МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Г. В. Назарова
С. В. Мішина
О. Ю. Мішин

ОБЛІК І АНАЛІЗ ПЕРСОНАЛУ

Навчальний посібник

Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2017

УДК 005.95/.96(075)
ББК 65.290-64-21я7
Н 19

Рецензенти: завідувач кафедри фінансово-економічної безпеки, обліку і аудиту Харківського національного університету міського господарства імені О. М. Бекетова, д-р екон. наук, професор *Т. В. Момот;* декан економічного факультету, в. о. завідувача кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету імені Василя Стуса, д-р екон. наук, професор *Л. В. Шаульська.*

Рекомендовано до видання рішенням ученої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.
Протокол № 6 від 06.03.2017 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Назарова Г. В.

Н 19 Облік і аналіз персоналу : навчальний посібник : [Електронне видання] / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, О. Ю. Мішин. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2017. – 300 с.

ISBN 978-966-676-676-5

Висвітлено теоретичні засади та практичні аспекти організації аналітичного і синтетичного обліку праці та заробітної плати на підприємстві. Розглянуто організаційне, інформаційне та методичне забезпечення аналізу персоналу й сучасний практичний досвід організації аналізу забезпеченості підприємства персоналом, продуктивності праці, витрат на персонал і трудового потенціалу.

Рекомендовано для студентів спеціалізації "Управління персоналом та економіка праці" спеціальності 051 "Економіка" всіх форм навчання.

УДК 005.95/.96(075)
ББК 65.290-64-21я7

© Г. В. Назарова, С. В. Мішина, О. Ю. Мішин, 2017
© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2017

ISBN 978-966-676-676-5

Вступ

В умовах ринкової економіки актуальними є питання ефективного використання трудових ресурсів та перебігу соціально-трудових процесів на підприємствах різних форм власності та галузей виробництва і послуг. Вирішенню цих питань сприяє вдале науково обґрунтоване використання методів і прийомів аналізу персоналу.

У широкому розумінні аналіз персоналу – це мистецтво інтерпретації, оцінки, перевірки та узагальнення результатів соціально-трудових процесів підприємства. Кожен менеджер з персоналу, аудитор чи аналітик повинен мати чітке уявлення про мету, завдання, організаційне, інформаційне та методичне забезпечення аналізу персоналу, знаходити резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Нові підходи, напрями, методики в обліку й аналізі персоналу, розширення їх практичного застосування викликають необхідність у підготовці висококваліфікованих фахівців – менеджерів із персоналу.

Об'єктом вивчення дисципліни є соціально-трудові процеси та економічні результати трудової діяльності підприємства.

Предметом вивчення дисципліни є методичне, інформаційне та організаційне забезпечення обліку, аналізу персоналу.

Метою засвоєння дисципліни є вивчення студентами теоретичних основ і набуття практичних навичок організації обліку й аналізу персоналу на підприємстві.

Завдання навчальної дисципліни: дослідити теоретичні аспекти організації обліку праці і заробітної плати; розглянути практичні аспекти обліку витрат на оплату праці; розглянути інформаційне забезпечення аналізу персоналу на підприємстві; вивчити методи, прийоми та інструменти аналізу персоналу; розглянути питання аналізу витрат на оплату праці, продуктивності праці;виявляти резерви підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві.

Запропонований посібник підготовлений відповідно до програми навчальної дисципліни "Облік і аналіз персоналу" плану підготовки студентів спеціальності 051 "Економіка", спеціалізації "Управління персоналом та економіка праці". Програма навчальної дисципліни передбачає проведення лекцій, семінарських та практичних занять, а також виконання студентами завдань для самостійної роботи.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати:

теоретичні поняття, категорії, що стосуються здійснення обліку й аналізу персоналу різних категорій;

особливості аналізу персоналу різних галузей виробництва і послуг;

теоретичні аспекти організації аналізу персоналу;

методи і прийоми аналізу персоналу;

бухгалтерські проводки з обліку розрахунків з оплати праці;

методичне забезпечення оцінки забезпеченості підприємства персоналом;

особливості аналізу продуктивності праці в різних галузях;

теоретичні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства;

законодавче і нормативне забезпечення обліку витрат на оплату праці;

вміти:

організовувати облікову та аналітичну роботу на підприємствах;

узагальнювати та здійснювати критичну оцінку існуючих методів і методик аналізу персоналу;

здійснювати аналіз трудових показників;

здійснювати оцінку ефективності діяльності персоналу та пошук напрямів її підвищення;

визначати стратегічні напрями розвитку аналізу персоналу;

планувати аналітичні процедури;

розробляти плани аналітичної роботи;

аналізувати ефективність управління персоналом підприємства;

аналізувати фінансово-економічні показники підприємства;

оцінювати продуктивність праці, трудомісткість продукції;

аналізувати забезпеченість підприємства персоналом;

здійснювати аналіз і контролінг витрат на персонал;

оцінювати трудовий потенціал підприємства;

виявляти резерви підвищення ефективності використання персоналу.

Цифрові дані є умовними і не відображають реальних показників діяльності конкретних підприємств та установ. Посилання на літературні джерела й джерела інформації, що можуть бути використані для аналізу, чинні на момент підготовки навчального посібника.

Розділ 1. Організація обліку й аналізу персоналу

1. Бухгалтерський і статистичний облік як джерело інформації для аналізу персоналу

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо використання даних бухгалтерського і статистичного обліку як джерела аналізу персоналу.

Професійні компетентності:

здатність формувати інформаційне забезпечення аналізу персоналу;

здатність заповнювати форми статистичної звітності з праці

здатність організувати обмін інформацією в процесі аналізу персоналу;

здатність здійснювати контроль за формуванням та використанням обліково-аналітичної інформації.

Ключові слова*:* бухгалтерський облік, статистичний облік, аналіз персоналу, середньооблікова чисельність штатного персоналу, облікова чисельність штатного персоналу, фонд оплати праці, фонд основної заробітної плати, фонд додаткової заробітної плати, інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Основні питання

1.1. Місце бухгалтерського і статистичного обліку та звітності в інформаційному забезпечені аналізу персоналу.

1.2. Склад і порядок складання статистичної звітності з праці.

1.3. Статистика чисельності персоналу.

1.4. Статистика витрат на оплату праці

Література [3; 7; 9; 12; 14; 15; 31].

Нормативні джерела [39; 40; 42; 46; 48].

1.1. Місце бухгалтерського і статистичного обліку та звітності в інформаційному забезпечені аналізу персоналу

Будь-яка наука повинна мати свою інформаційну базу. Аналіз персоналу теж базується на системі інформації. Створення раціональних інформаційних потоків про трудові процеси повинно здійснюватися на основі певних принципів:

постійне виявлення інформаційних потреб і способів їх задоволення;

достовірність інформації;

єдність інформації з різних джерел;

усунення дублювання в первинній інформації;

оперативність інформації;

дотримання системності в обробленні і збереженні інформації;

використання автоматизованого оброблення первинної інформації з метою її систематизації.

Роль інформаційної бази для забезпечення об'єктивних результатів аналізу персоналу полягає в тому, що в процесі аналізу здійснюється контроль за достовірністю самої інформації, що, у свою чергу, слугує вихідною базою для проведення аналізу, а з іншого боку результати аналізу слугують інформаційною базою для прийняття управлінських рішень.

Літературні джерела свідчать, що перевірка вихідних даних завжди вважається одним з найважливіших етапів організації аналітичної роботи. Тому у зв'язку з перебудовою інформаційної системи контрольна функція аналізу значно підсилилася.

Систему економічної інформації про трудові процеси можна охарактеризувати як украй неоднорідну. Схема взаємозв'язків окремих її видів відрізняється її складністю. Так, на разі із системним зростанням обсягу інформації відчувається нестача об'єктивної первинної інформації для прийняття управлінських рішень. У той же час зростання потоку вторинної інформації призводить до створення значних інформаційних масивів не завжди потрібної інформації.

Щодо джерел інформації для аналізу персоналу може використовуватися як планова, так і фактографічна інформація.

Планова інформація є базою порівняння для аналізу і контролю виконання планових показників. Планова інформація стосовно персоналу формується безпосередньо на підприємстві, виходячи зі стратегічних та оперативних напрямів його розвитку, вимог чинного законодавства та відповідних нормативних документів, і міститься у бізнес-планах, кошторисах, довідниках. Формування планової інформації неможливе без залучення відповідних нормативних даних (нормативи витрат праці).

Отже, джерела інформації для аналізу персоналу підрозділяються на облікові і позаоблікові (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Склад джерел інформації для аналізу персоналу

Клас джерел інформації	Вид джерел інформації	Група джерел інформації	Джерела інформації
1	2	3	4
Облікові	Внутрішні	Первинні документи	Розрахунково-платіжні відомості, виписки банку, видаткові касові ордери, маршрутні листи, накази на підприємстві про прийняття на роботу та про звільнення, листки з обліку кадрів, особові картки працівників, табелі обліку використання робочого часу, наряди на відрядні роботи, рапорти про виробіток, особові картки, розпорядження про відпустки, табелі обліку використання робочого часу, платіжно-розрахункові відомості, наряди
		Дані рахунків бухгалтерського обліку	Дані рахунків 23 "Виробництво", 91 "Загальновиробничі витрати", 92 "Адміністративні витрати", 93 "Витрати на збут", 94 "Інші витрати операційної діяльності" у частині сум нарахованої заробітної плати та відрахувань, 471 "Забезпечення виплат відпусток", 472 "Додаткове пенсійне забезпечення", 65 "Розрахунки за страхуванням", 66 "Розрахунки з оплати праці", 64 "Розрахунки за податками та платежами" в частині обов'язкових утримань із заробітної плати, 81 "Витрати на оплату праці", 82 "Відрахування на соціальні заходи"
		Облікові регістри	Журнал 5, 5А
		Фінансова звітність	Ф. № 1 "Баланс", ф. № 2 "Звіт про фінансові результати"
		Статистична звітність	Ф. № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці", Ф. № 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці", Ф. № 7-ПВ "Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників"; ф. № 9-ДС "Звіт про кількісний та якісний склад державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які займають посади керівників та спеціалістів" (з 2017 року не заповнюється)

Закінчення табл. 1.1

1	2	3	4
Поза-облікові	Внутрішні	Основні	Протоколи нарад, штатний розклад, оперативна звітність цехів, відділів, служб підприємства, штатно-посадова книга, інші дані відділу кадрів
		Додаткові	Матеріали хронометражу та фотографій робочого дня, результати експериментів, матеріали, отримані в результаті особистих контактів із персоналом, пояснювальні і доповідні записки
	Зовнішні	Первинні	Матеріали ревізій, податкових та аудиторських перевірок
		Вторинні	Результати аналогічних досліджень інших суб'єктів господарювання, матеріали ЗМІ

Основними джерелами фактографічної інформації щодо аналізу персоналу є облікові, хоча суттєве значення мають і позаоблікові. Фактографічна інформація характеризує забезпеченість підприємства персоналом та ефективність його використання.

До облікових джерел аналізу належать: бухгалтерський і статистичний облік і звітність, оперативний облік і звітність та вибіркові облікові дані.

У бухгалтерському обліку й звітності знаходять повне відображення всі господарські операції, саме за цією інформацією можна судити про витрати на оплату праці, забезпеченість підприємства персоналом.

Статистичний облік і звітність відображають сукупність масових явищ. У цій інформації відображаються кількісні сторони певних трудових процесів. Саме інформація зі статистичної звітності є джерелом аналізу фонду робочого часу, структури фонду оплати праці, забезпеченості підприємства персоналом.

Оперативний облік і звітність забезпечують більш швидке порівняно з бухгалтерським і статистичним обліком одержання відповідної інформації. Але ця інформація стосується повсякденних соціально-трудових відносин на підприємстві. Вибіркові облікові дані можуть поглибити й деталізувати показники звітності. І оскільки в цей час звітність скорочена, одержали широке поширення епізодичні вибірки, спостереження, поглиблення, перевірки.

Склад облікових та позаоблікових джерел інформації наведено в табл. 1.1. Ця класифікація джерел аналітичної інформації має дворівневий ієрархічний характер. Згідно з запропонованою класифікацією

до позаоблікових джерел належать: внутрішні і зовнішні, а облікові джерела є тільки внутрішніми. Попередньою умовою об'єктивного аналізу персоналу і власне формування інформаційного забезпечення аналізу є ретельна перевірка всіх використовуваних для аналізу матеріалів та даних, що проводиться з метою встановлення правильності оформлення звітів і обчислень, повноти і якості відображення трудових процесів в обліку і звітності.

Облікові регістри, фінансова та статистична звітність використовуються для проведення ретроспективного аналізу. Оперативний аналіз проводиться за даними первинного бухгалтерського обліку та за інформацією на рахунках 65, 66 тощо. Прогнозний аналіз ефективності використання трудових ресурсів застосовується під час оцінки відповідних альтернативних управлінських рішень. Для його здійснення використовується не тільки фактографічна, а й планова інформація про персонал та соціально-трудові процеси.

Крім наведених можуть використовуватись й інші джерела, пов'язані з трудовими ресурсами підприємства та діяльністю виробничих підрозділів і служб залежно від поставленої мети та завдань. Так, для аналізу об'ємних показників, тобто показників, що оцінюють продуктивність праці персоналу в різних галузях виробництва і послуг аналітики можуть користуватися такими формами статистичної звітності, як:

1) промислових підприємств:

ф. 1П-НПП "Звіт про виробництво та реалізацію промислової продукції" (річна);

ф. № 1-підприємництво "Структурне обстеження підприємства";

ф. № 1-підприємництво (коротка) "Структурне обстеження підприємства";

ф. 1-послуги "Звіт про обсяги реалізованих послуг" (квартальна);

ф. № 1-П "Терміновий звіт про виробництво промислової продукції (товарів, послуг) за видами" (місячна);

2) бюджетних організацій:

ф. № 2-3 нк "Звіт вищого навчального закладу на початок навчального року" (річна);

85-к "Звіт про діяльність дошкільного навчального закладу" (річна);

ф. № 1-НК "Звіт про роботу аспірантури та докторантури" (річна);

3) торговельних підприємств:

ф. № 1-торг "Звіт про товарооборот торгової мережі" (місячна);

ф. № 1-опт "Звіт про обсяг оптового товарообігу" (місячна);

ф. № 1-опт "Звіт про продаж і запаси товарів (продукції) в оптовій торгівлі" (квартальна, річна);

ф. № 3-торг. "Звіт про продаж і запаси товарів у торговельній мережі та мережі ресторанного господарства" (квартальна);

4) сільськогосподарських підприємств:

ф. № 24 "Звіт про виробництво продукції тваринництва, кількість тварин і забезпеченість їх кормами" (річна);

ф. № 29 – с.-г. " Звіт про площі та валові збори сільськогосподарських культур, плодів, ягід та винограду" (річна);

ф. № 50-сг "Звіт про основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств" (річна);

ф. № 21-заг "Звіт про реалізацію продукції сільського господарства" (місячна), (річна);

ф № 2-ферм "Основні показники господарської діяльності фермерського господарства, малого підприємства у сільському господарстві" (річна);

4) інші галузі:

ф. 1-туризм "Звіт про туристичну діяльність" (річна);

ф. 2-етр "Звіт про роботи міського електротранспорту" (місячна);

ф. 2-тр "Звіт про роботу автотранспорту" (річна);

ф. 2-буд "Звіт про прийнятий в експлуатацію закінчений будівництвом об'єкт" (квартальна);

ф. 1-кб "Звіт про виконання будівельних робіт" (місячна).

Інші форми статистичної звітності, що містять інформацію щодо обсягів діяльності суб'єктів господарювання розміщені на сайті Державної служби статистики України [40].

Вони подаються суб'єктами господарювання щомісячно, щоквартально чи щорічно залежно від призначення та форми статистичної звітності.

1.2. Склад і порядок складання статистичної звітності з праці

Статистична звітність з праці складається на основі інструкцій Держкомстату України. Щорічно затверджується її склад та структура.

У табл. 1.2 наведено склад звітності та інструкції щодо заповнення форм статистичної звітності з праці в Україні.

Таблиця 1.2

Перелік форм статистичної звітності з праці

Назва форми звітності	Скорочена назва	Інформація щодо затвердження	Інструкції, на основі яких заповнюється звітність (розміщені на сайті Державної служби статистики України [40])
Звіт з праці (квартальна)	1-ПВ (квартальна)	Наказ Держстату № 90 від 10.06.2016 р.	Інструкція зі статистики кількості працівників № 286 від 28.09.2005 р. Інструкція зі статистики заробітної плати № 5 від 13.01.2004 р. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці" № 404 від 26.10.2009 р. Роз'яснення щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці" № 17.4-12/5 від 13.07.2016 р.
Звіт з праці (місячна)	1-ПВ (місячна)	Наказ Держстату № 90 від 10.06.2016 р.	Інструкція зі статистики кількості працівників № 286 від 28.09.2005. Інструкція зі статистики заробітної плати № 5 від 13.01.2004 р. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці" № 404 від 26.10.2009 р. Роз'яснення щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці" № 17.4-12/4 від 13.07.2016 р.
Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників (один раз на чотири роки)	7-ПВ	Наказ Держстату № 152 від 25.08.2016 р.	Інструкція зі статистики кількості працівників № 286 від 28.09.2005 р. Роз'яснення щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 7-ПВ "Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників" № 17.4-12/20 від 25.08.2016 р.

Ця звітність може складатися щоквартально, щомісячно чи щорічно.

Форма 1-ПВ (квартальна) має таку структуру:

Розділ І. Кількість штатних працівників. Підставою для складання звіту за формою № 1-ПВ (квартальна) є первинні облікові документи, документи бухгалтерського обліку та фінансової звітності та інші документи, передбачені чинним законодавством.

Рядки першого розділу наведені в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Структура розділу I "Кількість штатних працівників" ф. № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці"

Назва показників	Код рядка
Кількість прийнятих штатних працівників	3020
Кількість звільнених штатних працівників	3040
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (*із ряд. 3040*)	3050
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (*із ряд. 3040*)	3060
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100

Розділ I заповнюється на основі Інструкції зі статистики кількості працівників. Зазначимо, що рядок 3070 містить дані про облікову кількість штатних працівників на останню дату звітного періоду, включно з працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період.

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників. Розділ II містить інформацію лише про невідпрацьований час із причини неповної зайнятості та страйків (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Структура розділу II "Втрати робочого часу штатних працівників" ф. № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці"

Назва рядка	Код рядка	Примітки щодо заповнення
1	2	3
Інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	Кількість людино-годин інших відпусток без збереження заробітної плати, які надаються власником чи уповноваженим ним органом самостійно, у межах своїх повноважень з не залежних від працівника причин, наприклад на період припинення виконання робіт

Закінчення табл. 1.4

1	2	3
Переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	4090	Кількість людино-годин, які не відпрацьовані працівниками (порівняно з установленою тривалістю робочого часу) у зв'язку з переведенням їх на роботу з неповним робочим днем (тижнем) з причин простою підприємства або скорочення обсягів робіт
Масових невиходів на роботу (страйків)	4100	Кількість невідпрацьованих людино-годин робочого часу працівників, які брали участь у страйках

Рядки розділу III форми 1-ПВ (квартальна) наведені в табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Структура розділу III "Склад фонду оплати праці та інші виплати" ф. № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці"

Назва показників	Код рядка
Фонд оплати праці штатних працівників, усього *(ряд. 5020 + ряд. 5030 + + ряд. 5060)*	5010
Фонд основної заробітної плати	5020
Фонд додаткової заробітної плати	5030
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів *(із ряд. 5030)*	5040
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) *(із ряд. 5030)*	5050
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати *(із ряд. 5030)*	5051
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати *(із ряд. 5030)*	5052
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060
Матеріальна допомога *(із ряд. 5060)*	5070
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер *(із ряд. 5060)*	5080
Оплата за невідпрацьований робочий час *(із ряд. 5030, 5060)*	5090

У розділі III відображується фонд оплати праці, що нарахований за період з початку року. Рядок 5070 містить дані про суми нарахованої матеріальної допомоги, зокрема, допомоги у розмірах, передбачених чинним законодавством або визначених колективним договором, що надається працівникам як за умови подання заяви, так і без неї. Показник не включає матеріальну допомогу разового характеру, необхідність отримання якої виникла раптово (лікування, сімейні обставини тощо), за умови подання заяви та визначення розміру виплат адміністрацією підприємства.

У рядку 5090 сума оплати за невідпрацьований час відображується в частині, що входить до фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Розділ IV. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати. У розділі IV згідно до офіційних роз'яснень до заповнення форми № 1-ПВ (квартальна) містяться дані відповідно до відомостей про нарахування заробітної плати штатним працівникам за останній місяць кожного кварталу

Рядок 6010 містить дані про кількість штатних працівників, яким оплачено 50 % і більше фонду робочого часу, встановленого на звітний місяць колективним договором підприємства та чинним законодавством.

Рядок містить інформацію про працівників, які перебували в оплачуваних відпустках, відрядженнях та були відсутні з інших причин, зі збереженням середньої заробітної плати, та не включає випадків тимчасової непрацездатності.

Рядок також містить дані про працівників, прийнятих на половину ставки заробітної плати або тимчасово переведених на такий режим роботи, які відпрацювали не менше 50 % фонду робочого часу, встановленого для працівника, зайнятого повний робочий день.

Рядки 6020 – 6120 містять дані про розподіл кількості працівників, зазначеної у рядку 6010, залежно від розмірів нарахованої їм за звітний місяць заробітної плати (відповідно до глави 2 Інструкції зі статистики заробітної плати) без урахування перерахунків за попередні періоди та виплат, що не належать до фонду оплати праці (глава 3 Інструкції зі статистики заробітної плати), зокрема, допомоги по тимчасовій непрацездатності, інших видів допомоги, що здійснюються за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, а також сум, нарахованих за період відпустки, що не припадають на звітний місяць.

Інструкція зі статистики заробітної плати та інструкція зі статистики кількості працівників містяться на сайті Державної служби статистики України [40].

Рядки 6130 – 6150 містять дані про працівників, які були прийняті на умовах повного робочого дня (тижня) та перебували в обліковому складі працівників на кінець звітного періоду.

Рядок 6130 містить дані про кількість штатних працівників, які відпрацювали 100 % фонду робочого часу, встановленого законодавством на відповідний місяць, разом з тими, які були у відрядженні, а також тими, для кого запроваджено підсумований облік робочого часу та які повністю

відпрацювали норму робочого часу, встановлену згідно з графіком на звітний місяць. Рядок не містить даних про прийнятих на неповну ставку.

Рядок 6140 містить дані із рядка 6130 про кількість штатних працівників, яким нарахована заробітна плата за повний місяць була у межах (менше або дорівнювала) мінімального розміру, встановленого законодавством у цьому періоді.

Рядок 6150 містить дані про облікову кількість працівників на кінець звітного місяця, яким тарифну ставку (оклад згідно з тарифним розрядом, посадовий оклад) установлено нижче від прожиткового мінімуму для працездатної особи, що діяв у цьому періоді, крім жінок, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, а також для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого чинним законодавством, уключаючи тих, що тимчасово прийняті на їхнє робоче місце (посаду).

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників. Структура розділу наведена в табл. 1.6. Дані про середньооблікову кількість жінок, зовнішніх сумісників та персоналу, що працює за цивільно-правовими договорами визначаються згідно з Інструкцією зі статистики кількості працівників [40].

Таблиця 1.6

Структура розділу V "Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників" ф. № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці"

Код рядка	Назва рядків та особливості подання інформації
1	2
7010	У графі 1 містяться дані про середньооблікову кількість жінок – штатних працівників та не включаються дані щодо працівників, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, а також по догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого законодавством. У графі 2 містяться дані про фонд оплати праці жінок, уключених до середньооблікової кількості штатних працівників, а в графі 3 – кількість відпрацьованих ними людино-годин
7020	Рядок містить дані установ та організацій – розпорядників бюджетних коштів, які утримуються за рахунок державного чи місцевого бюджету і є неприбутковими. Графа 1 містить дані про середньооблікову кількість штатних працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок коштів державного чи місцевого бюджету. Графа 2 містить дані про суму фонду оплати праці, нарахованого таким працівникам за рахунок видатків зазначених бюджетів

Закінчення табл. 1.6

1	2
7030	Містяться дані про середню кількість і фонд оплати праці зовнішніх сумісників
7040	Рядок містить дані про середню кількість і фонд оплати працівників, які виконували роботи за цивільно-правовими договорами та сплатили єдиний соціальний внесок із суми оплати за виконані роботи (пункт 3.3 глави 3 Інструкції зі статистики кількості працівників). Рядок не містить даних про штатних працівників підприємства, які одночасно уклали цивільно-правовий договір із цим підприємством, та фізичних осіб-підприємців

Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів. Розділ VI форми № 1-ПВ (квартальна) містить дані в цілому на підприємстві (юридичній особі, відокремленому підрозділу), включаючи найманих працівників його структурних підрозділів незалежно від їх місцезнаходження. Структура розділу VI із зазначенням кодів, назв рядків та особливостей їх заповнення подана у табл. 1.7.

Таблиця 1.7

Структура розділу V "Інформація про укладання колективних договорів" ф. № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці"

Код рядка	Назва рядка	Особливості заповнення
8010	Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од.	Дані про фактичну кількість укладених на звітну дату договорів
8020	Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (*у цілих числах*)	Дані про кількість усіх працівників, які включаються до облікової кількості штатних працівників
8030	Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі	У грн із двома десятковими знаками
8040	Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді	У грн із двома десятковими знаками

Розділ VII. Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці. Розділ VII форми № 1-ПВ (квартальна) містить дані стосовно фактичних витрат підприємств, що направлені на забезпечення соціальних, культурно-побутових потреб працівників, а також інших витрат, пов'язаних з утриманням робочої сили, незалежно від наявності укладеного колективного договору.

Розділ VII форми № 1-ПВ (квартальна) містить дані в цілому по підприємству (юридичній особі, відокремленому підрозділу) за період з 1 січня до 31 грудня попереднього року.

Розділ VII форми № 1-ПВ (квартальна) не містить даних стосовно виплат, які входять до складу фонду оплати праці, який визначається згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати, а також сум внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, інших нарахувань, податків та зборів на фонд оплати праці.

Суми витрат, пов'язаних із придбанням у інших організацій товарів та послуг для працівників, містять дані щодо суми податку на додану вартість. Структура розділу VII наведена в табл. 1.8.

Таблиця 1.8

Структура розділу VII "Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці" ф. № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці"

Назва показників	Код рядка
Витрати підприємства на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці (*сума рядків з 9020 до 9060*), тис. грн (*з одним десятковим знаком*)	9010
Витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників, тис. грн (*з одним десятковим знаком*) (*із рядка 9010)*	9020
Витрати підприємства на культурно-побутове обслуговування працівників, тис. грн (*з одним десятковим знаком*) (*із рядка 9010)*	9030
Витрати підприємства на забезпечення працівників житлом, тис. грн (*з одним десятковим знаком*) (*із рядка 9010)*	9040
Витрати підприємства на професійне навчання, тис. грн (*з одним десятковим знаком*) (*із рядка 9010)*	9050
Інші витрати на робочу силу, тис. грн (*з одним десятковим знаком*) (*із рядка 9010)*	9060
Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства, осіб (*у цілих числах*)	9070

Витрати на соціальне забезпечення працівників (рядок 9020) містять:

страхові внески підприємств за договорами добровільного пенсійного страхування, укладеними з недержавними пенсійними фондами, на користь працівників;

витрати на медичне страхування;

соціальні допомоги та виплати, які здійснені за рахунок коштів підприємства за аналогією до передбачених законодавством, працівникам,

які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, під час народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми;

суми допомоги колишнім працівникам підприємства;

одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію, згідно з чинним законодавством та колективними договорами (угодами);

суми вихідної допомоги у разі припинення трудового договору у випадках, визначених законодавством;

суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку під час звільнення згідно з чинним законодавством;

видатки підприємств на покриття витрат Пенсійного фонду України на виплату та доставку пільгових пенсій;

компенсація моральної шкоди працівникам за рахунок коштів підприємства, що виплачується за рішенням суду;

витрати підприємств на оплату послуг із лікування працівників, проходження ними медичного обстеження, які були надані закладами охорони здоров'я;

матеріальна допомога разового характеру, що надається підприємством працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, поховання, а також матеріальна допомога на оздоровлення дітей;

інші витрати на соціальний захист працівників.

Витрати на культурно-побутове обслуговування працівників (рядок 9030): утримання їдалень, профілакторіїв, санаторіїв, будинків і таборів відпочинку, медпунктів, бібліотек, клубів, спортивних споруд, дошкільних закладів тощо, що перебувають на балансі підприємств або фінансуються на умовах часткової участі;

придбання медикаментів для лікувально-профілактичних установ, що перебувають на балансі підприємств або фінансуються на умовах часткової участі;

проведення культурно-масових, спортивних та інших громадських заходів, зокрема на організацію гуртків, студій, придбання спортивної форми та інвентарю або оплату їхнього прокату, оренду приміщень для проведення зазначених заходів, оплату вартості подарунків до свят і квитків на видовищні заходи для дітей працівників тощо;

благоустрій садівничих товариств (будівництво шляхів, енерго- та водопостачання, осушення й інші витрати загального характеру), будівництво гаражів для працівників;

інші витрати на культурно-побутове обслуговування працівників.

Витрати на забезпечення працівників житлом (рядок 9040) містять:

утримання житлового фонду, що перебуває на балансі підприємства або фінансується за рахунок коштів підприємства, без урахування заробітної плати працівників, що здійснюють його обслуговування;

будівництво житла для працівників, погашення позик, виданих на індивідуальне будівництво, які не підлягають поверненню, або відсотків за користування ними, видачу субсидій; вартість житла, переданого у власність працівника.

Витрати на професійне навчання (рядок 9050) містять:

оплату за навчання працівників у вищих навчальних закладах та установах, підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів на підставі договорів між навчальними закладами та підприємством;

стипендії слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємствами на навчання з відривом від виробництва у вищі навчальні заклади;

оплату проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

витрати, пов'язані з організацією навчального процесу (придбання навчального матеріалу, утримання будівель і приміщень, призначених для навчання, оренда приміщень для проведення навчання);

оплату праці викладачів, що не перебувають у штаті підприємства;

витрати на оплату участі та організацію семінарів, тренінгів, курсів підвищення кваліфікації власних працівників підприємства;

Інші витрати на утримання робочої сили (рядок 9060) включають:

витрати на відрядження (уключаючи добові в повному обсязі, вартість проїзду та проживання);

компенсаційні виплати та добові, які виплачуються у разі переїзду на роботу в іншу місцевість;

надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, і працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер;

витрати на колективне харчування плавскладу річкового, морського та рибопромислового флотів, а також харчування льотного складу цивільної авіації під час виконання завдань польоту, які можуть бути прирівняні до добових витрат, що виплачуються у період відрядження;

вартість виданого згідно з чинними нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування або відшкодування витрат працівникам за їх придбання в разі незабезпечення адміністрацією підприємства;

вартість придбаних підприємством проїзних квитків, які персонально не розподіляються між працівниками, а видаються їм у разі потреби для виконання виробничих завдань (у зв'язку зі специфікою роботи);

витрати на перевезення працівників до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом (крім оплати праці водіїв);

витрати на оформлення закордонних паспортів та віз;

витрати на послуги з пошуку та підбору кадрів;

інші витрати (за винятком нарахувань податків та зборів на фонд оплати праці та інших видів податків та зборів).

У рядку 9070 відображається середньооблікова кількість штатних працівників підприємства за січень – грудень попереднього року, яка розрахована відповідно до пункту 3.2 глави 3 Інструкції зі статистики кількості працівників.

Форма 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці".

Джерелами інформації для показників форми № 1-ПВ (місячна) є первинні облікові документи, документи бухгалтерського обліку та фінансової звітності та інші документи, передбачені нормами чинного законодавства.

Підставою для складання звіту за формою № 1-ПВ (місячна) є й первинні облікові документи підприємства, зокрема:

№ П-1 "Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу";

№ П-2 "Особова картка працівника";

№ П-3 "Наказ (розпорядження) про надання відпустки";

№ П-4 "Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)";

№ П-5 "Табель обліку використання робочого часу";

№ П-6 "Розрахунково-платіжна відомість працівника";

№ П-7 "Розрахунково-платіжна відомість (зведена)".

Структура форми 1-ПВ (місячна):

адресна частина;

розділ 1. Кількість працівників, робочий час та фонд оплати праці

розділ 2. Заборгованість перед працівниками із заробітної плати та виплат із соціального страхування.

Склад показників розділу І форми 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці" наведений у табл. 1.9.

Таблиця 1.9

Структура розділу І. Кількість працівників, робочий час і фонд оплати праці ф. № 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці"

Назва показників	Код рядка
Фонд оплати праці усіх працівників, тис. грн *(з одним десятковим знаком)*	1020
Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників (крім тимчасової непрацездатності), тис. грн *(з одним десятковим знаком)*	1030
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб (*у цілих числах*)	1040
Кількість відпрацьованого робочого часу штатними працівниками, люд.-год (у цілих числах)	1060
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн *(з одним десятковим знаком) (із ряд. 1020)*	1070

Рядок 1020 містить дані про суму нарахованого фонду оплати праці всіх працівників відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, зокрема штатних працівників (рядок 1070); тих, що працюють за сумісництвом; осіб, які виконують роботи за цивільно-правовими договорами; учнів та студентів, які проходять виробниче навчання та виробничу практику на підприємстві; інших категорій працівників, яким здійснювалися нарахування з фонду оплати праці у звітному періоді, зокрема тих, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (крім допомоги, що надається за рахунок фондів державного соціального страхування), працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, а також звільнених.

Цей рядок містить дані про суми нарахувань за дні відпусток, що припадають на звітний місяць.

Рядок 1030 містить дані про суму податку з доходів фізичних осіб із фонду оплати праці всіх працівників (рядок 1020), без перерахунків за попередній рік.

Рядок 1040 містить дані про середньооблікову кількість штатних працівників, крім тих, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відповідно до пункту 3.2 глави 3 Інструкції зі статистики кількості

працівників, а також призваних на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період.

Рядок 1060 містить дані про кількість фактично відпрацьованих штатними працівниками людино-годин, зокрема у вихідні (за графіком), святкові та неробочі дні, період службових відряджень, на надурочних роботах, а також час роботи надомників та тих, які працюють за сумісництвом на тому самому підприємстві, де й основне місце роботи (в повному обсязі).

Рядок 1070 містить дані про фонд оплати праці штатних працівників (рядок 1040). Дані рядка 1070 можуть бути меншими за фонд оплати праці усіх працівників (рядок 1020) на суму нарахувань особам, які не враховуються в середньообліковій кількості штатних працівників.

Склад показників розділу II форми 1-ПВ (місячна) наведений у табл. 1.10.

Рядок 2010 містить дані про загальну суму не виплаченої працівникам заробітної плати, строк виплати якої минув до кінця звітного періоду.

Наприклад, у звіті за січень – грудень містяться дані на 1 січня наступного року про суму повністю або частково не виплаченої працівникам заробітної плати, що нарахована за січень-листопад звітного року та попередні роки. Рядок не містить інформації про поточну заборгованість.

Таблиця 1.10

Структура розділу II "Заборгованість перед працівниками із заробітної плати та виплат із соціального страхування" ф. № 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці"

Назва показників	Код рядка
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, тис. грн *(з одним десятковим знаком)*	2010
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, утворена у попередні роки тис. грн *(з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)*	2020
Кількість працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, осіб (*у цілих числах*)	2030
Сума заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, уключаючи оплату перших п'яти днів, тис. грн *(з одним десятковим знаком)*	2040
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок бюджетних коштів, тис. грн *(з одним десятковим знаком) (із ряд. 2010)*	2050
Сума заборгованості з виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок коштів місцевих бюджетів, тис. грн *(з одним десятковим знаком) (із ряд. 2050)*	2060
Сума заборгованості з компенсаційних виплат працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, тис. грн *(з одним десятковим знаком) (із ряд. 2050)*	2070

Рядок 2010 містить дані про невиплачену заробітну плату всім категоріям працівників, а саме: штатним працівникам, особам, які працюють за сумісництвом, за цивільно-правовими договорами та звільненим працівникам.

Рядок 2010 містить дані про частину нарахувань з фонду заробітної плати, що належить до виплати, без урахування обов'язкових для усіх працівників відрахувань із заробітної плати.

Цей рядок не містить даних про депоновану заробітну плату, яка своєчасно не отримана з вини працівника та кореспондується із сумою простроченої кредиторської заборгованості з оплати праці на відповідну дату.

Рядок 2020 містить дані про заборгованість із виплати заробітної плати за попередні роки. У наступних періодах рядок містить суму, зменшену на виплати у відповідному місяці звітного періоду в рахунок погашення заборгованості за попередні роки.

Рядок 2030 містить дані щодо кількості всіх працівників (штатних працівників, тих, які працюють за сумісництвом, за цивільно-правовими договорами, звільнених працівників), яким не виплачено заробітну плату, строк виплати якої минув до кінця звітного періоду.

Рядок 2040 містить дані про суму заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності як за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, так і за рахунок коштів підприємства з оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, з урахуванням непрацездатності, пов'язаної з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням.

Рядок 2050 містить дані про заборгованість із виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів (код статті бюджетної класифікації "2111 – заробітна плата") та своєчасно не виплачена працівникам.

Рядок 2050 містить дані про заборгованість із виплати заробітної плати за рахунок коштів державного бюджету у вигляді компенсаційних виплат працівникам, передбачених Законом України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" (код статті бюджетної класифікації "2170 – виплата пенсій і допомоги").

Рядок 2060 містить дані про заборгованість із виплати заробітної плати, яка фінансується за рахунок коштів місцевих бюджетів (код статті бюджетної класифікації "2111 – заробітна плата").

Рядок 2070 містить дані про заборгованість із виплати компенсацій працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи,

що здійснюються за рахунок державного бюджету і належать до фонду оплати праці, а саме: доплату до заробітку особам, які працюють на територіях радіоактивного забруднення, оплату додаткової відпустки (14 робочих днів) та різниці між попереднім заробітком і заробітком на новій роботі у разі переведення у зв'язку зі станом здоров'я на нижче оплачувану роботу.

Правильність заповнення форми 1-ПВ (квартальна) та 1-ПВ (місячна) доцільно контролювати із застосуванням таблиць арифметичного контролю показників (табл. 1.11, 1.12).

Таблиця 1.11

Таблиця арифметичного контролю показників форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна)

Рядки та графи форми 1-ПВ (кв.)	Умови контролю	Рядки та графи форми № 1-ПВ (кв.) та інших форм статистичної звітності з праці
1	2	3
Рядок 3040	> або =	Рядок 3050 + рядок 3060
Рядок 3070	=	Рядок 3070 попереднього звіту + рядок 3020 – рядок 3040 (виконується для даних граф 1 та 2
Рядок 3070 графа 1	> або =	Рядок 3080 графа 1 (для звіту за IV квартал)
Рядок 3070 графа 1	> або =	Рядок 3100 графа 1 (для звіту за IV квартал)
Рядок 3070 графа 2	> або =	Рядок 3080 графа 2 (для звіту за IV квартал)
Рядок 3070 графа 2	> або =	Рядок 3090 графа 2 + рядок 3100 графа 2 (для звіту за IV квартал)
Рядок 3070 графа 2	> або =	Рядок 3100 графа 2 (для звіту за IV квартал)
Рядок 3070 (графа 1-графа 2)	> або =	Рядок 3080 (графа 1 - графа 2) (для звіту за IV квартал)
Рядок 3070 (графа 1-графа 2)	> або =	Рядок 3100 (графа 1 - графа 2) (для звіту за IV квартал);
Рядок 3080 графа 1	> або =	Рядок 3080 графа 2
Рядок 3090 графа 1	=	0
Рядок 3100 графа 1	> або =	Рядок 3100 графа 2
Якщо рядок 4080 графа 1 > 0	то	Рядок 4080 графа 2 > 0
Якщо рядок 4080 графа 2 > 0	то	Рядок 4080 графа 1 > 0
Якщо рядок 4090 графа 1 > 0	то	Рядок 4090 графа 2 > 0
Якщо рядок 4090 графа 2 > 0	то	Рядок 4090 графа 1 > 0
Якщо рядок 4100 графа 1 > 0	то	Рядок 4100 графа 2 > 0
Якщо рядок 4100 графа 2 > 0	то	Рядок 4100 графа 1 > 0
Рядок 5010	=	Рядок 5020 + рядок 5030 + рядок 5060

Закінчення табл. 1.11

1	2	3
Рядок 5030	> або =	Рядок 5040 + рядок 5050 + рядок 5051 + рядок 5052 + + рядок 5090 (у разі відсутності нарахувань за невідпрацьований час у зв'язку з відпустками з ініціативи адміністрації та простоями)
Рядок 5060	> або =	Рядок 5070 + рядок 5080
Рядок 6010	=	Сума рядків 6020 - 6120
Рядок 6130	< або =	Рядок 6010
Рядок 6130	< або =	Рядок 3070 графи 1
Рядок 6130	< або =	Рядок 1040 форми № 1-ПВ (місячна)
Рядок 6140		Рядок 6130
Рядок 6140	< або =	Рядок 6020 (інтервал до мінімальної зарплати)
Рядок 6150	< або =	Рядок 3070 графи 1
Рядок 6150	< або =	Рядок 1040 графи 1 форми № 1-ПВ (місячна)
Рядок 7010 графа 2	< або =	Рядок 5010
Рядок 7020 графа 2	< або =	Рядок 5010
Якщо рядок 8010 > 0	то	Рядок 8020 > 0
Якщо рядок 8010 > 0	то	Рядок 8030 > 0
Рядок 9010	=	Рядок 9020 + рядок 9030 + рядок 9040 + рядок 9050 + + рядок 9060

Таблиця 1.12

Таблиця арифметичного контролю показників форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна)

Рядки та графи форми № 1-ПВ (місячна)	Умови контролю	Рядки та графи форми № 1-ПВ (місячна) та інших форм
Рядок 1020	> або =	Рядок 1070
Рядок 1030	<	Рядок 1020
Рядок 2010	> або =	Рядок 2020
Рядок 2010	> або =	Рядок 2050
Рядок 2010 (у звіті за січень)	=	Рядок 2020
Рядок 2010 – рядок 2010 попереднього звіту	< або =	(рядок 1020 – рядок 1030) попереднього звіту
Рядок 2050	> або =	Рядок 2060 + рядок 2070

Форма № 7-ПВ (один раз на чотири роки) "Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників".

Форма 7-ПВ складається з трьох розділів. Показники розділу I та II відображають дані в цілому на підприємстві (без виокремлення структурних підрозділів) станом на кінець звітного року. Розділ III містить інформацію стосовно окремих працівників, які обстежуються.

Форма 7-ПВ заповнюється один раз на чотири роки (в 2016 році, а потім у 2020).

Розділ І. Загальна інформація щодо організації оплати праці (станом на 31 грудня звітного року) містить рядки:

рядок 710 – інформація стосовно дії на підприємстві колективного договору;

рядок 720 – інформація щодо форми оплати праці, яка застосовувалася для більшості працівників підприємства. Якщо розмір заробітної плати для більшості працівників підприємства залежав від фактично відпрацьованого часу (оплата праці за тарифними ставками або посадовими окладами), рядок 720 містить варіант відповіді "почасова", а якщо від розміру ставки за норму виробітку та виробітку за встановлений період часу, рядок 720 містить варіант відповіді "відрядна";

рядок 730 – дані щодо використання на підприємстві тарифної сітки (схеми посадових окладів) на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Розділ ІІ. Загальні відомості щодо кількості працівників та їх відбору для обстеження. Структура розділу ІІ форми 7-ПВ наведена в табл. 1.13.

Таблиця 1.13

Структура розділу ІІ "Загальні відомості щодо кількості працівників та їх відбору для обстеження ф. № 7-ПВ

Код рядка	Назва показників
740	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб (*у цілих числах*)
750	Фонд оплати праці штатних працівників, тисяч гривень *(з одним десятковим знаком)*
760	Облікова кількість працівників на 31 жовтня, з яких здійснюється відбір, крім тих, які не мали нарахувань із фонду оплати праці за жовтень, або були прийняті на підприємство після 21 жовтня, осіб (*у цілих числах*)
770	Кількість працівників, які підлягають обстеженню, осіб (*у цілих числах*)
780	Інтервал відбору (ІВ) *(з одним десятковим знаком)*
790	Порядковий номер першого працівника у вибірці (*у цілих числах*)

Слід розглянути особливості заповнення деяких рядків форми 7-ПВ:

рядок 740 – дані про середньооблікову кількість штатних працівників, крім тих, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого

чинним законодавством, уключаючи тих, які усиновили новонароджену дитину безпосередньо з пологового будинку;

рядок 750 містить дані про суму фонду оплати праці штатних працівників, визначеного в Інструкції зі статистики заробітної плати [40];

рядок 760 – облікова кількість штатних працівників на 31 жовтня звітного року без урахування прийнятих на підприємство в кінці звітного місяця та призваних на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, а також тих, які не мали нарахувань із фонду оплати праці за цей місяць, зокрема, через: тимчасову непрацездатність; відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого чинним законодавством, уключаючи тих, які усиновили новонароджену дитину безпосередньо з пологового будинку; відпустку без збереження заробітної плати; тимчасове переведення на роботу на інше підприємство; інші причини (наприклад, здійснили прогули, перебували під слідством до рішення суду);

рядок – 770 – дані про кількість працівників, що беруть участь в обстеженні. Для підприємства з обліковою кількістю працівників на 31 жовтня звітного року 10 – 19 осіб кількість працівників для обстеження – 4 особи; для 20 – 49 – 8 осіб; для 50 – 99 – 12 осіб; для 100 – 249 –16 осіб; для 250 – 499 – 20 осіб; для 500 – 999 – 24 особи; для 1 000 – 4 999 – 32 особи; для 5 000 і більше – 40 осіб;

рядок 780 – інформація про інтервал відбору, визначений за формулою як відношення облікової кількості працівників на 31 жовтня звітного року до кількості працівників в обстеженні з округленням до одного знака після коми.

рядок 790 – порядковий номер у списку першого відібраного працівника. Це випадкове число, яке знаходиться в інтервалі від 1 до кількості відібраних працівників та отримується будь-яким способом: генератором випадкових чисел (відповідна функція у програмі Excel), методом жеребкування або за таблицею випадкових чисел. Кожен наступний порядковий номер відібраного зі списку працівника дорівнює сумі попереднього порядкового номеру та інтервалу відбору, заокругленій до цілого числа. Детально методика визначення порядкових номерів працівників, що приймають участь у обстеженні визначається згідно з Роз'ясненнями до заповнення форми 7-ПВ.

Розділ ІІІ "Відомості щодо відібраних працівників" форми 7-ПВ містить дані щодо кожного з працівників, визначених за допомогою процедури систематичного відбору. Серед цих даних інформація про індивідуальні

дані працівника, стаж роботи, освіту, форму оплати праці, умови робочого часу, професію, кількість відпрацьованого та оплаченого робочого часу, суму нарахованої заробітної плати за видами нарахування.

Правильність заповнення форми 7-ПВ перевіряється із застосуванням таблиці арифметичного контролю (табл. 1.14).

Таблиця 1.14

Таблиця арифметичного контролю показників форми державного статистичного спостереження № 7-ПВ (один раз на чотири роки)

Рядки та графи форми № 7-ПВ	Умови контролю	Рядки та графи форми № 7-ПВ та інших форм
Рядок 740 графи 1	=	Рядок 1040 графи 1 форми № 1-ПВ (місячна) (для жовтня 2016 р.)
Рядок 740 графи 2	=	Рядок 1040 графи 2 форми № 1-ПВ (місячна) (для січня – грудня 2016 р.)
Рядок 750 графи 1	=	Рядок 1070 графи 1 форми № 1-ПВ (місячна) (для жовтня 2016 р.)
Рядок 750 графи 2	=	Рядок 1070 графи 2 форми № 1-ПВ (місячна) (для січня – грудня 2016 р.)
Рядок 790	< або =	Рядок 780
Рядок 790 графи 1	< або =	Рядок 780 графи 1
Рядок 7220	< або =	Рядок 7210
Рядок 7230	<	Рядок 7220
Рядок 7310	> або =	Рядок 7210
Рядок 7320	> або =	Рядок 7220
Рядок 7320	< або =	Рядок 7310
Рядок 7330	<	Рядок 7320
Рядок 7310	=	Рядок 7320 + рядок 7340
Рядок 7350	< або =	Рядок 7340
Рядок 7410	> або =	Рядок 7420 + рядок 7430 + рядок 7440 + рядок 7450
Рядок 7510	> або =	Рядок 7410
Рядок 7520	> або =	Рядок 7420
Рядок 7530	> або =	Рядок 7430
Рядок 7550	> або =	Рядок 7440
Рядок 7560	> або =	Рядок 7450
Рядок 7510	> або =	Рядок 7520 + рядок 7530 + рядок 7540 + рядок 7550 + рядок 7560 + рядок 7570 + 7580
Рядок 7550	> або =	Рядок 7551 + рядок 7552
Якщо рядок 7210 > 0	то	Рядок 7410 > 0
Якщо рядок 7210 > 0	то	Рядок 7510 > 0

Таким чином, правильно заповнені форми статистичної звітності з праці є достовірним джерелом інформації для аналізу персоналу на підприємстві.

1.3. Статистика чисельності персоналу

Інструкція зі статистики кількості персоналу [40] містить основні методологічні положення щодо визначення показників кількості працівників у формах державних статистичних спостережень із метою одержання об'єктивної статистичної інформації щодо зайнятості працівників та розмірів їхньої оплати праці.

Дія Інструкції поширюється на всіх юридичних осіб, їхні філії, представництва та інші відокремлені підрозділи (далі – підприємства), а також на фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю.

До первинної облікової документації для визначення кількісного складу працівників належать:

наказ (розпорядження) про прийом на роботу, переведення на іншу роботу, припинення трудового договору;

особова картка;

наказ (розпорядження) про надання відпустки;

табель обліку використання робочого часу та розрахунку заробітної плати;

розрахунково-платіжні відомості, розрахункові відомості, платіжні відомості;

особові рахунки, трудові договори (контракти), цивільно-правові договори й інші документи первинного та бухгалтерського обліку, затверджені у встановленому порядку, що характеризують кількісний та якісний склад працівників, їхній дохід у грошовій, натуральній формах, а також розміри пільг і компенсацій.

Облікова кількість штатних працівників

В облікову кількість штатних працівників включаються усі наймані працівники, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше, а також власники підприємства, якщо, крім доходу, вони отримували заробітну плату на цьому підприємстві.

Облікова кількість штатних працівників визначається на певну дату звітного періоду, наприклад, на перше або останнє число місяця, включаючи прийнятих працівників і виключаючи тих, які вибули в цей день.

Якщо підприємство на дату, вказану у формі державного статистичного спостереження, із будь-яких причин не працювало (вихідний або святковий день, з природних, технічних та економічних причин), облікова кількість працівників відображається за станом на останній день роботи, що передував цій даті.

В обліковій кількості штатних працівників за кожний календарний день враховуються особи, які фактично працювали, а також відсутні на роботі з будь-яких причин, тобто всі працівники, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від виду трудового договору.

Визначення середньої кількості працівників

Середня кількість працівників підприємства за період (місяць, квартал, з початку року, рік) визначається:

як сума таких показників:

середньооблікової кількості штатних працівників;

середньої кількості зовнішніх сумісників;

середньої кількості працюючих за цивільно-правовими договорами.

Середньооблікова кількість штатних працівників розраховується на підставі щоденних даних про облікову кількість штатних працівників, які повинні уточнюватись відповідно до наказів про прийом, переведення працівника на іншу роботу та припинення трудового договору.

Середньооблікова кількість штатних працівників за місяць обчислюється шляхом підсумовування кількості штатних працівників облікового складу за кожний календарний день звітного місяця, тобто з 1 по 30 або 31 число (для лютого – до 28 або 29), включаючи вихідні, святкові та неробочі дні, і ділення одержаної суми на число календарних днів звітного місяця.

Кількість штатних працівників облікового складу за вихідний, святковий і неробочий день приймається на рівні облікової кількості працівників за попередній робочий день.

У випадку двох або більше вихідних чи святкових і неробочих днів підряд кількість штатних працівників облікового складу за кожний з цих днів приймається на рівні кількості працівників облікового складу за робочий день, що їм передував.

Середньооблікова кількість штатних працівників на підприємствах, які працювали неповний місяць (наприклад, на створених або ліквідованих підприємствах, таких, що мають сезонний характер виробництва), визначається шляхом ділення суми облікової кількості штатних працівників за всі дні роботи підприємства у звітному місяці, включаючи вихідні

та святкові і неробочі дні за період роботи, на число календарних днів у звітному місяці.

*Визначення середньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості. Показник с*ередньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості міститься у формі статистичної звітності 1-підприємництво "Структурне обстеження підприємства" (рядок 16140).

В еквівалент повної зайнятості перераховується весь персонал, який залучався до роботи у звітному періоді. Він містить як штатних працівників підприємства, так і тих, які не перебувають в обліковому складі та залучені до роботи згідно з договорами і мають нарахування з фонду оплати праці.

Кількість штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості визначається у такому порядку.

За кожною категорією штатних працівників, для яких встановлено робочий тиждень різної тривалості, визначається загальна кількість людино-годин робочого часу (відпрацьованого та невідпрацьованого), за який була нарахована заробітна плата.

Загальна кількість людино-годин, за які була нарахована заробітна плата за кожною категорією працівників, ділиться на табельний фонд робочого часу, визначений з урахуванням тривалості робочого тижня, встановленої на підприємстві згідно з законодавством або колективним договором.

До працівників, для яких встановлено скорочену тривалість робочого часу, належать: особи віком до 18 років, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці, медичні, педагогічні працівники тощо (ст. 51 Кодексу законів України про працю [39]).

Якщо на підприємстві для усіх працівників або їхньої частини тимчасово встановлено скорочену тривалість робочого часу через економічні причини, розрахунок табельного фонду робочого часу здійснюється, виходячи із тривалості, встановленої відповідно до законодавства.

Розрахунок табельного фонду робочого часу працівників, для яких запроваджено підсумований облік робочого часу, здійснюється згідно з передбаченим для них графіком роботи.

До кількості оплачених людино-годин ураховуються людино-години, за які працівникам здійснено нарахування з фонду оплати праці:

відпрацьований час;

час відпусток (основні, додаткові, у тому числі у зв'язку із навчанням, творчі відпустки) у частині, що припадає на робочі дні звітного місяця;

час відсутності працівників у зв'язку з навчанням, виконанням державних або громадських обов'язків, простоїв та інших неявок, які оплачуються згідно з чинним законодавством.

Під час обчислення середньої кількості штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості не враховується час, відпрацьований понаднормово. Тобто штатний працівник, який працював у звітному місяці (періоді) понаднормово, в еквіваленті повної зайнятості враховується як одна фізична особа.

Водночас під час заповнення форм державних статистичних спостережень час, відпрацьований понаднормово, ураховується у загальній кількості оплаченого та відпрацьованого часу.

До оплаченого часу не включаються неоплачені неявки та втрати робочого часу:

відпустки без збереження заробітної плати;

невідпрацьований час у зв'язку з роботою працівників у режимі неповного робочого дня (тижня);

період тимчасової непрацездатності;

прогули та інші втрати робочого часу.

Кількість надомників в еквіваленті повної зайнятості визначається окремо шляхом ділення фактично нарахованих за звітний місяць цим працівникам коштів на оплату праці на середньомісячну заробітну плату одного штатного працівника (за цей самий місяць).

До середньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості включається також перерахована кількість працівників, які не перебувають в обліковому складі (штаті) підприємства та залучені до роботи на підприємстві.

Зовнішні сумісники враховуються в еквіваленті повної зайнятості пропорційно оплаченому часу.

Працівники, які виконували роботу згідно з цивільно-правовими договорами (крім громадян-підприємців), ураховуються за кожен календарний день як цілі одиниці протягом усього терміну дії договору, отримана сума ділиться на кількість календарних днів у звітному періоді.

Кількість учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів, які проходять виробниче навчання та виробничу практику на підприємстві, в еквіваленті повної зайнятості визначається шляхом ділення фактично нарахованих за звітний місяць цим працівникам коштів на оплату праці на середньомісячну заробітну плату одного штатного працівника (за цей самий місяць).

1.4. Статистика витрат на оплату праці

Інструкція зі статистики заробітної плати № 5 від 13.01.2004 р. [40] містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників.

Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці.

До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Фонд оплати праці складається з:

фонду основної заробітної плати;

фонду додаткової заробітної плати;

інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

2.1. Фонд основної заробітної плати.

Фонд основної заробітної плати містить нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків).

До його складу належать:

2.1.1. Винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво.

2.1.2. Суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою.

2.1.3. Гонорар штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших засобів масової інформації, видавництв, установ мистецтва й (або) оплата їх праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві.

2.1.4. Оплата під час переведення працівника на нижче оплачувану роботу у випадках і розмірах, передбачених чинним законодавством, а також у разі невиконання норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком, не з вини працівника.

2.1.5. Оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

2.1.6. Оплата праці за час перебування у відрядженні (не містить відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення).

2.1.7. Вартість продукції, виданої працівникам за умови натуральної форми оплати праці. У разі виплати заробітної плати натурою відповідно до статті 23 Закону для відображення у звітах видана продукція оцінюється за цінами не вище собівартості в розмірі, що не перевищує 50 відсотків нарахованої заробітної плати за місяць.

2.1.8. Оплата праці (включаючи гонорари) працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки проводяться підприємством безпосередньо з працівниками), за виконання робіт:

згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду (за винятком фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності);

згідно з обов'язками особам, які є членами спостережної ради або ревізійної комісії акціонерного товариства;

згідно з договорами між підприємствами про надання робочої сили (безробітним за виконання громадських робіт, учням та студентам, які проходять виробничу практику на підприємстві чи залучені на тимчасову роботу на період канікул).

2.2. Фонд додаткової заробітної плати.

Фонд додаткової заробітної плати містить доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До складу фонду додаткової заробітної плати входять:

2.2.1. Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за:

суміщення професій (посад);

розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт;

виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника;

роботу у важких і шкідливих та особливо важких та особливо шкідливих умовах праці;

інтенсивність праці;

роботу в нічний час;

керівництво бригадою;

високу професійну майстерність;

класність водіям (машиністам) транспортних засобів;

високі досягнення в праці, у тому числі державним службовцям;

виконання особливо важливої роботи на певний термін;

знання та використання в роботі іноземної мови;

допуск до державної таємниці;

дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців;

кваліфікаційні класи суддів;

науковий ступінь;

нормативний час пересування у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах;

роботу на територіях радіоактивного забруднення;

інші надбавки та доплати, передбачені чинним законодавством, включаючи доплату до розміру мінімальної заробітної плати.

2.2.2. Премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування (крім сум, указаних у пп. 2.3.2).

2.2.3. Відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу).

2.2.4. Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні, у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством.

2.2.5. Оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу під час вахтового методу організації праці, під час підсумованого обліку робочого часу і в інших випадках, передбачених законодавством.

2.2.6. Суми, виплачені (у процесі виконання робіт вахтовим методом) у розмірі тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за дні перебування в дорозі до місцезнаходження підприємства (пункту збирання) – місця роботи і назад, передбачені графіком роботи на вахті, а також за дні затримки працівників у дорозі через метеорологічні умови та з вини транспортних підприємств.

2.2.7. Суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників.

2.2.8. Суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

2.2.9. Вартість безоплатно наданих окремим категоріям працівників відповідно до законодавства житла, вугілля, комунальних послуг, послуг зв'язку та суми коштів на відшкодування їхньої оплати.

2.2.10. Витрати, пов'язані з наданням безкоштовного проїзду працівникам залізничного, авіаційного, морського, річкового, автомобільного транспорту та міського електротранспорту.

2.2.11. Вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування, що може використовуватися поза робочим місцем та залишається в особистому постійному користуванні, або сума знижки у разі продажу форменого одягу за зниженими цінами.

2.2.12. Оплата за невідпрацьований час:

оплата, а також суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, у розмірах, передбачених законодавством;

оплата додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих відповідно до колективного договору;

оплата додаткових відпусток у зв'язку з навчанням та творчих відпусток;

оплата додаткових відпусток громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи;

суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів;

суми, нараховані особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи на щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва;

оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством, оплата пільгового часу неповнолітнім;

оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час;

оплата працівникам-донорам днів обстеження, здавання крові та відпочинку, що надаються після кожного дня здавання крові або днів, приєднаних за бажанням працівника до щорічної відпустки;

оплата, що зберігається за працівником, який підлягає медичному огляду, за основним місцем роботи за час перебування в медичному закладі на обстеженні;

оплата простоїв не з вини працівника.

2.3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові

й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. До них належать:

2.3.1. Нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги з часткового безробіття), брали участь у страйках.

2.3.2. Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер. Зокрема:

винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи);

премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду;

премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, уведення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та ін.;

премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;

одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат, як у грошовій, так і натуральній формі);

грошова винагорода державним службовцям за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків;

вартість безкоштовно наданих працівникам акцій;

кошти, спрямовані на викуп майна працівниками з моменту їх персоніфікації, а також суми вартості майна, яке розподіляється між членами колективу в разі ліквідації (реорганізації, перепрофілювання) підприємства (крім випадків розподілу майна між засновниками підприємства).

2.3.3. Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом.

2.3.4. Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі:

витрати в розмірі страхових внесків підприємств (крім випадків, зазначених у п. 3.5) на користь працівників, пов'язаних з добровільним страхуванням (особистим, страхуванням майна). Указані суми включаються до фонду оплати праці в тому місяці, коли провадяться перерахунки страховій компанії;

оплата або дотації на харчування працівників, у тому числі в їдальнях, буфетах,

профілакторіях;

оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах;

вартість путівок працівникам та членам їхніх сімей на лікування та відпочинок, екскурсії або суми компенсацій, видані замість путівок за рахунок коштів підприємства (крім випадків, указаних у п. 3.2);

вартість проїзних квитків, які персонально розподіляються між працівниками, та відшкодування працівникам вартості проїзду транспортом загального користування;

інші виплати, що мають індивідуальний характер (оплата квартири та найманого житла, гуртожитків, товарів, продуктових замовлень, абонементів у групи здоров'я, передплати на газети та журнали, протезування, суми компенсації вартості виданого працівникам палива у випадках, не передбачених чинним законодавством).

3. Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці.

3.1. Внески підприємств на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

3.2. Допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування:

допомога з тимчасової непрацездатності;

допомога з вагітності та пологів;

допомога під час народження дитини;

допомога з догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

допомога на поховання;

оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення;

допомога з часткового безробіття.

3.3. Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

3.4. Соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів підприємства, установлені колективним договором (працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми).

3.5. Внески підприємств згідно з договорами добровільного медичного та пенсійного страхування працівників і членів їхніх сімей.

3.6. Одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію згідно з чинним законодавством та колективними договорами (включаючи

грошову допомогу державним службовцям та науковим (науково-педагогічним) працівникам).

3.7. Надбавки та доплати до державних пенсій працюючим пенсіонерам.

3.8. Суми вихідної допомоги під час припинення трудового договору.

3.9. Суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку у разі звільнення.

3.10. Витрати на платне навчання працівників і членів їхніх сімей, не пов'язане з виробничою необхідністю, згідно з договором між підприємством та навчальним закладом.

3.11. Видатки підприємств на покриття витрат Пенсійного фонду України на виплату та доставку пільгових пенсій.

3.12. Виплати в установленому розмірі особам, які потерпіли від Чорнобильської катастрофи (крім зазначених у пп. 2.2.1, 2.2.12).

3.13. Компенсація моральної шкоди працівникам за рахунок коштів підприємства, що виплачується за рішенням суду.

3.14. Винагорода, що сплачується за авторським договором на створення та використання творів науки, літератури та мистецтва, крім зазначеної у пп. 2.1.3.

3.15. Витрати на відрядження: добові (у повному обсязі), вартість проїзду, витрати на наймання житлового приміщення.

Компенсаційні виплати та добові, які виплачуються під час переїзду на роботу в іншу місцевість згідно з чинним законодавством.

3.16. Надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, і працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер, у розмірах, визначених чинним законодавством.

3.17. Витрати на колективне харчування плавскладу річкового, морського та рибопромислового флотів, а також харчування льотного складу цивільної авіації під час виконання завдань польоту, які можуть бути прирівняні до добових витрат, що виплачуються в період відрядження.

3.18. Витрати на харчування учасників спортивних заходів, у тому числі суддів, на час перебування на спортивних змаганнях та навчально-тренувальних зборах у межах установлених норм.

3.19. Вартість виданого згідно з чинними нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування

або відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу та інших засобів індивідуального захисту в разі невидачі їх адміністрацією.

3.20. Вартість придбаних підприємством проїзних квитків, які персонально не розподіляються між працівниками, а видаються їм у міру потреби для виконання виробничих завдань (у зв'язку зі специфікою роботи).

3.21. Витрати на перевезення працівників до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом (крім оплати праці водіїв).

3.22. Компенсації працівникам за використання для потреб виробництва власного інструмента та особистого транспорту.

3.23. Вартість подарунків до свят і квитків на видовищні заходи для дітей працівників.

3.24. Витрати на підготовку та перепідготовку кадрів (крім витрат на заробітну плату, зазначених у пп. 2.2.12):

витрати на оплату навчання працівників у вищих навчальних закладах та установах підвищення кваліфікації, професійної підготовки та перепідготовки кадрів;

стипендії слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємствами на навчання з відривом від виробництва у вищі навчальні заклади;

оплата проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

витрати, пов'язані з організацією навчального процесу (придбання учбового матеріалу, оренда приміщень).

3.25. Стипендії, що призначаються згідно з чинним законодавством, видатним діячам науки, освіти та культури, фізичної культури та спорту, інформаційної галузі, олімпійським і параолімпійським чемпіонам, видатним спортсменам і тренерам з олімпійських видів спорту, талановитим і перспективним спортсменам, молодим ученим та інші державні стипендії.

3.26. Довічна плата за звання дійсного члена та члена-кореспондента академії наук.

3.27. Витрати на проведення культурно-освітніх і оздоровчих заходів та утримання громадських служб (крім оплати праці працівників, які їх обслуговують).

Витрати на благоустрій садівничих товариств (будівництво шляхів, енерго- та водопостачання, осушення та інші витрати загального характеру), будівництво гаражів для працівників.

3.28. Позики, видані працівникам підприємств для поліпшення житлових умов, на індивідуальне будівництво, заведення домашнього господарства.

3.29. Вартість житла, переданого у власність працівникам.

3.30. Витрати підприємств на оплату послуг із лікування працівників, які були надані установами охорони здоров'я (крім виплат, зазначених у пп. 2.3.3).

3.31. Матеріальна допомога разового характеру, що надається підприємством окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання.

3.32. Суми матеріальної та благодійної допомоги, виплачені особам, які не перебувають у трудових відносинах з підприємством.

3.33. Суми матеріальної допомоги як у грошовій, так і натуральній формі незалежно від її розміру, що надається на підставі рішень Уряду України у зв'язку зі стихійним та екологічним лихом, аваріями та катастрофами місцевими органами державної виконавчої влади, профспілками, благодійними фондами та іноземними державами.

3.34. Грошове забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, кримінально-виконавчої системи, податкової міліції України, державної пожежної охорони Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи.

3.35. Доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки, виплати за паями), а також доходи від здавання в оренду землі. Зазначені виплати відображаються у формах державних статистичних спостережень окремо.

4. Середня заробітна плата.

4.1. Середніми показниками номінальної заробітної плати є:

4.1.1. Середня заробітна плата одного штатного працівника облікового складу, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників на середньооблікову кількість цих працівників за відповідний період (місяць, квартал, півріччя, рік).

4.1.2. Середня заробітна плата на одного працівника в еквіваленті повної зайнятості, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці найманих працівників (штатних та позаштатних) на їхню середню кількість в еквіваленті повної зайнятості, за відповідний період.

4.1.3. Середня заробітна плата на одну оплачену або відпрацьовану годину, що визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці

штатних працівників на кількість оплачених або відпрацьованих цими працівниками людино-годин за відповідний період.

4.2. Для визначення середньомісячної величини заробітної плати за квартал (рік) або будь-який інший період отриману величину заробітної плати за квартал (рік) необхідно розділити на кількість місяців у періоді.

Висновки

Інформаційною базою для аналізу персоналу є облікові та позаобліkові джерела. До облікових джерел аналізу належать: бухгалтерський і статистичний облік і звітність, оперативний облік і звітність та вибіркові облікові дані. До позаоблікових належать внутрішні і зовнішні джерела інформації.

Статистична звітність з праці складається на основі інструкцій та роз'яснень Держкомстату України. Щорічно затверджується її склад та структура.

До складу форм статистичної звітності з праці належать: форми 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці"; 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці"; 7-ПВ (один раз на чотири роки) "Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників".

Форми статистичної звітності з праці заповнюються на основні таких нормативних джерел Державної служби статистики України, як: Інструкція зі статистики кількості працівників, Інструкція зі статистики заробітної плати, Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці", Роз'яснення щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці", Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці", Роз'яснення щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці", Роз'яснення щодо заповнення форми державного статистичного спостереження № 7-ПВ "Звіт про заробітну плату за професіями окремих працівників".

У формах статистичної звітності з праці відображуються такі показники кількості персоналу: облікова кількість штатних працівників, облікова кількість персоналу, середньооблікова кількість штатних працівників, середньооблікова кількість персоналу, середня кількість персоналу в еквіваленті повної зайнятості, облікова кількість зовнішніх сумісників, облікова кількість персоналу, який працює за цивільно-правовими договорами.

Практичне заняття

Мета заняття – набуття навичок розрахунку показників чисельності персоналу, які застосовуються під час заповнення форм статистичної звітності з праці.

Завдання 1.1. Розрахунок показників чисельності персоналу для заповнення форм статистичної звітності з праці.

Завдання 1.1.1

Підприємство було відкрито 24 листопада. Облікова кількість штатних працівників на підприємстві становила: 24 листопада – 183 особи, 25 – 183 особи, 26 – 184 особи, 29 – 185 осіб, 30 – 186 осіб. Вихідні дні – 27 (субота) та 28 листопада (неділя). Визначити середньооблікову чисельність персоналу за листопад.

Завдання 1.1.2

На підприємстві середньооблікова кількість штатних працівників: у квітні склала 920 осіб, травні – 940 осіб, червні – 990 осіб. Розрахувати середньооблікову кількість штатних працівників за II квартал.

Завдання 1.1.3

Підприємство почало роботу з лютого. На підприємстві середньооблікова кількість штатних працівників: у лютому склала 540 осіб, у березні – 550 осіб. Розрахувати середньооблікову кількість штатних працівників за 1 квартал.

Завдання 1.1.4

Визначити середньооблікову кількість штатних працівників цукрового заводу за рік. Підприємство почало працювати у серпні і закінчило у грудні того самого року. Середньооблікова кількість персоналу становила: у серпні – 1 541 особу, вересні – 1 954 особи, жовтні – 2 316 осіб, листопаді – 1 820 осіб, грудні – 1 457 осіб.

Завдання 1.1.5

Підприємство почало свою роботу у лютому. Середньооблікова кількість штатних працівників становила: у лютому – 520 осіб, березні – 550 осіб, квітні – 560 осіб, травні – 590 осіб. Визначити середньооблікову кількість штатних працівників за період з початку року.

Завдання 1.1.6

Підприємство працює за умов п'ятиденного робочого тижня. Слід визначити середньооблікову кількість штатного персоналу за поточний місяць. Вихідні дані, що містять інформацію про облікову чисельність персоналу за днями місяця, наведені в табл. 1.15.

Таблиця 1.15

Дані про облікову кількість штатного персоналу на кожне число місяця

Число місяця	Кількість штатних працівників облікового складу	Кількість осіб, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або по догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого законодавством	Кількість штатних працівників, що підлягають включенню до розрахунку
1	134	3	?
2	133	3	?
3 (субота)	?	?	?
4 (неділя)	?	?	?
5	135	3	?
6	136	3	?
7	141	3	?
8 (святковий день)	?	3	?
9	141	3	?
10 (субота)	?	?	?
11 (неділя)	?	?	?
12 – 28	150	2	?
29	152	2	?
30	153	2	?
31 (субота)	?	?	?
Усього за місяць	?	?	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань.

Завдання 1.1.1. Середньооблікова чисельність персоналу за місяць визначається шляхом ділення суми облікової кількості штатного персоналу за всі дні роботи підприємства на календарну кількість днів у місяці. Облікову кількість штатного персоналу в суботу і неділю слід прийняти на рівні попереднього не вихідного дня (п'ятниці).

Завдання 1.1.2, 1.1.3. Середньооблікова кількість штатних працівників за квартал визначається шляхом ділення суми середньооблікової кількості штатного персоналу за всі місяці кварталу на кількість місяців у кварталі (тобто 3). Навіть якщо підприємство працювало 2 із 3 місяців, кількість місяців у кварталі береться рівною 3.

Завдання 1.1.4. Середньооблікова кількість штатних працівників за рік визначається шляхом ділення суми середньооблікової кількості штатного персоналу за всі місяці роботи підприємства на 12 місяців. Ділення слід здійснювати обов'язково на 12 місяців, незалежно від того працювало підприємство весь рік чи тільки декілька місяців.

Завдання 1.1.5. Середньооблікова кількість штатних працівників за період з початку року визначається шляхом ділення суми середньо облікової кількість штатних працівників за всі місяці роботи підприємства на кількість місяців з початку року (у даному завданні на 5 (січень, лютий, березень, квітень, травень).

Завдання 1.1.6. Середньооблікова чисельність персоналу за місяць визначається шляхом ділення суми облікової кількості штатного персоналу за всі дні роботи підприємства на календарну кількість днів у місяці. У святкові і вихідні дні беруться дані за день, що передує святковому чи вихідному дню. Кількість штатних працівників, що підлягають включенню до розрахунку визначається як різниця між кількістю штатних працівників облікового складу та кількість осіб, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або по догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого законодавством.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 1.2.1

Підприємство почало роботу з січня На підприємстві середньооблікова кількість штатних працівників: у січні склала – 198 осіб, у лютому 195 осіб, у березні – 150 осіб. Розрахувати середньооблікову кількість штатних працівників за 1 квартал.

Завдання 1.2.2

Визначити середньооблікову кількість штатних працівників підприємства з сезонним характером виробництва за рік. Підприємство почало працювати у липні і закінчило у грудні того самого року. Середньооблікова кількість персоналу становила: у липні – 267 осіб, серпні – 541 особу, вересні – 854 особи, жовтні – 316 осіб, листопаді – 220 осіб, грудні – 157 осіб.

Завдання 1.2.3

Підприємство працює за умов п'ятиденного робочого тижня. Слід визначити середньооблікову кількість штатного персоналу за поточний місяць. Вихідні дані наведені в табл. 1.16.

Таблиця 1.16

Вихідні дані для розрахунку середньооблікової кількості штатного персоналу за місяць

Число місяця	Облікова кількість штатних працівників, що підлягають включенню до розрахунку
1	834
2	833
3 (субота)	?
4 (неділя)	?
5	835
6	836
7	841
8 (святковий день)	?
9	841
10 (субота)	?
11 (неділя)	?
12 – 28	850
29	852
30	853
31 (субота)	?
Усього за місяць	?

Питання для самопідготовки

1. Інструкція зі статистики заробітної плати.
2. Інструкція зі статистики чисельності персоналу.
3. Інструкції щодо заповнення форм статистичної звітності з праці 1-ПВ (квартальна), 1-ПВ (місячна), 7-ПВ.
4. Роз'яснення щодо заповнення форм статистичної звітності з праці, таких, як: 1-ПВ (квартальна), 1-ПВ (місячна), 7-ПВ.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання опрацьовуються на основі літературних [3; 7; 9; 12; 14; 15; 31] та нормативних джерел [39; 40; 42; 46; 48]. Практичне завдання для самостійного виконання 1.2.1 виконується аналогічно завданню 1.1.3, завдання 1.2.2 – аналогічно завданню 1.1.4, а завдання 1.2.3 виконується за такою ж методикою, як і завдання 1.1.6.

Запитання для самодіагностики

1. Розкрити сутність і місце бухгалтерського та статистичного обліку та звітності в інформаційному забезпечені аналізу персоналу.

2. Описати порядок складання статистичної звітності з праці.

3. Розкрити нормативне забезпечення статистики чисельності персоналу.

4. На основі яких нормативних актів здійснюється статистика витрат на оплату праці?

5. Розкрити сутність принципів організації інформаційного забезпечення аналізу персоналу.

6. Назвати облікові джерела інформації для аналізу персоналу.

7. Які ви знаєте позаоблікові джерела інформації, що використовуються в аналізі персоналу?

8. Назвати форми статистичної звітності, що використовуються для розрахунку об'ємних показників у різних галузях виробництва і послуг.

Тестові завдання з теми

Тести одиничного вибору:

1. Нормативні матеріали, кошториси, цінники, проектні завдання відносяться до:

а) облікових джерел інформації;

б) позаоблікових джерел інформації;

в) зовнішніх джерел інформації;

г) власний варіант відповіді.

2. Однією з форм статистичної звітності з праці є:

а) форма № 1 "Баланс";

б) форма № 1 "Звіт про фінансовий стан та фінансові результати";

в) форма № 1 ПВ (квартальна) "Звіт з праці";

г) форма № 2 "Звіт про фінансові результати".

3. Облікова чисельність штатного персоналу – це:

а) фактична чисельність штатного персоналу на певну дату;

б) середня за період чисельність штатного персоналу;

в) фактична чисельність всього персоналу підприємства;

г) середня за період чисельність штатних робітників.

4. До позаоблікових внутрішніх джерел інформації для аналізу персоналу належать:

а) матеріали ревізій, податкових та аудиторських перевірок;

б) протоколи нарад, штатний розклад, оперативна звітність цехів, відділів, служб підприємства, штатно-посадова книга, інші дані відділу кадрів;

в) результати аналогічних досліджень інших суб'єктів господарювання, матеріали ЗМІ;

г) матеріали хронометражу та фотографій робочого дня, результати експериментів, матеріали, отримані в результаті особистих контактів із персоналом, пояснювальні і доповідні записки.

5. Матеріали хронометражу та фотографій робочого дня, результати експериментів, матеріали, отримані в результаті особистих контактів з персоналом, пояснювальні і доповідні записки належать до

а) внутрішніх позаоблікових джерел інформації;

б) зовнішніх позаоблікових джерел інформації;

в) внутрішніх облікових джерел інформації;

г) зовнішніх облікових джерел інформації.

Тести множинного вибору:

6. До позаоблікових джерел інформації в аналізі персоналу не належать:

а) дані оперативної звітності;

б) статистична звітність;

в) матеріали ревізій та аудиторських перевірок;

г) форма № 1-ПВ "Звіт з праці";

д) матеріали нарад, періодичних видань.

7. До облікових джерел інформації належать:

а) форма № 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці";

б) форма № 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці";

в) форма № 1 "Баланс";

г) матеріали нарад, періодичних видань;

д) матеріали хронометражу і фотографії робочого часу.

8. Фонд оплати праці складається з:

а) фонду основної заробітної плати;

б) фонду додаткової заробітної плати;

в) інших заохочувальних та компенсаційних виплат;

г) витрат на соціальне страхування;

д) витрат на відшкодування податку з доходів фізичних осіб.

9. До працівників, для яких встановлено скорочену тривалість робочого часу, належать:

а) особи віком до 18 років;

б) зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці;

в) шахтарі, зайняті на підземних роботах;

г) пенсіонери.

10. До кількості оплачених людино-годин ураховуються людино-години, за які працівникам здійснено нарахування з фонду оплати праці, а саме:

а) відпрацьований час;

б) час відпусток (основні, додаткові, у тому числі у зв'язку із навчанням, творчі відпустки) у частині, що припадає на робочі дні звітного місяця;

в) час відсутності працівників у зв'язку з навчанням, виконанням державних або громадських обов'язків;

г) простої та інші неявки, які оплачуються згідно з чинним законодавством.

Тести на правильність розрахунків

11. Якщо середньооблікова чисельність персоналу у лютому – 120 осіб, а у березні – 150 осіб, то середньооблікова чисельність за перший квартал складе:

а) 90 осіб;

б) 90;

в) 135 осіб;

г) 135;

д) правильний варіант відсутній.

12. Якщо середньомісячна чисельність персоналу склала у лютому – 125 осіб, а у березні – 150 осіб, то середньо квартальна чисельність персоналу складе:

а) 92 особи;

б) 275 осіб;

в) 138 осіб;

г) 145 осіб.

Тести на доповнення

13. Середньооблікова чисельність штатного персоналу – це…

14. До складу фонду оплати праці не включаються такі виплати:…

15. Форма 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці" містить такі підрозділи:...

2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо організації аналітичного і синтетичного обліку витрат на оплату праці.

Професійні компетентності:

здатність здійснювати організацію обліку витрат на оплату праці на підприємстві;

здатність читати звітність та діагностувати негативні тенденції в трудовій діяльності персоналу;

здатність організовувати використання облікової інформації в аналізі й аудиті персоналу;

здатність узагальнювати та здійснювати контроль за дотриманням законності облікових процедур.

Ключові слова: бухгалтерський облік, аналітичний облік, синтетичний облік, витрати на оплату праці; єдиний соціальний внесок, фонд оплати праці, податок з доходів фізичних осіб, військовий збір.

Основні питання

2.1. Організація обліку праці і заробітної плати.

2.2. Синтетичний та аналітичний облік заробітної плати.

2.3. Утримання та вирахування із заробітної плати.

2.4. Податково-зарплатний алгоритм.

Література [3; 4; 7; 9; 14; 15; 18; 30; 33; 35].

Нормативні джерела [39; 41; 43 – 45; 47].

2.1. Організація обліку праці і заробітної плати

Організація обліку праці і заробітної плати полягає у виборі та впровадженні в діяльність суб'єктів господарювання методів, прийомів, способів збору та опрацювання інформації, а також технічних засобів і програмного забезпечення обліку, які максимально відповідають умовам їх функціонування й дозволяють з мінімальними витратами коштів і часу отримати інформацію необхідну для управління персоналом.

Організація обліку праці заробітної плати має здійснюватися з дотриманням таких вимог: наявність кваліфікованих бухгалтерів та відповідного програмного забезпечення обліку; детальне планування показників з праці; наявність нормативних матеріалів з обліку праці; дотримання

вимог нормативних та законодавчих актів усіх рівнів: від державних до внутрішньофірмових положень суб'єкта господарювання.

Основними законодавчими та внутрішніми актами, що регламентують організацію обліку праці є:

Кодекс законів про працю [39] та Закон України "Про оплату праці" [46]. Згідно з ними обрана підприємством система оплати праці повинна знайти відображення у колективному договорі між власником (або адміністрацією) і профспілкою (або безпосередньо колективом);

правила внутрішнього розпорядку (полягають у встановленні внутрішньооб'єктного режиму роботи, обговоренні взаємних обов'язків підприємства та працівників, порядку направлення персоналу у відрядження та порядку надання працівникам відпусток).

З урахуванням вищезгаданих розпорядчих актів та на основі статуту підприємства складається штатний розклад. Він друкується на фірмовому бланку підприємства та містить: перелік посад, відомості про кількість штатних одиниць, посадові оклади, надбавки.

Організація обліку праці і заробітної плати розпочинається з розробки розділу в наказі про облікову політику підприємства, який містить:

перелік форм кадрової документації;

обрані форми, системи, розміри зарплати та інших виплат;

інформацію про термін подання первинних документів з обліку праці і заробітної плати до бухгалтерії підприємства;

порядок обробки та зберігання первинних документів і регістрів з обліку праці;

порядок створення резервів на виплату відпусток.

Організація обліку праці і заробітної плати включає організацію:

обліку особового складу;

обліку робочого часу;

обліку розрахунків з персоналом.

Облік особового складу працівників здійснюється відділом кадрів підприємства за умови узгодження з бухгалтерією документів з обліку прийняття-звільнення, переведення на інші посади, надання відпустки. Типові форми кадрової документації наведено у табл. 2.1.

Під час прийняття на роботу працівник повинен надати трудову книжку. Відповідальність за організацію ведення кадрового обліку, зберігання і повернення трудових книжок лежить на керівникові підприємства.

Таблиця 2.1

Типові форми документів з обліку працівників та робочого часу

Форма	Назва документа
Бухгалтерські документи з обліку кадрів	
П-2	Особова картка
П-3	Алфавітна картка
П-4	Особова картка спеціаліста з вищою освітою, який виконує науково-дослідні, проектно-конструкторські й технологічні роботи
П-9	Книга обліку бланків трудових книжок
П-10	Книга обліку руху трудових книжок
П-11	Акт на списання бланків трудових книжок та вкладишів до них
Розпорядницькі документи з особового складу	
П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
П-5	Наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу
П-6	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
П-7	Список №__ про надання відпустки
Документи з обліку використання робочого часу	
П-12	Табель обліку використання робочого часу і розрахунку зарплатні
П-15	Список осіб, які працюють у понадурочний час
П-16	Лист обліку простоїв
П-49	Розрахунково-платіжна відомість
П-52	Розрахунок зарплатні
П-55	Накопичувальна картка виробітку та заробітної платні
П-56	Накопичувальна картка обліку заробітної платні

Трудова книжка заповнюється начальником відділу кадрів або іншою особою, вповноваженою керівником підприємства. Особа, яка виписує трудові книжки, щомісячно подає до бухгалтерської служби підприємства звіт про наявність і використання бланків трудових книжок. Крім трудових книжок, відповідальна особа повинна заповнювати Книгу обліку бланків трудових книжок і вкладишів до них і Книгу обліку руху трудових книжок і вкладишів до них.

До складу документів, що підтверджують трудові відносини персоналу з роботодавцем, належить такий важливий документ, як особова справа, в якій зберігаються:

опис документів;

особовий листок з обліку кадрів;

автобіографія;
копії документів про освіту;
заява про прийняття на роботу;
наказ про прийняття на роботу (копія);
копія трудового договору (контракту);
посадова інструкція.

Організація обліку робочого часу містить: вибір системи табельного обліку; розроблення внутрішньої інструкції з ведення табельного обліку; контроль за виконанням правил внутрішнього розпорядку. Облік використання робочого часу ведеться у табелі. Завданнями ефективної організації табельного обліку є: здійснення контролю за явкою на роботу і своєчасністю закінчення робочого дня; виявлення причин запізнень або неявки персоналу; облік фактично відпрацьованого працівниками часу, та його складу; отримання інформації для складання статистичної звітності з праці та службової звітності про стан трудової дисципліни. До табелю заносяться прізвища всього персоналу. Ведуться табеля окремо за кожним структурним підрозділом підприємства і підписуються керівниками цих підрозділів.

Організацію обліку виробітку продукції або обсяг робіт, виконаних кожним працівником залежить від технології організації обліку. Облік виробітку робітниками-відрядниками здійснюється за типовими формами згідно з особливостями виробничого процесу, обраною системою організації та оплати праці в рапортах про виробіток, у маршрутних листах, відомостях, нарядах та інших формах документів. Організація обліку виробітку за умови застосування бригадного підряду будується за системами пооперaційного виробітку, за кінцевою операцією та інвентарним способом.

Організація обліку розрахунків з персоналом здійснюється на основі Положення про оплату праці на підприємстві, яке містить: принципи організації оплати праці; інформацію про системи і форми оплати праці, які обрані для застосування; штатний розклад підприємства; тарифну сітку, схему окладів по посадах і професіях; відсотки надбавок, доплат і компенсацій; шкалу преміювання; заключну частину, де висвітлено процедуру оскарження працівниками розміру нарахованої їм заробітної плати, порядок і терміни перегляду окладів і відрядних розцінок.

Організація обліку розрахунків із працівниками підприємства передбачає установлення порядку підрахунку й узагальнення сум нарахованої заробітної плати; вибір форм первинних документів, накопичувальних і зведених розрахунково-платіжних документів із нарахування заробітної

плати; вибір технології розподілу заробітку між членами бригади або підрозділу при застосуванні колективної форми винагороди; розроблення порядку визначення сум різних видів доплат; організацію роботи розрахункових відділів бухгалтерії. Строк виплати заробітної плати визначається колективним договором підприємства, який попередньо узгоджується з банківською установою.

2.2. Синтетичний та аналітичний облік праці і заробітної плати

На рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" здійснюється відображення інформації про стан розрахунків з персоналом облікового та позаоблікового складу підприємства з оплати праці (за всіма видами нарахувань, премій, допомог), а також про стан розрахунків за неодержану вчасно персоналом суму нарахованої заробітної плати (розрахунки з депонентами).

За кредитом рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" обліковується нарахована персоналу підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, доплати, допомога з тимчасової непрацездатності, та інші нарахування. За дебетом рахунку 66 – виплата заробітної плати, премій, допомог, суми утримань податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів в рахунок заробітної плати та інші утримання із сум заробітної плати персоналу.

Рахунок 66 має такі субрахунки:

661 "Розрахунки за заробітною платою";

662 "Розрахунки з депонентами";

663 "Розрахунки за іншими виплатами".

Аналітичний облік розрахунків із заробітної плати ведеться на підприємстві за кожним працівником.

Сума всіх нарахувань заробітної плати за кожним аналітичним рахунком (тобто за кожним працівником) дорівнює кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітний період, тобто сумі нарахованої заробітної плати за структурними підрозділами і підприємством у цілому.

Сума всіх утримань за аналітичними рахунками дорівнює дебетовому обороту синтетичного рахунку 66. Сума у графі розрахунково-платіжної відомості "Сума, належна до виплати," аналітичних рахунків дорівнює кредитовому сальдо синтетичного рахунку 66 "Розрахунки з оплати праці". Для визначення заробітної плати, що має бути виплачена кожному працівникові, розраховують заробітну плату за місяць і з цієї суми здійснюють необхідні утримання.

Щодо оплати нічної роботи, понадурочної роботи, простоїв, вихідних та святкових днів, браку існують свої особливості, вона описана в джерелі [3]. *Годинами нічної роботи* є період з 22 до 6 години. У нічну зміну тривалість роботи зменшується на 1 годину. До роботи в нічний час не повинні долучатися: вагітні жінки й жінки, які виховують дітей віком до 3 років; особи віком до 18 років; працівники інших категорій (згідно з переліком, установленим чинним законодавством). Години нічної роботи повинні оплачуватися у підвищеному розмірі, який встановлюється генеральною, галузевими, регіональними угодами та колективним договором, але не нижче 35 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Надурочною є робота понад установлену законом тривалість робочого дня. Виконання надурочних робіт допускається у виключних випадках і з дозволу профспілкової організації. До надурочних робіт не допускаються: вагітні жінки та жінки, які мають дітей віком до 3 років; працівники до 18 років; працівники, які навчаються без відриву від виробництва в загальноосвітніх школах і професійно-технічних навчальних закладах у дні занять; працівники інших категорій (згідно з чинним законодавством). Робота у надурочний час оплачується за умови застосування відрядної оплати – у розмірі 100 % тарифної ставки працівника-відрядника відповідного розряду, за умови погодинної – у подвійному розмірі годинної тарифної ставки. Тривалість надурочних робіт не повинна перевищувати для працівника 4-х годин протягом 2 днів підряд і 120 годин на рік. Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

Робота у вихідні та святкові дні оплачується не менше, ніж у подвійному розмірі:

відрядникам – не менше, ніж за подвійними відрядними розцінками;

персоналу, праця якого оплачується за годинними (денними) ставками, – в розмірі не менше подвійної годинної (денної) ставки;

персоналу, який одержує місячний оклад, – у розмірі не менше однієї годинної (денної) ставки окладу, якщо робота проводилася в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі не менше подвійної ставки понад окладу, якщо робота проводилася більше місячної норми.

Повний брак з вини працівника не оплачується, частковий брак оплачується за зниженими розцінками залежно від ступеня придатності продукції. Сума місячної заробітної плати працівника у разі виготовлення бракованої продукції не може бути нижчою 2/3 тарифної ставки встановленої йому згідно з його тарифним розрядом. Брак, що виник

у результаті прихованого дефекту у сировині, матеріалах, які підлягали обробленню та брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу відділом технічного контролю, оплачуються працівникові на рівні з придатною продукцією. *Час простою* з вини працівників не оплачується. Час простоїв не з вини працівника, якщо він попередив адміністрацію про початок простоїв, оплачується у розмірі не нижче, ніж 2/3 тарифної ставки встановленого окладу керівника і фахівця чи тарифної ставки згідно тарифного розряду робітника.

Синтетичний облік оплати праці на вітчизняних підприємствах здійснюється за журнально-ордерною формою бухгалтерського обліку у журналі № 5, який призначений для відображення нарахованої заробітної плати як на підприємстві у цілому, так і за окремими об'єктами витрат. Виплата заробітної плати відображується у журналі № 1.

Проводки з обліку заробітної плати наведені в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки	
		Дебет	Кредит
1	2	3	4
Нарахування заробітної плати			
1	Нарахована заробітна плата робітникам основного виробництва	23 "Виробництво"	661 "Розрахунки за заробітною платою"
2	Нарахована заробітна плата робітникам, зайнятим виправленням браку	24 "Брак у виробництві"	661 "Розрахунки за заробітною платою"
3	Нарахована заробітна плата працівникам, зайнятим обслуговуванням машин і обладнання, а також на загальновиробничих роботах цехів	91 "Загальновиробничі витрати"	661 "Розрахунки за заробітною платою"
4	Нарахована заробітна плата, премії, доплати, надбавки та інші виплати адміністративному персоналу підприємства	92 "Адміністративні витрати"	661 "Розрахунки за заробітною платою"
5	Нарахована заробітна плата, премії, доплати, надбавки та інші виплати персоналу збутового відділу підприємства	93 "Витрати на збут"	661 "Розрахунки за заробітною платою"

Закінчення табл. 2.2

1	2	3	4
Нарахування на фонд оплати праці та утримання із заробітної плати			
6	Нараховано на фонд оплати праці єдиний соціальний внесок	23 "Виробництво", 91 "загально виробничі витрати", 92 "Адміністративні витрати", 93 "Витрати на збут"	651 "За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування"
7	Утримано із заробітної плати військовий збір	661 "Розрахунки за заробітною платою"	641 "Розрахунки за податками"
8	Утримано із заробітної плати податок з доходів фізичних осіб	661 "Розрахунки за заробітною платою"	641 "Розрахунки за податками"
9	Сплачені нараховані суми єдиного соціального внеску	651 "За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування"	311 "Поточні рахунки в національній валюті"
10	Утримано із зарплати суму втрат від браку, допущеного з вини працівника	661 "Розрахунки за заробітною платою"	24 "Брак у виробництві"
11	Утримано із заробітної плати суми неповернутих вчасно підзвітних сум	661 "Розрахунки за заробітною платою"	372 "Розрахунки з підзвітними особами"
12	Утримано із зарплати профспілкові внески	661 "Розрахунки за заробітною платою"	377 "Розрахунки з іншими дебіторами"
Виплата заробітної плати			
13	Виплачені з каси суми, нарахованої працівникам заробітної плати та інших виплат	661 "Розрахунки за заробітною платою"	301 "Готівка в національній валюті"
14	Виплачена заробітна плата через банківські платіжні карти	661 "Розрахунки за заробітною платою"	311 "Поточні рахунки в національній валюті"

На фонд оплати праці нараховується лише Єдиний внесок на загальнодержавне соціальне страхування (ЄСВ). Він сплачується з таких виплат:

1) сума нарахованої заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову зарплату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, відповідно до Закону про оплату праці. Оподатковується у розмірі 22 %;

2) сума винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами (22 %);

3) сума нарахованої заробітної плати працюючих інвалідів (8,41 %);

4) сума нарахованої заробітної плати працюючих інвалідів, якщо це підприємства та організації громадських організацій інвалідів, у яких кількість інвалідів становить не менш як 50 % загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25 % суми витрат на оплату праці (оподатковується у розмірі 5,5 %);

5) сума нарахованої заробітної плати працюючих інвалідів, якщо Підприємства та організації всеукраїнських громадських організацій інвалідів, зокрема товариств УТОГ та УТОС, у яких кількість інвалідів становить не менш як 50 % загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25 % суми витрат на оплату праці.

Більш докладно порядок утримання ЄСВ наведено в додатку А.

Обов'язковою є сплата ЄСВ для таких платників, як:

1) фізичні особи-підприємці, які обрали загальну систему оподаткування (22 % від мінімальної заробітної плати, тобто від 3 200 грн у 2017 році, що становить 704 грн);

2) фізичні особи-підприємці, платники єдиного податку 2 – 3 груп (22 % від мінімальної заробітної плати, тобто від 3 200 грн у 2017 році, що становить 704 грн);

3) особи, які провадять незалежну професійну діяльність, а саме наукову, літературну, артистичну, художню, освітню або викладацьку, а також медичну, юридичну практику, в тому числі адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, іншу подібну діяльність та отримують дохід від цієї діяльності (22 % від мінімальної заробітної плати, тобто від 3200 грн у 2017 році, що становить 704 грн);

4) фізичні особи-підприємці, платники ЄП 1-ї групи (50 % обов'язкового платежу, тобто 352 грн).

2.3. Утримання та вирахування із заробітної плати

Під час розрахунку вирахувань та утримань із заробітної плати слід враховувати соціальні стандарти, а саме мінімальну заробітну плату (табл. 2.3.) та прожитковий мінімум (табл. 2.4).

Таблиця 2.3

Розмір мінімальної заробітної плати на 2017 рік

Термін дії	Розмір		Підстава
	місячний	погодинний	
01.01.2017 р. – 31.12.2017 р.	3 200 грн	19,34 грн	Закон України "Про Державний бюджет України на 2017 рік" від 21.12.2016 р. № 1801-VIII [44]

Згідно з Законом України "Про оплату праці" [46] мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

Таблиця 2.4

Прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у 2017 році

Соціальні і демографічні групи населення	Розмір прожиткового мінімуму		
	01.01.2017 р. – 30.04.2017 р.	01.05.2017 р. – 30.11.2017 р.	01.12.2017 р. – 31.12.2017 р.
Діти віком до 6 років	1 355 грн	1 426 грн	1 492 грн
Діти віком від 6 до 18 років	1 689 грн	1 777 грн	1 860 грн
Працездатні особи	1 600 грн	1 684 грн	1 762 грн
Особи, які втратили працездатність	1 247 грн	1 312 грн	1 373 грн
Загальний показник	1 544 грн	1 624 грн	1 700 грн

Суми прожиткового мінімуму на 2017 рік встановлено Законом України "Про Державний бюджет України на 2017 рік" [44].

Згідно з Законом України "Про прожитковий мінімум" [47] прожитковий мінімум – вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Із заробітної плати утримуються згідно з додатком Б:

1) податок з доходів фізичних осіб (18 % від нарахованої заробітної плати чи стипендії (включаючи суму її індексації, нараховану відповідно до закону), яка виплачується з бюджету учню, студенту, ординатору, аспіранту або ад'юнкту, в сумі перевищення над сумою місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи. Детальний перелік ставок з податку доходів фізичних осіб наведено в додатку В;

2) військовий збір у розмірі 1,5 % від нарахованої заробітної плати та інших передбачених законодавством виплат;

3) профспілкові внески (як правило 1 %);

4) суми по рішенню адміністрації (за матеріальну шкоду);

5) своєчасно не повернуті суми отримані в підзвіт, своєчасно не погашені безвідсоткові позики видані підприємством і т. д.);

6) суми за виконавчими документами судів, нотаріальних контор, у тому числі і аліменти.

2.4. Податково-зарплатний алгоритм

Податково-зарплатний алгоритм виглядає так:

1) нарахувати зарплату;

2) розрахувати розмір утримання податку з доходів фізичних осіб (ПДФО) (18 % із суми оподатковуваної заробітної плати за вирахуванням податкової соціальної пільги (ПСП));

3) розрахувати розмір утримання військового збору (1,5 % із суми оподатковуваної заробітної плати);

4) розрахувати суму профспілкового збору (1 % від нарахованої заробітної плати);

5) визначити суму заробітної плати до виплати (нарахована заробітна плата за мінусом суми податку з доходів фізичних осіб, військового збору та профспілкового внеску).

Для громадян, які мають право на одержання пільг, сума місячного сукупного оподатковуваного доходу зменшується на розмір цих пільг (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Розмір податкової соціальної пільги

Роки	Граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги, грн	Прожитковий мінімум (ПМ), грн	Розмір пільги, % ПМ	Сума податкової соціальної пільги, грн		
				100 % для осіб, визначених у пп. 169.1.1 та пп. 169.1.2 Податкового кодексу України [41]	150 % для осіб, визначених у пп. 169.1.3 Податкового кодексу України [41]	200 % для осіб, визначених у пп. 169.1.4 Податкового кодексу України [41]
2011	1 320,00	941,00	50	470,50	705,75	941,00
2012	1 500,00	1 073,00	50	536,50	804,75	1 073,00
2013	1 610,00	1 147,00	50	573,50	860,25	1 147,00
2014	1 710,00	1 218,00	50	609,00	913,50	1 218,00
2015	1 710,00	1 218,00	50	609,00	913,50	1 218,00
2016	1 930,00	1 378,00	50	689,00	1 033,50	1 378,00
2017	2 240,00	1 600,00	50	800,00	1 200,00	1 600,00

Податкова соціальна пільга застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця як заробітна плата (інші прирівняні до неї відповідно до законодавства виплати, компенсації та винагороди), якщо його розмір не перевищує суми,

що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень (абз. 1 пп. 169.4.1 Податкового кодексу України [41]). Тобто, в 2017 році граничний розмір доходу, який дає право на отримання ПСП складе: 1 600 грн х 1,4 = 2 240 грн.

При цьому граничний розмір доходу, який дає право на отримання податкової соціальної пільги одному з батьків у випадку та у розмірі, передбачених пп. 169.1.2 Податкового кодексу України (ПКУ) [41], визначається як добуток граничного розміру доходу (2 240 грн) та відповідної кількості дітей.

У 2017 році 100-% податкова соціальна пільга дорівнює 50 % розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць), встановленої законом на 1 січня звітного податкового року, – для будь-якого платника податку. У сумарному виразі вона складає 1 600 х 0,5 = 800 грн. Сума та умови отримання ПСП наведені в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Розміри та умови отримання податкової соціальної пільги у 2017 році

Категорія платника податків	Граничний розмір доходу, який дає право на отримання ПСП, грн	Розмір ПСП, %	Сума ПСП, грн
1	2	3	4
Будь-який платник податку	2 240 (1 600 х 1,4, округлені до найближчих 10 грн)	100	800
Особа, яка утримує двох і більше дітей віком до 18 років	Для одного з батьків – 2 240 х кількість дітей віком до 18 років; для другого з батьків – 2 240	100	800 х кількість дітей віком до 18 років
Одинока мати (батько), вдова (вдівець) або опікун, піклувальник, які мають дитину (дітей) до 18 років	Для одного з батьків – 2 240 х кількість дітей віком до 18 років; для другого з батьків – 2 240	150	1 200 х кількість дітей віком до 18 років
Особа, яка утримує дитину-інваліда (дітей-інвалідів) віком до 18 років	Для одного з батьків – 2 240 х кількість дітей-інвалідів віком до 18 років; для другого з батьків – 2 240	150	1 200 х кількість дітей-інвалідів віком до 18 років
Особа, віднесена законом до 1 або 2 категорії осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, уключаючи осіб, нагороджених грамотами Президії Верховної Ради УРСР у зв'язку з їх участю в ліквідації наслідків Чорнобильської катастрофи	2 240	150	1 200

Закінчення табл. 2.6

1	2	3	4
Учні, студенти, аспіранти, ординатори, ад'юнкти за умови, що виплата стипендії їм здійснюється не з бюджету	2 240	150	1 200
Інваліди I або II групи, у тому числі з дитинства, крім інвалідів, пільгу яким визначено п. "б" пп. 169.1.4 ПКУ	2 240	150	1 200
Особи, яким присуджено довічну стипендію як громадянам, що зазнали переслідувань за правозахисну діяльність, уключаючи журналістів	2 240	150	1 200
Учасники бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни, крім осіб, визначених у п. "б" пп. 169.1.4 ПКУ	2 240	150	1 200
Герої України, Герої Радянського Союзу, Герої Соціалістичної Праці або повні кавалери ордену Слави чи ордену Трудової Слави, особи, нагороджені чотирма і більше медалями "За відвагу"	2 240	200	1 600
Учасники бойових дій під час Другої світової війни або особи, які працювали у той час у тилу, та інваліди I і II груп з числа учасників бойових дій на території інших країн у період після Другої світової війни	2 240	200	1 600
Колишні в'язні концтаборів, гетто та інших місць примусового утримання під час Другої світової війни або особи, визнані репресованими чи реабілітованими	2 240	200	1 600

У разі, якщо платник податку має право на застосування ПСП із двох і більше підстав, застосовується одна ПСП із підстави, що передбачає її найбільший розмір, крім випадку, коли особа утримує двох і більше дітей, у тому числі дитину-інваліда (дітей-інвалідів). ПСП надається

до кінця року, в якому дитина досягає 18 років, а у разі її смерті до досягнення зазначеного віку – до кінця року, в якому вона померла.

Висновки

Організація обліку праці і заробітної плати складається з вибору та впровадження в практичну діяльність методів, способів, прийомів збору й обробки інформації, а також технічних засобів обліку й оргтехніки, які найбільш відповідають конкретним умовам підприємства й дозволяють з мінімальними витратами та у встановлені строки отримати інформацію необхідну для управління персоналом.

Організація обліку праці і заробітної плати розглядається в аспекті організації: обліку особового складу; обліку робочого часу; обліку розрахунків з персоналом.

Синтетичний облік розрахунків з оплати праці здійснюється на рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам". Аналітичний облік розрахунків за заробітною платою ведеться на підприємстві в аспекті кожного працівника.

За кредитом рахунку 66 "Розрахунки за виплатами працівникам" обліковується нарахована персоналу підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, доплати, допомога з тимчасової непрацездатності, та інші нарахування. За дебетом рахунку 66 – виплата заробітної плати, премій, допомог, суми утримань податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів в рахунок заробітної плати та інші утримання із сум заробітної плати персоналу.

Рахунок 66 має такі субрахунки: 661 "Розрахунки за заробітною платою"; 662 "Розрахунки з депонентами"; 663 "Розрахунки за іншими виплатами".

На фонд оплати праці нараховується єдиний соціальний внесок у розмірі 22 %. На фонд оплати праці інвалідів – у розмірі 8,41 %.

Із заробітної плати утримуються: податок з доходів фізичних осіб (у розмірі 18 % від оподатковуваного доходу, що визначається за мінусом суми податкової соціальної пільги); військовий збір (1,5 %); профспілковий внесок (1 %) та інші утримання (вчасно неповернуті підзвітні суми, суми за виконавчими приписами та ін.)

Семінарське заняття

Мета заняття – вивчення теоретичних засад організації обліку праці і заробітної плати.

2.1. Порядок утримання податку з доходів фізичних осіб.

2.2. Платники та ставки єдиного соціального внеску.

2.3. Кореспонденція рахунків з обліку розрахунків з оплати праці.

Практичне заняття

Мета заняття – набуття навичок застосування податково-зарплатного алгоритму та відображення в обліку розрахунків з оплати праці.

Завдання 2.1. Застосування податково-зарплатного алгоритму.

Завдання 2.1.1

Нарахувати заробітну плату начальнику планово-економічного відділу С. А. Івановій Посадовий оклад С. А. Іванової в квітні 2017 року склав 10 506 грн. Вона, крім окладу отримала надбавки за кваліфікаційну категорію в сумі 1 760 грн, за роботу в святкові дні – 610 грн і за роботу в вихідні дні – 917,9 грн. С. А. Іванова є матір'ю-одиначкою, має трьох неповнолітніх дітей. Записати кореспонденцію рахунків.

Завдання 2.1.2

Нарахувати заробітну плату начальнику планово-економічного відділу. Посадовий оклад в січні 2017 року склав 9 256 грн. Була нарахована премія в розмірі 50 % окладу. Відобразити в обліку нарахування, виплату заробітної плати, а також утримання і сплату податків та платежів.

Завдання 2.1.3

Нарахувати заробітну плату робітнику основного виробництва в розмірі 8 600 грн. Із заробітної плати утримано профспілковий внесок у розмірі 1 % від нарахованої заробітної плати. Відобразити в обліку нарахування, виплату заробітної плати, а також утримання і сплату податків та платежів.

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 2.1.1 – 2.1.3. Виконуються із застосуванням податково-зарплатного алгоритму, наведеного в підрозділі 2.4, у такій послідовності:

1) визначити або взяти з умови суму нарахованої заробітної плати;

2) визначити суму податку з доходів фізичних осіб, з урахуванням податкової соціальної пільги;

3) розрахувати суму військового збору;

4) визначити суму профспілкового внеску (якщо це зазначено в умові задачі;

5) визначити суму заробітної плати до виплати працівникові. Для цього слід знайти різницю нарахованої заробітної плати таких утримань як податок з доходів фізичних осіб, військовий збір та профспілковий внесок (за умови зазначення в умові задачі).

6) написати бухгалтерські проводки для господарських операцій, пов'язаних з нарахуванням заробітної плати, здійсненням обов'язкових платежів і утримань з неї та виплатою заробітної плати. Бухгалтерські проводки, які застосовуються у даних практичних завданнях наведені у табл. 2.2.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 2.2.1

Нараховано заробітну плату працівнику відділу збуту. Оклад 7 000 грн. Обсяг продажів працівника склав 50 000 грн. Комісійні складають 1 %. Відобразити в обліку нарахування, виплату заробітної плати, а також утримання і сплату податків та платежів.

Завдання 2.2.2

Сума нарахованої заробітної плати фахівця планово-економічного відділу Петренко О.І. склала 6 000 грн. Визначити суму податку з доходів фізичних осіб з урахуванням податкової соціальної пільги, якщо О. І. Петренко є матір'ю 4 неповнолітніх дітей.

Завдання 2.2.3

Нарахована заробітна плата склала 5 800 грн. Оплата лікарняного 2 100 грн. Розрахувати сума податку з доходів фізичних осіб та військового збору.

Завдання 2.2.4

Місячний фонд оплати праці підприємства склав 350 тис. грн. Визначити суму єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Питання для самопідготовки

1. Автоматизація обліку праці і заробітної плати.
2. Облік розрахунків з фондами соціального страхування.
3. Організація табельного обліку на підприємствах.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання опрацьовуються на основі літературних джерел [13; 16; 18; 20; 22; 25; 32]. Практичне завдання 2.2.1 для самостійного виконання аналогічно завданню 2.1.1.

Запитання для самодіагностики

1. Що являє собою податково-зарплатний алгоритм?

2. Розкрити сутність та основи організації обліку праці і заробітної плати.

3. Які бухгалтерські рахунки використовуються в обліку витрат на оплату праці?

4. Навести кореспонденцію рахунків з обліку витрат на оплату праці.

5. Назвати ставки та платників податку з доходів фізичних осіб.

Тестові завдання з теми

Тести одиничного вибору

1. Фонд оплати праці не містить:

а) фонд основної заробітної плати;

б) витрати на соціальне страхування;

в) фонд додаткової заробітної плати;

г) інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

2. Синтетичний облік заробітної плати ведеться на рахунку:

а) 66;

б) 68;

в) 44;

г) 65;

д) 70.

3. Аналітичний облік розрахунків з оплати праці ведеться:

а) за кожним працівником;

б) за структурними підрозділами;

в) за категоріями персоналу;

г) за видами нарахувань.

4. Податкова соціальна пільга застосовується до:

а) доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця;

б) доходу, нарахованого на користь платника податку протягом минулого податкового місяця;

в) заробітної плати за мінусом військового збору;

г) заробітної плати за мінусом податку з доходів фізичних осіб.

5. Із заробітної плати не утримується:

а) податок із доходів фізичних осіб;

б) єдиний соціальний внесок;

в) військовий збір;

г) власний варіант відповіді.

Тести множинного вибору:

6. Не оплачується працівникові:

а) час простоїв із вини працівника;

б) брак із вини працівника;

в) брак не з вини працівника;

г) робота у святкові дні;

д) робота у вихідні дні.

7. Із заробітної плати утримуються:

а) податок з доходів фізичних осіб;

б) військовий збір;

в) податкова соціальна пільга;

г) єдиний соціальний внесок;

д) всі варіанти правильні.

8. Для нарахування заробітної плати використовуються такі витратні рахунки:

а) рахунок 93;

б) рахунок 23;

в) рахунок 91;

г) рахунок 92;

д) рахунок 36.

9. Види показників чисельності персоналу, що містяться в статистичній звітності з праці:

а) середньооблікова чисельність штатного персоналу;

б) облікова чисельність штатного персоналу;

в) середньооблікова чисельність персоналу в еквіваленті повної зайнятості;

г) планова чисельність персоналу;

д) фактична чисельність штатного персоналу.

10. До фонду оплати праці не включаються:

а) допомога з тимчасової непрацездатності;

б) допомога з вагітності та пологів;

в) допомога під час народження дитини;

г) допомога на поховання;

д) оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення;

е) інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Тести на правильність розрахунків:

11. Якщо нарахована заробітна плата працівника складає 6 200 грн, він повинен сплати податок із доходів фізичних осіб у сумі:

а) 1 116 грн;

б) 1 240 грн;

в) 930 грн;

г) 1 200 грн;

д) власний варіант відповіді.

12. Якщо нарахована заробітна плата складає 10 000 грн, то військовий збір утримується в сумі:

а) 150 грн;

б) 100 грн;

в) 1 000 грн;

г) 1 500 грн;

д) 500 грн.

Тести на доповнення:

13. Із заробітної плати здійснюються такі утримання: … у таких відсотках….

14. Середньомісячну заробітну плату одного працівника можна розрахувати як:

15. Єдиний соціальний внесок нараховується на фонд оплати праці у розмірі … %.

3. Теоретичні основи аналізу персоналу

Мета теми – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо визначення сутності, видів, методів та інструментів аналізу персоналу.

Професійні компетентності:

здатність до організації аналізу персоналу;

здатність розробляти плани аналітичної роботи;

здатність створювати бази даних аналітичної інформації;

здатність визначати стратегічні напрями розвитку аналізу .

Ключові слова: аналіз персоналу, балансовий метод, елімінування, групування, порівняння, прийом середніх величин, графічний метод, кластерний аналіз, кореляційно-регресійний аналіз.

Основні питання

3.1. Сутність і завдання аналізу персоналу.

3.2. Види аналізу роботи з персоналом.

3.3. Методи, прийоми та аналітичні показники, що використовуються для аналізу персоналу.

3.4. Етапи аналізу персоналу.

Література [5; 8; 16; 20; 26 – 28].

3.1. Сутність і завдання аналізу персоналу

Аналіз персоналу з одного боку є інформаційною базою для здійснення аудиту персоналу, а з іншого боку – самостійною ділянкою кадрової роботи. З якого боку не розглядався б аналіз персоналу слід уточнити його сутність і завдання.

У загальному розумінні аналіз (від грецького – analysis) означає розчленовування, розкладання досліджуваного об'єкта на частини, елементи, на внутрішньо властиві цьому об'єкту складові. Аналіз виступає в діалектичній єдності з поняттям "синтез" – з'єднання раніше виділених елементів досліджуваного об'єкта в єдине ціле. У науці й на практиці застосовуються різні види аналізу: фізичний, хімічний, математичний, статистичний, економічний і ін. Вони відрізняються об'єктами, цілями й методикою дослідження.

Однією із предметних областей економічного аналізу є аналіз персоналу. У теоретичному аспекті під ним розуміють сукупність методів, прийомів і методик аналізу персоналу, а в практичному або професійному – аналіз персоналу в різних галузях виробництва і послуг (у промисловості, сільському господарстві, торгівлі, бюджетних та банківських установах).

Сучасний стан розвитку аналізу персоналу можна охарактеризувати як доволі високий і ґрунтовний в теоретичному аспекті, і як такий, що потребує подальшого доробку в практичному аспекті.

Трудова діяльність підприємства являє собою складну сукупність відносин у взаємозв'язку із використанням інших ресурсів (матеріальних, фінансових, основних фондів), тому під час здійснення аналізу персоналу використовується системний підхід.

Мето аналізу персоналу є підвищення ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці. Для досягнення цієї мети слід розв'язати певне коло завдань (рис. 3.1).

Рис. 3.1. **Мета, завдання, предмет, об'єкти і методи аналізу персоналу**

Аналіз персоналу як і економічний аналіз у цілому має здійснюватися на засадах певних *принципів*:

принцип науковості. Він означає, що методологія аналізу персоналу повинна базуватися на врахуванні вимог економічних законів розвитку виробництва, використовувати новітні методи економічних досліджень;

принцип об'єктивності. Припускає дослідження реальних трудових процесів і їх причинно-наслідкового взаємозв'язку в умовах достовірної інформації. Висновки повинні підкріплюватися аналітичними розрахунками і графічним матеріалом;

принцип системності й комплексності. Уся трудова діяльність підприємства розглядається у взаємозв'язку як складна динамічна система, що складається з ряду елементів, зв'язаних між собою й із зовнішнім середовищем;

принцип оперативності. Він полягає у своєчасному виявленні й попередженні причин відхилень фактичних значень трудових показників від їх базових або планових величин. Аналіз персоналу повинен вчасно впливати на хід трудового процесу і його результати;

принцип масовості. Припускає широке залучення до аналізу трудових показників всіх категорій працівників підприємства;

принцип ефективності. Аналіз персоналу повинен бути ефективним, тобто результати від його здійснення повинні значно перевищувати витрати на його проведення.

Під *предметом аналізу персоналу* розуміють трудові процеси підприємства, ефективність і кінцеві результати їх праці, що складаються під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів, які одержали відображення через систему економічної інформації.

Об'єктами аналізу персоналу є економічні результати трудової діяльності. Тобто це виторг (у торгівлі), виробіток, продуктивність праці (в промисловості, сільському господарстві), обсяг функціональної діяльності (в бюджетних установах).

Аналіз персоналу має тісний зв'язок із такими науками, як: економіка праці й соціально-трудові відносини, управління персоналом, бухгалтерський облік, планування, статистика, менеджмент, математика і економетрія, трудове право.

Економіка праці й соціально-трудові відносини, як наука, вивчає проблеми продуктивності й ефективності праці, доходів і заробітної плати, планування чисельності персоналу, проблеми нормування й організації праці. Усі ці явища кількісно оцінює аналіз персоналу.

Управління персоналом можна визначити як діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Роль аналізу персоналу полягає в оцінці якості управління персоналом.

Бухгалтерський облік є головним джерелом інформації для здійснення аналізу персоналу. В аналізі персоналу використовується запозичений з бухгалтерського обліку балансовий метод (наприклад, для складання балансу робочого часу). Використання достовірних даних бухгалтерського обліку надає аналітичним висновкам про трудові процеси на підприємстві документальну обґрунтованість. Разом з тим, вимоги аналізу враховуються при розробці статистичних форм звітності з праці та заробітної плати.

Планування. Аналіз є з одного боку відправною точкою планування трудових показників, а з іншого засобом перевірки виконання планових завдань.

Статистика. Статистика є інформаційною і методичною базою для здійснення аналізу персоналу. Джерелом аналізу персоналу є статистична звітність з праці і заробітної плати та вибіркові дані. Крім того в аналізі персоналу використовують суто статистичні методи і прийоми досліджень: групування, середні і відносні величини.

Менеджмент. Усі управлінські рішення щодо управління трудовими ресурсами повинні бути обґрунтованими, мотивованими, оптимальними. Вибору найкращого варіанта рішення має передувати всебічний аналіз трудових показників.

Математика й економетрія використовуються під час економіко-математичного моделювання та аналізу трудових процесів. Використання методології цих двох наук є перспективним напрямом розвитку аналізу персоналу.

*Трудове право. А*наліз персоналу має здійснюватися з урахуванням положень нормативних актів та виконання внутрішніх документів з праці і заробітної плати.

3.2. Види аналізу роботи з персоналом

Комплексність і системність аналізу персоналу вимагає науково обґрунтованої класифікації його видів.

Види аналізу персоналу:

1) *за галузевою ознакою*:

галузевий (окремий аналіз трудових показників у різних галузях виробництва і послуг);

міжгалузевий (аналіз трудових показників у межах регіону або всієї країни, чи порівняно з аналогічними показниками інших країн);

2) за *часовою ознакою*:

а) перспективний, що виконується перед здійсненням трудових процесів і характеризує майбутній їх результат. Перспективний аналіз персоналу, у свою чергу, ділиться на короткостроковий (до 1 року) і довгостроковий (більше 1 року);

б) ретроспективний аналіз, що виконується після здійснення трудових процесів. У свою чергу, ретроспективний аналіз підрозділяється на оперативний і заключний.

Оперативний аналіз призначений для встановлення причин поточних відхилень фактичних значень трудових показників від їх базових або запланованих значень.

Заключний аналіз персоналу вивчає фактори, які впливають на виконання планових значень трудових показників і ефективне використання трудових ресурсів. Результати, отримані на підставі цього аналізу, є вихідними для планування діяльності підприємства.

3) за *просторовою ознакою*:

внутрішньофірмовий аналіз досліджує трудові показники тільки конкретної фірми чи підприємства;

міжфірмовий аналіз містить аналіз трудових показників конкурентів, порівняння результатів аналізу трудової діяльності фірми з іншими однотипними фірмами, із середніми показниками по галузі);

4) *за користувачами аналізу:*

внутрішній аналіз використовує всю достовірну інформацію про стан управління персоналом, доступну лише обмеженому колу осіб, які здійснюють керівництво діяльністю підприємства. Результати аналізу є конфіденційними;

зовнішній аналіз пов'язаний з питаннями середньої оцінки результатів праці, визначаючи тим самим взаємини підприємства з акціонерами, кредиторами, податковими органами, його положення в галузі виробництва й національної економіки, відстоюючи його престиж у діловому світі. Результати аналізу не є конфіденційними.

5) за *ступенем охоплення*:

суцільний аналіз проводиться тоді, коли вивченню підлягає вся трудова діяльність підприємства.

за умови вибіркового аналізу вивчаються окремі трудові процеси підприємства або трудові показники окремих структурних підрозділів, які важливі для управління персоналом на кожний певний момент часу.

3.3. Методи, прийоми та аналітичні показники, що використовуються для аналізу персоналу

З метою правильного застосування методів і прийомів аналізу персоналу доцільним є застосування класифікації аналітичних показників. Класифікаційні ознаки:

1) за змістом:

кількісні показники відображають обсяги трудових ресурсів або трудових результатів, наприклад, чисельність працівників, кількість відпрацьованих одним працівником днів, тривалість робочого дня та інші;

якісні показники – це показники, які характеризують співвідношення результатів праці і трудових витрат або трудових ресурсів, наприклад, продуктивність праці, трудові витрати на 1 грн товарної продукції, трудомісткість продукції й т. д.;

2) за способом визначення показники поділяються на:

відносні показники визначаються у відсотках, коефіцієнтах або індексах (темпи зростання чисельності персоналу, коефіцієнт плинності персоналу, індекс зростання заробітної плати). Під час формування відносних показників за основу повинні прийматися їхні базисні або планові рівні;

абсолютні показники, що у свою чергу, поділяються на натуральні (вимірюються в годинах, штуках, тонах, кг), умовно-натуральні (вимірюються в умовних штуках, пляшках), вартісні (у грн);

3) за причинно-наслідковими зв'язками показники поділяють на:

результативні, що розглядаються як результат впливу декількох факторів і виступають як об'єкт дослідження (продуктивність праці);

факторні – це показники, які визначають величину результативного показника (наприклад, річний обсяг виробництва і середньорічна чисельність персоналу. Якщо перший факторний показник розділити на другий ми отримаємо результативний показник під назвою продуктивність праці);

4) за сферою застосування показники бувають:

загальні, до яких належать показники, що характеризують результати трудової діяльності підприємств у всіх галузях економіки (прибуток на одного працівника);

специфічні показники, які характеризують результати трудової діяльності підприємств окремих галузей виробництва і послуг (виторг на одного торгового працівника);

5) за способом отримання виокремлюють показники:

нормативні (норми часу на виконання операцій, норми трудових витрат; норми виробітку);

планові, що є запланованими значеннями трудових показників;

облікові, які не потребують розрахунку, а можуть бути отримані з бухгалтерського, статистичного чи оперативного обліку, наприклад середньооблікова чисельність персоналу, кількість відпрацьованих на підприємстві за рік людино-годин, фактичний розмір фонду оплати праці);

аналітичні (оцінні), які визначаються шляхом розрахунку, тобто як сума, добуток, різниця чи відношення двох або більшої кількості показників.

Під час формування системи аналітичних показників варто домагатися достовірності, взаємопов'язаності, динамічності, достатньої кількості показників та переважання якісних показників, що характеризують ступінь використання економічного потенціалу суб'єкта господарювання.

Якість, повнота й глибина дослідження трудових процесів підприємства залежить від вдалого застосування різноманітних методів і прийомів аналізу. В аналізі персоналу використовуються традиційні й нетрадиційні (економіко-математичні) методи й прийоми.

Традиційні методи й прийоми, що використовуються в аналізі персоналу*.* До основних традиційних методів і прийомів належать: порівняння, групування, середні й відносні величини, балансовий і графічний методи, прийоми елімінування. Деякі дослідники в числі класичних прийомів аналізу виділяють: прийом деталізації, подовження й розширення факторних систем, усунення інфляційних факторів, спосіб приведення показників у порівнянний вигляд.

Порівняння – один з найпоширеніших прийомів в економічному аналізі. Прийом використовується для:

1) порівняння звітних даних із плановими;

2) порівняння звітних даних із даними за попередній період;

3) порівняння звітних даних із даними за ряд попередніх років;

4) зіставлення трудових показників підприємства з показниками аналогічних підприємств, підприємств-конкурентів;

5) для оцінки ефективності прийнятих рішень з управління персоналом;

6) зіставлення трудових показників підприємства із середньогалузевими, що дозволяє визначити конкурентоспроможність робочої сили підприємства й оцінити її слабкі й сильні сторони;

7) порівняння трудових показників підприємства до й після навчання та підвищення кваліфікації, що дозволяє визначити економічну ефективність розвитку персоналу.

В аналізі персоналу розрізняють такі види порівняльного аналізу: горизонтальний; вертикальний; трендовий.

Горизонтальний порівняльний аналіз використовується для визначення абсолютних і відносних відхилень фактичних значень трудових показників від базових.

Вертикальний порівняльний аналіз вивчає структуру економічних явищ і процесів (робочої сили, робочого часу) шляхом визначення питомої ваги частин у загальному цілому (наприклад, питома вага робітників в загальній чисельності персоналу) або співвідношення частин цілого між собою (наприклад, співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу).

Трендовий аналіз застосовується для вивчення динаміки відносних показників (темпів зростання або приросту) за кілька років стосовно рівня базового року, тобто під час дослідження рядів динаміки.

Прийом групувань. Трудові процеси характеризуються великою кількістю первинних даних. Щоб сукупність цих даних могла бути використана для аналітичних висновків, необхідна певна її систематизація. Одним із видів систематизації виступають *аналітичні групування*, які є зведенням первинних даних в однорідні групи.

Сфера застосування групувань:

1) підготовка первинного матеріалу до аналітичного оброблення;

2) виділення найбільш характерних моментів, факторів впливу на трудові показники або тенденцій трудових процесів.

Залежно від цілей розробки аналітичні групування підрозділяються на:

типологічні групування призначені для розподілу всієї сукупності первинних даних суцільного або вибіркового спостереження на однорідні групи або класи. Прикладом такого угруповання може бути поділ усього промислово-виробничого персоналу на категорії. Це дозволяє вивчити співвідношення окремих категорій персоналу: робітників, керівників, фахівців і службовців;

структурні групування використовуються для подальшого вивчення внутрішніх складових досліджуваної сукупності, наприклад, розподіл всіх робітників, зайнятих виробництвом продукції, на групи залежно від стажу роботи, віку й інших ознак;

факторні групування слугують для встановлення причинно-наслідкових зв'язків між досліджуваними ознаками явищ. Як приклад такого групування можна привести вивчення залежності продуктивності праці робітників від стажу їх роботи.

Прийом відносних величин. Прийом відносних величин (індекси, коефіцієнти, відсотки) застосовується для характеристики ступеня виконання плану виробітку, вимірювання темпів зростання чисельності персоналу порівняно із планом і в динаміці, порівняння трудових показників одного підприємства з аналогічними показниками іншого Найбільш простим видом відносних величин є індекси. Індекси бувають базисні й ланцюгові.

Базисні індекси є порівнянням даних за кілька періодів з одним показником, прийнятим за основу. Базисні індекси використовуються для характеристики змін, що відбуваються за певний період порівняно з його початком із метою визначення темпів зростання показників за даний проміжок часу.

Ланцюгові індекси являють собою почергове порівняння даних звітного періоду з попередніми. Вони застосовуються для встановлення темпів зростання показника за який-небудь звітний період порівняно з попереднім (місяцем, кварталом, роком).

Прийом середніх величин. Цей спосіб дозволяє дати узагальнюючу характеристику ряду трудових показників підприємства і його підрозділів. Види середніх величин, що використовуються в аналізі персоналу:

середня арифметична проста (застосовується для визначення середньорічної заборгованості з оплати праці за даними річного балансу);

середня арифметична зважена (застосовується під час розрахунку середнього тарифного розряду, середнього віку персоналу);

середня геометрична (застосовується під час визначення середніх темпів зростання виробітку за кілька років);

середня квадратична (застосовується для оцінки ризиків, що можуть виникати в трудовій сфері, наприклад ризиків халатності, некомпетентності та інших).

Балансовий метод використовується, коли необхідно встановити наявність відповідності між аналізованими величинами. В аналізі персоналу цей метод застосовується для визначення забезпеченості підприємства кадрами шляхом ув'язування фактичної чисельності персоналу й необхідної чисельності за професіями, кваліфікацією, підрозділами. Якщо

такої відповідності немає, баланс досягається за рахунок додаткового набору робочої сили, підвищення кваліфікації, перепідготовки персоналу. З використанням цього методу складається баланс робочого часу.

Графічний метод. Графіки мають велике ілюстративне значення. Вони застосовуються для:

1) наочної демонстрації закономірностей і тенденцій, які містить числова інформація;

2) дослідження організаційних структур управління персоналом.

Прийоми елімінування. До основних прийомів елімінування належать: прийом ланцюгових підстановок, прийом абсолютних різниць, прийом відносних різниць, інтегральний метод, індексний метод.

Прийом ланцюгових підстановок. Розглянемо теоретичні аспекти застосування прийому ланцюгових підстановок. Так, у ланцюговому ряду може бути один узагальнюючий показник і два або більше факторних показників, причому кожний наступний повинен розкривати і поглиблювати сутність попереднього. Величина зміни узагальнюючого показника під впливом окремого фактора залежить від прийнятої в розрахунку послідовності підстановок. У ланцюговому ряду йдуть спочатку кількісні фактори, а потім якісні. Якщо аналізують тільки якісні або тільки кількісні показники, то підстановку в таких випадках починають із основного, а потім переходять до підстановки наступного показника, залежного від попереднього.

Прийом ланцюгових підстановок може використовуватися в будь-яких факторних системах:

адитивних (типу $y = a + b + c + d$);

мультиплікативних (типу $y = a \times b \times c \times d$);

кратних (типу $y = a/b$);

змішаних (комбінованих) (типу $y = (a + b)/c$; $в = a/(b + c)$);

Згаданий прийом елімінування застосовується для визначення роздільної дії кожного з факторів, що впливають на зміну величини узагальнюючого показника, і полягає у послідовній заміні базової величини кожного із взаємодіючих факторів його фактичною величиною й зіставленні результатів, одержуваних під час кожної такої заміни. Сумарний вплив усіх факторів повинен дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням узагальнюючого показника.

Схема застосування прийому ланцюгових підстановок виглядає:

1) у мультиплікативних моделях типу: $y = a \times в \times c$;

а) вплив зміни першого фактора "а" на узагальнюючий (результативний) показник "у":

$$\Delta y_a = a_ф \times в_{пл} \times c_{пл} - a_{пл} \times в_{пл} \times c_{пл}, \quad (3.1)$$

де $a_ф, в_ф, c_ф$ – фактичні значення факторних показників а, в і с відповідно;

$a_{пл}$, $в_{пл}$, $c_{пл}$ – планові значення факторних показників а, в і с відповідно;

б) вплив зміни другого фактора "в" на узагальнюючий (результативний) показник "у":

$$\Delta y_в = a_ф \times в_ф \times c_{пл} - a_ф \times в_{пл} \times c_{пл}; \quad (3.2)$$

в) вплив зміни третього фактора "с" на узагальнюючий (результативний) показник "у":

$$\Delta y_c = a_ф \times в_ф \times c_ф - a_ф \times в_ф \times c_{пл}; \quad (3.3)$$

г) перевірка: сумарний вплив факторів повинен дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням узагальнюючого показника:

$$\Delta y_a + \Delta y_в + \Delta y_c = y_ф - y_{пл}; \quad (3.4)$$

де $y_ф$ – фактичне значення узагальнюючого показника "у";

$y_{пл}$ – планове значення узагальнюючого показника "у";

2) в кратних моделях типу: $y = \frac{a}{в}$;

а) вплив зміни першого фактора "а" на узагальнюючий (результативний) показник "у":

$$\Delta y_a = \frac{a_ф}{в_{пл}} - \frac{a_{пл}}{в_{пл}} = \frac{a_ф - a_{пл}}{в_{пл}} = \frac{a_ф}{в_{пл}} - y_{пл}; \quad (3.5)$$

б) вплив зміни другого фактора "в" на узагальнюючий (результативний) показник "у":

$$\Delta y_a = \frac{a_ф}{в_ф} - \frac{a_ф}{в_{пл}} = y_ф - \frac{a_ф}{в_{пл}}; \quad (3.6)$$

в) перевірка: сумарний вплив факторів повинен дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням узагальнюючого показника:

$$\Delta y_a + \Delta y_в = y_ф - y_{пл}. \quad (3.7)$$

Прийом абсолютних різниць. Прийом абсолютних різниць є одним з найчастіше застосовуваних прийомів елімінування щодо мультиплікативних і змішаних моделей типу у = (а – в) × с. У детермінованих факторних моделях він застосовується для окремого розрахунку впливу факторів на приріст результативного показника. Перевагою цього прийому елімінування є простота застосування, а недоліком обмеженість застосування.

Використання прийому абсолютних різниць передбачає, що величина впливу факторів розраховується як добуток трьох множників: абсолютного приросту досліджуваного фактора та базової (планової) величини факторів, які перебувають праворуч від нього (ще не проаналізовані), а також фактичної величини факторів, розміщених у моделі ліворуч від досліджуваного фактора (уже проаналізовані).

Розглянемо алгоритм розрахунку для мультиплікативної факторної моделі типу Y = a × b × c.

Визначаємо зміну величини результативного показника за рахунок кожного фактора та здійснюємо перевірку:

$$\Delta y_a = (a_ф - a_{пл}) \times в_{пл} \times c_{пл} = \Delta a \times в_{пл} \times c_{пл}; \quad (3.8)$$

$$\Delta y_в = a_ф \times (в_ф - в_{пл}) \times c_{пл} = a_ф \times \Delta в \times c_{пл}; \quad (3.9)$$

$$\Delta y_c = a_ф \times в_ф \times (c_ф - c_{пл}) = a_ф \times в_ф \times \Delta c; \quad (3.10)$$

$$y_ф - y_{пл} = \Delta y = \Delta y_a + \Delta y_в + \Delta y_c. \quad (3.11)$$

Таким чином, прийом абсолютних різниць дає ті ж результати, що й спосіб ланцюгових підставлень.

Розглянемо алгоритм розрахунку факторів із застосуванням цього прийому в змішаних моделях типу Y = c × (a – в):

$$\Delta y_c = \Delta c \times (a_{пл} - в_{пл}), \quad (3.12)$$

$$\Delta y_a = c_ф \times \Delta a, \quad (3.13)$$

$$\Delta y_в = c_ф \times (-\Delta b). \quad (3.14)$$

Прийом відносних різниць. Він як і прийом абсолютних різниць, застосовується для визначення впливу факторів на приріст результативного показника тільки в мультиплікативних моделях і моделях комбінованих типу $Y = (a - в) \times c$. Він значно простіший у використанні, ніж ланцюгові підставлення, що за певних обстав робить його дуже ефективним. Розглянемо методику розрахунку впливу факторів із застосуванням цього прийому для мультиплікативних моделей типу $Y = a \times в \times c$. Спочатку розраховуємо відносне відхилення кожного з факторних показників у відсотках:

$$\Delta a\% = \frac{a_ф - a_{пл}}{a_{пл}} \times 100, \tag{3.15}$$

$$\Delta в\% = \frac{в_ф - в_{пл}}{в_{пл}} \times 100, \tag{3.16}$$

$$\Delta c\% = \frac{c_ф - c_{пл}}{c_{пл}} \times 100. \tag{3.17}$$

Відхилення результативного показника за рахунок факторів а, в і с:

$$\Delta y_a = \frac{y_{пл} \times \Delta a\%}{100}, \tag{3.18}$$

$$\Delta y_в = \frac{(y_{пл} + \Delta y_a) \times \Delta в\%}{100}, \tag{3.19}$$

$$\Delta y_c = \frac{(y_{пл} + \Delta y_a + \Delta y_в) \times \Delta c\%}{100}. \tag{3.20}$$

Тобто для розрахунку впливу першого фактора на результативний показник необхідно базисну (планову) величину результативного показника помножити на відносне відхилення першого фактора, виражене у відсотках, і результат поділити на 100.

Щоб розрахувати вплив другого фактора, слід до планової величини результативного показника додати його зміну за рахунок першого фактора, а потім отриману суму помножити на відносне відхилення другого фактора у відсотках і результат розділити на 100.

Вплив третього фактора визначається аналогічно: до планової величини результативного показника необхідно додати його зміну за рахунок першого й другого факторів і отриману суму помножити на відносне відхилення третього фактора і розділити на 100.

Інтегральний прийом. Прийоми елімінування передбачають, що фактори змінюються незалежно один від одного. Це суттєвий недолік. Насправді ж фактори змінюються взаємопов'язано, взаємозалежно й від цієї взаємодії виходить додатковий приріст результативного показника, що під час застосування прийомів елімінування приєднується до одного з факторів, як правило до останнього. У зв'язку із цим величина впливу факторів на зміну результативного показника змінюється залежно від місця, на яке поставлений фактор у детермінованій моделі. Інтегральний прийом дозволяє не враховувати місце факторів у ланцюговому ряду, що власне і є його перевагою. Недоліком є складність і тривалість розрахунків, порівняно з іншими прийомами.

Приклад застосування інтегрального способу:

у двофакторній мультиплікативній моделі $y = a \times в$:

$$\Delta y_a = \Delta a \times в_{пл} + \frac{\Delta a \times \Delta в}{2}; \quad (3.21)$$

$$\Delta y_в = \Delta в \times a_{пл} + \frac{\Delta a \times \Delta в}{2}; \quad (3.22)$$

$$y_ф - y_{пл} = \Delta y = \Delta y_a + \Delta y_в; \quad (3.23)$$

у трифакторній мультиплікативній моделі $y = a \times в \times c$:

$$\Delta y_a = \frac{\Delta a \times (в_{пл} c_ф + в_ф c_{пл})}{2} + \frac{\Delta a \times \Delta в \times \Delta c}{3}; \quad (3.24)$$

$$\Delta y_в = \frac{\Delta в \times (a_{пл} c_ф + a_ф c_{пл})}{2} + \frac{\Delta a \times \Delta в \times \Delta c}{3}; \quad (3.25)$$

$$\Delta y_c = \frac{\Delta c \times (a_{пл} в_ф + a_ф в_{пл})}{2} + \frac{\Delta a \times \Delta в \times \Delta c}{3}; \quad (3.26)$$

$$y_ф - y_{пл} = \Delta y = \Delta y_a + \Delta y_в + \Delta y_c. \quad (3.27)$$

Індексний метод. Індексний метод заснований на відносних показниках динаміки просторових порівнянь, виконання плану, що виражають відношення фактичного рівня аналізованого показника у звітному періоді до його рівня в базисному періоді (або до планового або до показників іншого об'єкта). За допомогою агрегатних індексів можна виявити вплив

різних факторів на зміну рівня результативних показників у мультиплікативних і кратних моделях:

$$I_{ав} = \frac{а_ф \times в_ф}{а_{пл} \times в_{пл}}; \quad (3.28)$$

$$I_а = \frac{а_ф \times в_{пл}}{а_{пл} \times в_{пл}}; \quad (3.29)$$

$$I_в = \frac{а_ф \times в_ф}{а_ф \times в_{пл}}; \quad (3.30)$$

$$I_{ав} = I_а \times I_в. \quad (3.31)$$

До нетрадиційних (економіко-математичних) методів, що використовуються в аналізі персоналу належать: кореляція й регресія, сіткові графіки, кластерний аналіз, ряди динаміки. Усі ці методи описані в джерелі [6].

Кореляційний аналіз є методом вимірювання взаємозв'язку між спостереженнями, які є випадковими. Якість трудових процесів характеризують коефіцієнти парної й множинної кореляції, а за необхідності і розрахунок кореляційної матриці. Під час побудови регресійної моделі обов'язкова вимога: включення в модель випадкових величин, що не перебувають у функціональній залежності з аналізованим показником. Кореляційна залежність може бути виявлена як між двома кількісними ознаками, так і між багатьма ознаками. В останньому випадку доводиться мати справа із множинною регресією. Рівняння регресії показує, як змінюється узагальнюючий показник при зміні кожного з факторів. У якості узагальнюючих показників можуть виступати фонд оплати праці, продуктивність праці.

Сіткові графіки застосовуються під час використання математичних методів сіткового планування й управління. Методи сіткового планування дозволяють наочно (графічно) виразити досить складні співвідношення між окремими видами робіт, заздалегідь виділити найбільш напружені ділянки робіт, відшукати критичну послідовність робіт (критичний час). Вони дозволяють скласти оптимальний план, який мінімізує виконання робіт за часом і вартістю.

Кластерний аналіз – один з методів багатомірного статистичного аналізу, призначений для виокремлення однорідних груп елементів,

що характеризуються багатьма ознаками. Основним критерієм кластеризації є те, що відмінності між кластерами повинні бути більш істотними, ніж між спостереженнями віднесеними до одного кластера. Кластерний аналіз може бути використаний для виділення однорідних груп персоналу, груп трудових показників.

3.4. Етапи аналізу персоналу

Аналіз персоналу з метою дотримання його об'єктивності, ефективності, науковості та системності повинен здійснюватися поетапно:

1 етап – складання програми аналізу;

2 етап – відбір і перевірка інформації, необхідної для вивчення трудових процесів та показників;

3 етап – аналітичне оброблення й порівняння трудових показників;

4 етап – узагальнення результатів і контроль за реалізацією результатів аналізу персоналу.

1 етап. Цей етап є найбільш відповідальною частиною підготовчої роботи зі здійснення аналізу. Структура програми визначається метою аналізу й практичним використанням його результатів. У зв'язку із цим виділяють короткострокові й довгострокові програми. Програма аналізу персоналу повинна містити перелік аналітичних процедур, терміни їх виконання та прізвища виконавців цих процедур.

2 етап. Для дослідження трудових процесів підприємства необхідні як внутрішні, так і зовнішні джерела інформації. На цьому етапі з усіх існуючих джерел інформації про трудові процеси та показники відбираються всі ті, які відповідно до поставленої мети та сформованої програми аналізу персоналу забезпечують необхідну інформаційну базу.

3 етап. Аналітичне оброблення й порівняння трудових показників здійснюється для того, щоб повною мірою розкрити внутрішні закономірності в трудових процесах підприємства. На цьому етапі відібрану інформацію систематизують, узагальнюючи в аналітичних таблицях, а також розраховують та оцінюють динаміку трудових показників, здійснюють їх факторний аналіз.

4 етап. На заключному етапі узагальнюються результати аналізу, тобто позитивні і негативні тенденції в зміні трудових показників. За результатами аналізу виявляють резерви покращення трудових показників

та здійснюється розробка заходів щодо реалізації встановлених резервів. За результатами аналізу персоналу складають пояснювальні та службові записки, довідки, висновки, вони складаються із двох частин – висновків і пропозицій. У висновках містяться результати аналізу, а пропозиції є переліком резервів покращення трудових показників та комплекс заходів, спрямованих на підвищення ефективності трудових процесів.

Аналізом персоналу можуть займатися різні відділи: відділ технічного контролю, головного механіка й енергетика, виробничий, планово-економічний відділи, бухгалтерія, фінансовий відділ, відділ праці й зарплати, збуту, постачання. Кожен з цих відділів збирає інформацію про витрати на персонал чи ефективність його використання.

Висновки

Аналіз персоналу здійснюється з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на засадах таких принципів: науковості, об'єктивності, системності й комплексності, оперативності, масовості та ефективності.

Аналіз персоналу за галузевою ознакою буває галузевий і міжгалузевий; за часовою ознакою – перспективний і ретроспективний; за просторовою ознакою внутрішньофірмовий і міжфірмовий; за користувачами аналізу – внутрішній і зовнішній; за ступенем охоплення – суцільний і вибірковий.

Методи аналізу персоналу діляться на традиційні та економіко-математичні. До традиційних належать: порівняння, групування, балансовий метод, методи середніх і відносних величин, прийоми елімінування, графічний метод. До економіко-математичних належать: кореляційно-регресійний аналіз, кластерний аналіз, сітьові графіки, трендовий аналіз.

Процес аналізу персоналу включає такі етапи: складання програми аналізу; відбір і перевірка інформації, необхідної для вивчення трудових процесів та показників; аналітичне оброблення й порівняння трудових показників; узагальнення результатів і контроль за реалізацією результатів аналізу персоналу.

Практичне заняття

Мета заняття – формування навичок аналізу трудових показників з використанням прийомів елімінування.

Завдання 3.1. "Визначення виду трудових показників".

Завдання 3.2. "Застосування прийомів елімінування в аналізі персоналу".

Завдання 3.1. "Визначення виду трудових показників".

Завдання 3.1.1. Необхідно вказати, якими величинами є наведені в табл. 3.1 показники за такими ознаками, як: зміст, спосіб визначення, причинно-наслідковий зв'язок, сфера застосування, спосіб отримання.

Таблиця 3.1

Перелік трудових показників для аналізу

Показники	Ознаки класифікації	Вид показників
Чисельність населення, зайнятого в малому бізнесі, тис. осіб		
Питома вага робітників в загальній чисельності працюючих, %		
Чистий прибуток підприємства на 1 працюючого, тис. грн/особу		
Темпи зростання середньорічного виробітку робітника, %		
Валовий дохід на душу населення, тис. грн/особу		
Чисельність працездатного населення, тис. осіб		
Коефіцієнт плинності персоналу, %		
Коефіцієнт народжуваності, ‰		
Коефіцієнт обороту з вибуття персоналу, %		
Річний фонд оплати праці, тис. грн		
Темп приросту витрат на оплату праці, %		
Коефіцієнт обороту з вибуття персоналу, %		
Тривалість робочого дня, годин		
Коефіцієнт фінансової незалежності		
Коефіцієнт поточної ліквідності		
Касові видатки установи, грн		

Завдання 3.1.2

Заповнити таблицю, вказати одиниці вимірювання та джерело інформації. Зробити висновки щодо динаміки показників. Вихідна інформація наведена в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Вихідна інформація для оборотності оборотних активів

Показник та коефіцієнт	Одиниця вимірювання	Джерело інформації	1-й квартал	2-й квартал
Валовий прибуток	тис. грн	?	120	160
Собівартість реалізованої продукції	?	?	600	?
Середньоквартальна вартість оборотних активів	?	?	?	400
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	?	?	1,9	?
Тривалість обороту оборотних активів	?	?	?	42,9

Завдання 3.2. "Застосування прийомів елімінування в аналізі персоналу".

Завдання 3.2.1

Визначити вплив на обсяги виробництва таких трудових показників, як: середньорічна кількість робочих місць, кількість робочих днів, тривалість робочого дня, середньочасовий виробіток на одне робоче місце. Вихідні дані наведено в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Вихідні дані для факторного аналізу обсягів виробництва

Показники	План	Факт
1. Обсяг виробництва, тис. грн	?	?
2. Середньорічна кількість робочих місць	40	45
3. Кількість робочих днів у році	250	240
4. Середня тривалість робочого дня, годин	8	8
5. Середньочасовий виробіток на одне робоче місце, грн	250	220

Завдання 3.2.2

За табл. 3.4 визначити планове, фактичне значення середньорічної продуктивності праці робітника та вплив факторів на зміну результативного показника з використанням ланцюгових підстановок. Зробити висновки.

Таблиця 3.4

Вихідні дані для факторного аналізу середньорічної продуктивності праці робітника

Показники	План	Факт
1. Річний випуск продукції підприємства, тис. грн	38 400	37 600
2. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	120	115

Завдання 3.2.3.

Визначити з використанням інтегрального прийому вплив на випуск продукції таких факторів, як: середньооблікова чисельність персоналу та середньорічна продуктивність праці одного працівника. Вихідні дані: річний випуск продукції (тис. грн): за планом – 1 650; за фактом – 1 755. Середньооблікова чисельність персоналу: за планом – 1100; за фактом – 1 300. Середньорічна продуктивність праці одного працівника (тис. грн): за планом – 250; за фактом – 350.

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 3.1.1. Вид трудових показників визначається за кожною класифікаційною ознакою. Ознаки класифікації та види трудових показників наведені в підрозділі 3. 3.

Завдання 3.1.2. Чиста виручка від реалізації визначається як сума валового прибутку та собівартості реалізованої продукції. Коефіцієнт оборотності оборотних активів визначається як відношення чистої виручки від реалізації до середньоквартальної суми оборотних активів. Тривалість одного обороту оборотних засобів як відношення тривалості аналізованого періоду до коефіцієнта оборотності оборотних засобів.

Завдання 3.2.1. Завдання має бути виконано з використанням таких прийомів елімінування як: ланцюгові підставлення, абсолютні та відносні різниці. Розрахунок впливу факторів слід здійснювати з використанням факторної моделі:

$$y = a \times в \times c \times d, \qquad (3.32)$$

де y – обсяг виробництва, тис. грн;

a – середньорічна кількість робочих місць;

в – кількість робочих днів у році;

c – середня тривалість робочого дня, годин.

d – середньочасовий виробіток на одне робоче місце, грн.

Вплив факторів на результативний показник з використанням прийому ланцюгових підставлень визначається за формулами:

$$\Delta y_a = a_ф \times в_{пл} \times c_{пл} \times d_{пл} - a_{пл} \times в_{пл} \times c_{пл} \times d_{пл}, \quad (3.33)$$

$$\Delta y_в = a_ф \times в_ф \times c_{пл} \times d_{пл} - a_ф \times в_{пл} \times c_{пл} \times d_{пл}, \quad (3.34)$$

$$\Delta y_C = a_ф \times в_ф \times c_ф \times d_{пл} - a_ф \times в_ф \times c_{пл} \times d_{пл}, \quad (3.35)$$

$$\Delta y_d = a_ф \times в_ф \times c_ф \times d_ф - a_ф \times в_ф \times c_ф \times d_{пл}, \quad (3.36)$$

де $a_ф, в_ф, c_ф, d_ф$ – фактичні значення факторних показників а, в, с, d відповідно;

$a_{пл}, в_{пл}, c_{пл}, d_{пл}$ – планові значення факторних показників а, в, с, d відповідно.

Перевірка: сумарний вплив факторів повинен дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням узагальнюючого показника:

$$\Delta y_a + \Delta y_в + \Delta y_c + \Delta y_d = y_ф - y_{пл}, \quad (3.37)$$

де $y_ф$ – фактичне значення узагальнюючого показника "у";

$y_{пл}$ – планове значення узагальнюючого показника "у";

Вплив факторів на результативний показник із використанням прийому абсолютних різниць визначається за формулами:

$$\Delta y_a = \Delta a \times в_{пл} \times c_{пл} \times d_{пл}; \quad (3.38)$$

$$\Delta y_B = a_ф \times \Delta в \times c_{пл} \times d_{пл}; \quad (3.39)$$

$$\Delta y_c = a_ф \times в_ф \times \Delta c \times d_{пл}; \quad (3.40)$$

$$\Delta y_d = a_ф \times в_ф \times c_ф \times \Delta d. \quad (3.41)$$

Вплив факторів на результативний показник із використанням прийому відносних різниць визначається у такій послідовності:

1) розрахунок відносного відхилення кожного з факторних показників у відсотках. Приклад розрахунку для фактора "а":

$$\Delta a\% = \frac{a_ф - a_{пл}}{a_{пл}} \times 100, \quad (3.42)$$

2) розрахунок відхилення результативного показника за рахунок факторів а, в, с і d:

$$\Delta y_a = \frac{y_{пл} \times \Delta a\%}{100}, \quad (3.43)$$

$$\Delta y_в = \frac{(y_{пл} + \Delta y_a) \times \Delta в\%}{100}, \quad (3.44)$$

$$\Delta y_c = \frac{(y_{пл} + \Delta y_a + \Delta y_в) \times \Delta c\%}{100}, \quad (3.45)$$

$$\Delta y_d = \frac{(y_{пл} + \Delta y_a + \Delta y_в + \Delta y_c) \times \Delta d\%}{100}, \quad (3.46)$$

Завдання 3.2.2. Завдання має бути виконано з використанням ланцюгових підставлень. Розрахунок впливу факторів слід здійснювати з використанням факторної моделі:

$$y = \frac{a}{в}, \quad (3.47)$$

де у – середньорічний виробіток одного робітника, тис. грн/особу;

а – річний обсяг виробництва, тис. грн;

в – середньооблікова чисельність робітників.

Вплив факторів на результативний показник визначається за формулами (3.5 і 3.6), а перевірка – за формулою (3.7).

Завдання 3.2.3. Розрахунок впливу факторів слід здійснювати з використанням факторної моделі:

$$y = a \times в, \quad (3.48)$$

де у – річний обсяг виробництва, тис. грн;

а – середньооблікова чисельність персоналу;

в – середньорічна продуктивність праці одного працівника, тис. грн/особу.

Вплив факторів на результативний показник із використанням інтегрального прийому в двофакторній мультиплікативній моделі визначається за формулами (3.21 – 3.23).

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 3.3.1. Визначити вид таких трудових показників, як: середньооблікова чисельність персоналу; коефіцієнт смертності, коефіцієнт плинності персоналу, чистий прибуток на 1 грн витрат на оплату праці; середньогодинний виробіток робітника; норма виробітку продукції.

Завдання 3.3.2. Визначити вплив факторів на річний фонд оплати праці з використанням інтегрального прийому. Вихідні дані наведені в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці

Показники	План	Факт
1. Річний фонд оплати праці, тис. грн	?	?
2. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	167	175
3. Середньорічна заробітна плата одного працюючого, тис. грн/особу	95	110

Питання для самопідготовки

1. Зв'язок аналізу персоналу з економічним аналізом.
2. Виконавці аналізу персоналу.
3. Аналіз персоналу як засіб обґрунтування рішень з управління персоналом.
4. Застосування прийому деталізації в аналізі персоналу.
5. Застосування прийому приведення показників у порівнянний вигляд.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання опрацьовуються на основі літературних джерел [5; 8; 16; 20; 26 – 28]. У практичному завданні 3.3.1 вид трудових показників визначається за кожною класифікаційною ознакою. Ознаки класифікації та види трудових показників наведені в підрозділі 3.3. Практичне завдання 3.3.2 виконується з використанням формул (3.21 – 3.23).

Запитання для самодіагностики

1. Розкрийте сутність і роль аналізу персоналу.
2. Сформулюйте предмет та об'єкт аналізу персоналу.
3. Назвіть завдання аналізу персоналу.

4. Охарактеризуйте принципи аналізу персоналу.

5. Назвіть методи і прийоми, що можуть використовуватися під час проведення аналізу персоналу.

6. Охарактеризуйте прийоми елімінування.

7. Розкрийте можливості застосування прийому абсолютних різниць в аналізі персоналу.

8. Назвіть економіко-математичні методи можуть бути використані в аналізі персоналу?

9. Назвіть види аналізу персоналу.

10. Дайте класифікацію показників аналізу персоналу.

11. Які ви знаєте результативні показники аналізу персоналу?

12. Назвіть відмінності між результативними і факторними показниками аналізу персоналу.

13. Наведіть приклади аналітичних, облікових, нормативних та планових показників аналізу персоналу.

14. Обґрунтуйте, чим відрізняються суцільний і вибірковий аналіз персоналу?

15. Яке призначення внутрішнього і зовнішнього аналізу персоналу?

16. Для яких цілей використовується прийом середніх величин в аналізі персоналу?

17. Назвіть традиційні методи і прийоми аналізу персоналу.

18. Назвіть облікові джерела інформації для аналізу персоналу.

19. Які ви знаєте позаоблікові джерела інформації, що використовуються в аналізі персоналу?

20. Назвіть форми статистичної звітності, що використовуються для розрахунку об'ємних показників у різних галузях виробництва і послуг.

21. З якими науками пов'язаний аналіз персоналу?

22. Охарактеризуйте зв'язок аналізу персоналу зі статистикою.

23. Як можна охарактеризувати зв'язок аналізу персоналу з бухгалтерським обліком?

24. Розкрийте сутність принципів організації інформаційного забезпечення аналізу персоналу.

25. Назвіть і охарактеризуйте етапи аналізу персоналу.

26. Які структурні підрозділи підприємства можуть здійснювати аналіз персоналу?

27. З якою метою використовується балансовий метод в аналізі персоналу?

28. Назвіть приклади загальних і специфічних показників аналізу персоналу.

29. Розкрийте сутність і види групувань.

29. Назвіть види відносних величин, що можуть бути використані в аналізі персоналу.

30. Перерахуйте види і навести приклади детермінованих факторних систем, що використовуються в аналізі персоналу.

31. В чому полягають переваги і недоліки прийому ланцюгових підстановок?

32. Який зв'язок існує між аудитом персоналу та менеджментом персоналу?

33. У чому сутність та відмінності між перспективним і ретроспективним аналізом персоналу.

34. Розкрийте сутність та можливості застосування графічного прийому в аналізі персоналу.

Тестові завдання з теми

Тести одиничного вибору

1. Факторна модель типу y = a + b +c+ d є:

а) мультиплікативною;

б) адитивною;

в) змішаною;

г) кратною;

д) стохастичною;

е) регресійною;

є) факторною.

2. Принцип об'єктивності в аналізі персоналу передбачає, що:

а) методологія аналізу повинна базуватися на врахуванні вимог економічних законів розвитку виробництва, використовувати новітні методи економічних досліджень;

б) досліджуватися мають реальні економічні процеси і їх причинно-наслідкові взаємозв'язки в умовах достовірної інформації. Висновки повинні підкріплюватися аналітичними розрахунками;

в) уся господарська діяльність підприємства розглядаються у взаємозв'язку як складна динамічна система, що складається з ряду елементів, пов'язаних між собою і з зовнішнім середовищем;

г) мають бути своєчасно виявленні і попереджені причин відхилень від базисної величини;

д) потрібне широке залучення до аналізу всіх категорій працівників підприємства;

е) аналіз повинен бути ефективним, тобто результати від його здійснення повинні значно перевищувати витрати на його проведення.

3. Принцип ефективності в аналізі персоналу передбачає, що:

а) мають бути своєчасно виявленні і попереджені причин відхилень від базисної величини;

б) досліджуватися мають реальні економічні процеси і їх причинно-наслідкові взаємозв'язки в умовах достовірної інформації. Висновки повинні підкріплюватися аналітичними розрахунками;

в) уся господарська діяльність підприємства розглядаються у взаємозв'язку як складна динамічна система, що складається з ряду елементів, пов'язаних між собою і з зовнішнім середовищем;

г) методологія аналізу повинна базуватися на врахуванні вимог економічних законів розвитку виробництва, використовувати новітні методи економічних досліджень;

д) потрібне широке залучення до аналізу всіх категорій працівників підприємства;

е) результати від здійснення аналізу персоналу повинні значно перевищувати витрати на його проведення.

4. Послідовність факторів у ланцюговому ряді не впливає на величину впливу факторів на результативний показник під час використання:

а) кореляційного аналізу;

б) регресійного аналізу;

в) кластерного аналізу;

г) інтегрального методу;

д) прийому абсолютних різниць;

е) інтегрального методу.

5. Принцип системності і комплексності передбачає, що:

а) досліджуватися мають реальні економічні процеси і їх причинно-наслідкові взаємозв'язки в умовах достовірної інформації. Висновки повинні підкріплюватися аналітичними розрахунками;

б) методологія аналізу повинна базуватися на врахуванні вимог економічних законів розвитку виробництва, використовувати новітні методи економічних досліджень;

в) уся трудова діяльність підприємства розглядаються у взаємозв'язку як складна динамічна система, що складається з ряду елементів, пов'язаних між собою і з зовнішнім середовищем.

г) мають бути своєчасно виявленні і попереджені причин відхилень від базисної величини;

д) потрібне широке залучення до аналізу всіх категорій працівників підприємства;

е) аналіз повинен бути ефективним, тобто результати від його здійснення повинні значно перевищувати витрати на його проведення.

Тести множинного вибору

6. До яких детермінованих моделей можна застосовувати спосіб абсолютних різниць:

а) адитивні;

б) мультиплікативні;

в) кратні;

г) змішані;

д) стохастичні;

е) регресійні;

є) факторні.

7. Залежно від причинно-наслідкових зв'язків показники підрозділяються на:

а) факторні;

б) специфічні;

в) кількісні;

г) абсолютні;

д) відносні;

е) результативні.

8. До основних прийомів елімінування належать:

а) прийом ланцюгових підставлень;

б) прийом абсолютних різниць;

в) балансовий метод;

г) графічний метод;

д) прийом відносних різниць.

9. За просторовою ознакою можна виокремити:

а) періодичний аналіз;

б) ретроспективний аналіз;

в) міжгосподарський аналіз;

г) факторний аналіз;

д) техніко-економічний аналіз;

е) внутрішньогосподарський аналіз.

10. Які з моделей не належать до детермінованих:

а) адитивні;

б) мультиплікативні;

в) кратні;

г) змішані;

д) стохастичні;

е) регресійні.

Тести на правильність розрахунків

11. Знайти вплив зміни фактора "а" на результативний показник "у". Якщо факторна модель має вигляд: у = а × в. Значення абсолютного відхилення показника "а" дорівнює 42, планове значення показника "в" дорівнює 100, а його фактичне значення – 90. Обрати правильний варіант відповіді:

а) 3 780;

б) 4 200;

в) 0,42;

г) 420;

д) -420.

Тести на доповнення

12. До прийомів елімінування належать:….

13. До видів групувань, що можуть бути застосовані в аналізі персоналу належать:...

14. До традиційних методів і прийомів, що застосовуються в аналізі персоналу належать: …

15. До економіко-математичних методів, які використовуються в аналізі персоналу належать…

Розділ 2. Практичні засади аналізу персоналу

4. Аналіз трудової діяльності підприємства та його забезпеченості персоналом

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо аналізу фінансово-економічних показників діяльності підприємства та оцінки його забезпеченості персоналом.

Професійні компетентності:

здатність здійснювати аналіз трудових показників підприємства;

здатність аналізувати фінансово-економічні показники підприємства;

здатність аналізувати забезпеченість підприємства персоналом;

здатність здійснювати збирання та оброблення аналітичної інформації;

здатність приймати рішення щодо вдосконалення організації аналітичної роботи на підприємствах та в установах.

Ключові слова: аналіз, фінансово-економічні показники, якісний склад персоналу, кількісний склад персоналу; рівень організації праці, показники руху персоналу, плинність кадрів.

Основні питання:

4.1. Оцінка впливу техніко-економічних та фінансових показників на трудову діяльність підприємства.

4.2. Аналіз структури персоналу та забезпеченості ним підприємства.

4.3. Аналіз якісного складу персоналу.

4.4. Аналіз показників руху персоналу.

4.5. Аналіз рівня організації праці на підприємстві.

Література [6; 11; 13; 16; 21; 23; 26; 29].

4.1. Оцінка впливу техніко-економічних та фінансових показників на трудову діяльність підприємства

Запорукою успішного управління персоналом підприємства є розвинена техніко-економічна та фінансова база підприємства. Рівень техніко-економічних та фінансових показників має безпосередній вплив на фінансування процесів підбору, адаптації, розвитку персоналу, на забезпечення зростання продуктивності праці і відповідно матеріального стимулювання праці, зростання витрат на формування соціальної інфраструктури підприємства.

Аналіз основних техніко-економічних показників підприємства здійснюється у формі табл. 4.1.

Таблиця 4.1

Аналіз динаміки показників господарської діяльності підприємства

Показники	Одиниці вимірювання	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення	
				абсолютне	відносне, %
				гр. 4 – гр. 3 (даної табл. 2.1)	$\frac{\text{гр. 4} - \text{гр. 3}}{\text{гр.3}} \times 100$

У табл. 4.2 наведено формули для розрахунку основних показників господарської діяльності.

Таблиця 4.2

Формули для розрахунку основних показників господарської діяльності

Показники	Одиниці вимірювання	Формули для розрахунку або джерело отримання показника
1	2	3
1. Обсяг товарної продукції	тис. грн	стор. 2 ф. № 1П-НПП (річна) з перерахуванням у вартісну форму або дані планово-економічного відділу
2. Чистий дохід від реалізації продукції	тис. грн	рядок 2000 ф. № 2
3. Собівартість реалізованої продукції	тис. грн	рядок 2050 ф. № 2
4. Чистий прибуток (збиток)	тис. грн	рядок 2350 (2355) ф. № 2
5. Темпи зростання активів підприємства	%	$\frac{\text{графа 4 рядка 1300 ф.№ 1}}{\text{графа 3 рядка 1300 ф. № 1}} \times 100$ (відношення вартості активів на кінець року до вартості активів на початок року помножене на 100)
6. Середньорічна вартість основних засобів	тис. грн	$\frac{(\text{графа 3} + \text{графа 4}) \text{ рядка 1010 ф. № 1}}{2}$ (сума залишкової вартості основних засобів на початок і кінець року, розділена на 2)
7. Коефіцієнт зносу	%	$\frac{\text{рядок 1012 ф. № 1}}{\text{рядок 1011 ф. № 1}} \times 100$ (відношення суми нарахованого зношування до первісної вартості основних засобів)
8. Фондовіддача основних засобів	–	рядок 1 даної табл. 4.2 / рядок 6 даної табл. 4.2 (відношення товарної продукції до середньорічної вартості основних засобів)
9. Фондомісткість	–	рядок 6 даної табл. 4.2 / рядок 1 даної табл. 4.2 (відношення середньорічної вартості основних засобів до товарної продукції)

Продовження табл. 4.2

1	2	3
10. Фондоозброєність	тис. грн/ особу	відношення середньорічної вартості основних засобів (рядок 6 табл. 4.2) до середньорічної чисельності робітників за штатно-посадовою книгою
11. Питома вага необоротних активів у загальній вартості активів	%	$\frac{\text{рядок 1095 ф.№ 1}}{\text{рядок 1300 ф. № 1}} \times 100$ (відношення суми необоротних активів до підсумку балансу)
12. Середньооблікова чисельність штатного персоналу	осіб	рядок 1040 ф. № 1-ПВ (термінова місячна)
13. Середньооблікова чисельність персоналу	осіб	сума рядків 7030, 7040 і 9070 ф. № 1-ПВ (кв) (середньооблікова кількість штатних працівників + середня кількість позаштатних працівників, тобто працюючих за договорами цивільно-правового-характеру та зовнішніх сумісників)
14. Фонд оплати праці всього персоналу	тис. грн	рядок 1020 ф. № 1-ПВ (термінова, місячна)
15. Фонд оплати праці штатного персоналу, у тому числі: фонд основної заробітної плати; фонд додаткової заробітної плати; інші заохочувальні і компенсаційні виплати	тис. грн	рядок 5010 ф. № 1-ПВ (термінова, квартальна) рядок 5020 ф. № 1-ПВ (термінова, квартальна) рядок 5030 ф. № 1-ПВ (термінова, квартальна) рядок 5060 ф. № 1-ПВ (термінова, квартальна)
16. Середньомісячна заробітна плата одного працівника	грн	$\frac{\text{рядок 14 даної табл. 4.2}}{\text{рядок 13 даної табл. 4.2} \times 12}$
17. Середньогодинна продуктивність праці	тис. грн/ люд.-год.	$\frac{\text{рядок 1 даної табл. 4.2}}{\text{рядок 1060 ф. № 1-ПВ (міс.)}}$ (відношення річного обсягу товарної продукції до кількості відпрацьованих за рік людино-годин)
18. Середньоденна продуктивність праці	тис. грн/ люд.-днів	$\frac{\text{рядок 1 даної табл. 4.2}}{\text{р. 1060 ф. № 1-ПВ (міс.) / тривалість робочого дня}}$ (відношення річного обсягу товарної продукції до кількості відпрацьованих за рік людино-днів)
19. Середньорічна продуктивність праці	тис. грн/ особу	$\frac{\text{рядок 1 даної табл. 4.2}}{\text{рядок 13 табл. 4.2}}$
20. Трудомісткість	люд.-год./ тис. грн	$\frac{\text{рядок 1060 ф. № 1-ПВ (міс.)}}{\text{рядок 1 даної табл. 4.2}}$ (відношення кількості відпрацьованих за рік людино-годин до річного обсягу товарної продукції)

Закінчення табл. 4.2

1	2	3
21. Трудові витрати на 1 грн товарної продукції	–	$\frac{\text{рядок 2505 ф. № 2}}{\text{рядок 1 даної табл. 4.2}}$ (відношення операційних витрат на оплату праці до товарної продукції)
22. Валова рентабельність продукції	%	$\frac{\text{рядок 2090 (2095) ф. № 2}}{\text{рядок 2050 ф. № 2}} \times 100$ (відношення валового прибутку до собівартості реалізованої продукції)
23. Чиста рентабельність продажів	%	$\frac{\text{рядок 2350 (2355) ф. № 2}}{\text{рядок 2000 ф. № 2}} \times 100$ (відношення чистого прибутку (збитку) до чистої виручки від реалізації)

До числа показників господарської діяльності належать:

на підприємствах торгівлі: показники за номерами 2, 4, 5, 6, 7, 11, 12 – 16, 21, 23 з табл. 4.2, а також виторг на одного торгового працівника, виторг на 1 кв. м. торгової площі, швидкість оборотності товарних запасів;

на сільськогосподарських підприємствах, крім згаданих у табл. 4.2, належить валова продукція тваринництва і рослинництва, урожайність з 1 га культури, вихід продукції у тваринництві та інші;

в бюджетних установах: показники за номерами 5 – 7, 12 – 16 з табл. 4.2, а також фонд оборотних активів, фонд необоротних активів, результат виконання кошторису за загальним і спеціальним фондами, дебіторська, кредиторська заборгованість та показники функціональної діяльності, касові та фактичні видатки [17];

в банках установах: показники за номерами 5 – 7, 12 – 16 з табл. 4.2, а також доходи, витрати банку, валовий, чистий прибуток банку, дохід на активи банку, дохід на капітал банку, сума кредитного портфеля банку, сума резервів банку (у тому числі під кредитні операції).

Показники випуску, реалізації продукції, ефективності використання основних засобів потребують більш детального аналізу.

Для оцінки динаміки випуску продукції (товарної продукції) у довгостроковому періоді за даними форми 1П-НПП (річна) визначають його базисні, ланцюгові та середньорічні темпи зростання (табл. 4.3).

Таблиця 4.3

Аналіз динаміки загального обсягу товарної продукції

Показники	Роки				
	2013	2014	2015	2016	2017
Товарна продукція, тис. грн	2 780	2 560	3 230	3 550	4 540
Базові темпи зростання, %	–	92,09	116,18	127,7	163,31
Ланцюгові темпи зростання, %	–	92,09	126,17	109,91	127,89

За даними табл. 4.3 помічено стійку тенденцію до зростання обсягів товарної продукції, за виключенням 2016 року, в якому випуск продукції був значно меншим, ніж у попередньому році.

Визначення середньорічного темпу зростання обсягу товарної продукції здійснюється за формулою середньої геометричної:

$$\overline{T} = \sqrt[n-1]{T1 \times T2 \times \ldots \times Tn}, \qquad (4.1)$$

де $\overline{T}$ – середньорічний темп зростання товарної продукції;

T – ланцюгові темпи зростання товарної продукції;

n – кількість періодів, що аналізуються.

Визначений за даними табл. 4.3 середньорічний темп зростання товарної продукції складе:

$$\overline{T} = \sqrt[5-1]{1{,}0 \times 0{,}9209 \times 1{,}2617 \times 1{,}0991 \times 1{,}2789} = \sqrt[4]{1{,}6332} = 1{,}1305.$$

Це означає, що за останні 5 років середньорічний темп зростання товарної продукції склав 113,05 %, тобто в цілому тенденція позитивна, але збільшення обсягів виробництва є доволі повільним.

Для більш наочного відображення динаміки випуску продукції використовують графічний метод. За даними табл. 4.3 побудовано графік зміни темпів зростання товарної продукції (рис. 4.1).

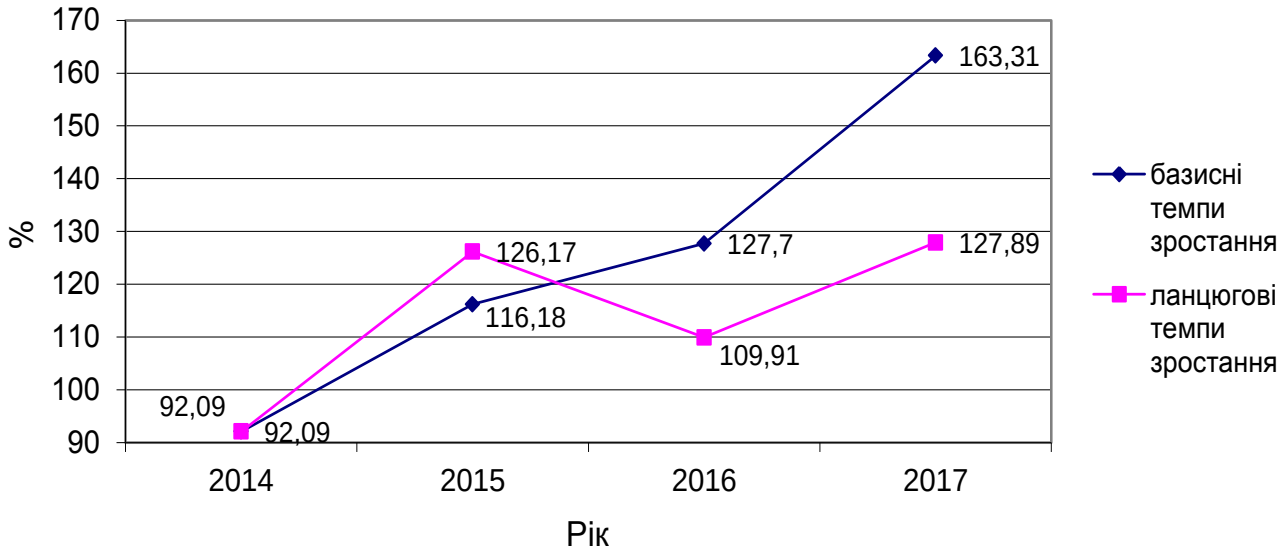

Рис. 4.1. **Динаміка зміни темпів зростання товарної продукції**

Крім динаміки випуску продукції важливе значення має його ритмічність, тобто відповідність обсягів товарної продукції встановленому на певний період (декаду, місяць, квартал, півріччя, рік) графіку випуску продукції.

Від ритмічності випуску продукції залежить можливість вчасного виготовлення і реалізації продукції.

Для оцінки ритмічності випуску продукції розраховують за даними стор. 2 і 3 форми статистичної звітності 1П-НПП (термінова квартальна) та планів виробництва продукції:

коефіцієнт ритмічності;

коефіцієнт варіації;

коефіцієнт аритмічності.

Коефіцієнт ритмічності випуску продукції визначається як відношення випуску продукції, зарахованого у виконання плану (або фактичного випуску, що не вище плану) до суми планового випуску продукції. Коефіцієнт ритмічності не може бути більшим за 1. Якщо він дорівнює 1, то план ритмічності випуску продукції виконано в повному обсязі. Приклад визначення коефіцієнта ритмічності випуску продукції продемонструємо на даних табл. 4.4.

Коефіцієнт ритмічності випуску продукції за даними табл. 4.4 становить:

$$K_P = \frac{4\,440}{4\,550} = 0{,}97\,.$$

Коефіцієнт ритмічності менше одиниці з причини невиконання плану випуску продукції в I і III кварталах відповідно на 1,12 і 7,14 %. З табл. 4.4 видно, що план реалізації не виконано як за ритмічністю (на 3 %), так і за загальним обсягом виробництва (на 0,22 %).

Таблиця 4.4

Вихідні дані для розрахунку коефіцієнта ритмічності випуску продукції

Квартал	Обсяг випуску продукції, тис. грн		% виконання плану	Випуск продукції зарахований в виконання плану
	план	факт		
I	900	890	98,88	890
II	1 050	1 050	100,00	1 050
III	1 400	1 300	92,86	1 300
IV	1 200	1 300	108,33	1 200
Разом	4 550	4 540	99,78	4 440

У цілому підприємство виготовило продукції 99,78 % від запланованого обсягу, а у встановлені планом терміни лише 97 %. Невиконання плану ритмічності випуску продукції може в I і III кварталах негативно позначитися на швидкості оборотності оборотних коштів.

Коефіцієнт варіації випуску товарної продукції визначається:

$$К_В = \frac{\sqrt{\sum(ТП_{фі} - \overline{ТП_{пл}})^2 \div n}}{\overline{ТП_{пл}}}, \quad (4.2)$$

де $ТП_{фі}$ – фактичний випуск товарної продукції в і-му періоді;

$\overline{ТП_{пл}}$ – середня за період сума планового випуску продукції;

n – кількість періодів (діб, декад, кварталів).

У нашому прикладі коефіцієнт варіації дорівнює:

$$К_В = \frac{\sqrt{((890-1137,5)^2 + (1050-1137,5)^2 + (1300-1137,5)^2 + (1300-1137,5)^2) \div 4}}{1137,5} = 0,1534$$

Середня сума планового випуску продукції визначається діленням суми планового випуску на кількість періодів (4550:4 = 1137,5). Так, обсяг товарної продукції за кварталами відхиляється від графіка в середньому на 15,34 %. Слід зазначити, що на відміну від коефіцієнта ритмічності коефіцієнт варіації враховує не тільки недовиконання, а й перевиконання плану виробництва за окремими періодами.

Коефіцієнт аритмічності випуску продукції визначається за формулою:

$$К_{АР} = 1 - К_Р, \quad (4.3)$$

де $К_Р$ – коефіцієнт ритмічності випуску продукції;

$К_{АР}$ – коефіцієнт аритмічності випуску продукції.

Коефіцієнт аритмічності, розрахований за даними табл. 4.4, дорівнює: $К_{АР} = 1 - 0,97 = 0,03$. Тобто підприємство недовиготовило у встановлені графіком строки 3 % продукції від загального планового випуску. Такі результати вимагають виявлення причин недотримання графіка виробництва.

За даними розрахунків коефіцієнта аритмічності визначають резерви збільшення випуску продукції. Здійснюють такі розрахунки з використанням формули:

$$\Delta ТП = ТП_{ПЛ} \times К_{АР}, \quad (4.4)$$

де $\Delta ТП$ – резерви зростання випуску продукції (сума недоотриманої у встановлені терміни виручки від реалізації продукції);

$ТП_{ПЛ}$ – сума планового випуску продукції;

$К_{АР}$ – коефіцієнт аритмічності випуску продукції.

Сума недоотриманого у встановлені терміни випуску продукції у даному прикладі складає:

$$\Delta ТП = 4\,550 \times 0{,}03 = 136{,}5 \text{ тис. грн.}$$

Збільшення випуску продукції може позитивно вплинути на фінансові результати підприємства, а отже і на можливості фінансування соціальної сфери.

Аналіз динаміки випуску продукції в короткостроковому періоді здійснюється за окремими видами продукції (за формою табл. 4.5).

Таблиця 4.5

Динаміка й виконання плану з випуску продукції в короткостроковому періоді

Найменування продукції	Факт 2016 р.	2017 рік		Виконання плану 2017 р., %	Відхилення факту 2017 р. від 2016 р.	
		план	факт		абсолютне	відносне, %
				$\frac{\text{гр. 4}}{\text{гр. 3}} \times 100$	гр. 4 – гр. 2	$\frac{\text{гр. 7}}{\text{гр. 2}} \times 100$

Аналіз асортименту випущеної продукції здійснюється за даними форми № 1П-НПП (річна) та річних планів випуску продукції.

Асортименти продукції – це склад всіх видів і різновидів продукції по однорідних типах, марках, модулях.

Особливістю оцінки виконання плану з асортименту є те, що він не може бути більше 100 %. Для оцінки виконання плану за асортиментом використовують такі способи:

1) найменшого відсотка (для його посилення розраховують питому вагу номенклатур, за якими не виконаний план);

2) середнього відсотка. За цим способом порівнюють фактичне й планове значення за кожною номенклатурою й у рахунок виконання плану зараховують найменше, потім підбивають суму зарахованих значень і ділять на суму випуску продукції за планом.

Приклад аналізу асортименту випуску продукції наведено в табл. 4.6.

Таблиця 4.6

Вихідні дані для аналізу асортименту випущеної продукції

Назва продукції	Випуск продукції, тис. грн		% виконання плану випуску продукції	Випуск продукції, зарахований в виконання плану	
	за планом	за фактом		сума	%
А	1 100	1 200	109,09	1 100	100
Б	900	890	98,89	890	98,89
В	1 250	1 150	92,00	1 150	92,00
Г	1 300	1 300	100,00	1 300	100,00
Усього	4 550	4 540	99,78	4 440	

Виходячи зі способу найменшого %, відсоток виконання плану за асортиментом становить 92,00 %. Питома вага номенклатури, за якими план не виконаний = 50,00 % (2/4 × 100).

Середній відсоток виконання плану за асортиментом дорівнює 97,58 % (4 440 / 4 550) × 100).

Невиконання плану за асортиментом не значне, і не є обов'язковою передумовою для невиконання плану реалізації. Поставки за звітний період можуть бути виконані за рахунок залишків готової продукції на складі на кінець попереднього року. Якщо такі залишки відсутні, то підприємство ризикує недоотримати виручку за номенклатурами Б, В, у той час як продукція типу А може залишитися на складі в сумі 10 тис. грн.

Випуск продукції залежить від забезпеченості підприємства основними засобами та ефективності їх використання. Результати аналізу забезпеченості підприємства необоротними активами наведені в табл. 4.7.

У цілому на підприємстві вартість необоротних активів зросла на 1 218 тис. грн, це відбулося переважно за рахунок збільшення залишкової вартості основних засобів. Структура необоротних активів суттєво в звітному році порівняно з минулим не змінилася.

Помітно зменшилася лише питома вага незавершеного будівництва і навпаки збільшилася питома вага основних засобів. Щодо структури балансу, то як у минулому, так і в звітному році вона була "легкою", оскільки питома вага необоротних активів в структурі балансу була меншою 50 % і склала в минулому році 35 % (1 776:5 074), а в звітному році 48,02 % (2 994:6 234).

Таблиця 4.7

Аналіз структури і динаміки необоротних активів підприємства

Види необоротних активів	Минулий рік		Звітний рік		Відхилення	
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	у сумі, тис. грн	у струк-турі, %
Нематеріальні активи (залишкова вартість)	1,0	0,06	–	–	-1,0	-0,06
Незавершене виробництво	762	42,91	922	30,79	160	-12,12
Основні засоби (залишкова вартість)	1 013	57,03	2 072	69,21	1 059	12,18
Усього необоротних активів	1 776	100	2 994	100	1 218	–

Рух основних виробничих фондів характеризують такі показники, як коефіцієнт оновлення (Кон), вибуття (Квиб) й приросту (Кприр), а технічний стан – коефіцієнт зносу та придатності (табл. 4.8).

Таблиця 4.8

Показники аналізу руху та технічного стану основних виробничих фондів (із джерела [8])

Показники	Формула для розрахунку	Характеристика
Коефіцієнт зносу на початок року	відношення суми зносу до первісної вартості основних засобів на початок року	Визначається за кожним видом основних засобів і характеризує частку вартості основних засобів, що списана на витрати діяльності
Коефіцієнт зносу на кінець року	відношення суми зносу до сервісної вартості основних засобів на кінець року	-II-
Коефіцієнт придатності	1-коефіцієнт зносу (відношення залишкової до первинної вартості основних засобів)	Визначається за видами основних фондів як на початок, так і на кінець звітного року. Характеризує частку вартості основних засобів, не перенесеної на новий продукт
Коефіцієнт оновлення (Кон)	відношення вартості введених основних засобів до первісної вартості основних засобів на кінець періоду	Визначається за видами основних фондів. Характеризує інтенсивність оновлення основних засобів
Коефіцієнт вибуття (Квиб)	відношення вартості основних засобів, що вибули до сервісної вартості основних засобів на початок періоду	Визначається за видами основних фондів. Характеризує інтенсивність вибуття основних засобів

Аналіз якісного стану основних фондів починається з визначення рівня їх фізичного зносу. Фізичне зношування основних фондів є природнім явищем, однак розмір його можна скоротити шляхом технічного обслуговування й ремонтів, раціонального використання. Рівень фізичного зносу визначається через коефіцієнт зносу, який показує частку перенесеної вартості фондів у їх первісній вартості. Коефіцієнт придатності основних фондів відображає частку залишкової вартості фондів у їх первісній вартості.

Під час аналізу технічного стану і руху основних фондів необхідно оцінити розмір їх поповнення, дати оцінку їх фізичного зносу, що і наведено в табл. 4.9.

Таблиця 4.9

Показники руху та технічного стану основних засобів підприємства, %

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Коефіцієнт зносу основних засобів	63,09	49,03	-14,06
Коефіцієнт придатності основних засобів	36,91	50,97	14,06
Коефіцієнт оновлення основних засобів	10,01	23,04	13,03
Коефіцієнт вибуття основних засобів	19,93	8,05	-11,88

З наведених розрахунків видно, що підприємство відновлює власні основні виробничі фонди, однак цей процес проходить поки що на недостатньому рівні, про це свідчить все ще значний і в звітному році коефіцієнт зносу (49,03 %).

Значення та динаміка показників ефективності використання основних засобів наведені в табл. 4.10.

Таблиця 4.10

Аналіз показників ефективності використання основних засобів

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Фондовіддача	2,78	2,62	-0,16
Фондоємність	0,36	0,38	0,02
Фондоозброєність, грн/особу	13,44	20,84	7,4

Серед наведених у табл. 4.10 показників покращилася лише фондоозброєність, а фондовіддача та фондоємність, хоча незначною мірою, але погіршилися. Це пов'язано з тим, що на підприємстві мали місце довгострокові капіталовкладення, які ще не окупилися в повному обсязі.

Як уже зазначалося досягти збільшення фінансування соціального розвитку на підприємстві можна лише за умови зростання обсягів виробництва, яке можливе, в тому числі, і за рахунок більш ефективного використання основних засобів. Резерви підвищення ефективності використання основних засобів мають місце, якщо:

граничний показник фондомісткості більше 1. Він визначається як відношення темпів приросту середньорічної вартості основних засобів до темпів приросту обсягів виробництва. Темпи приросту визначаються як відношення абсолютного відхилення показника до його планового значення. Для реалізації виявлених резервів слід збільшити інтенсивність використання виробничих потужностей;

на підприємстві є відносна перевитрата коштів на основні виробничі фонди. Вона розраховується як різниця між середньорічною вартістю основних виробничих фондів у звітному і попередньому періодах, помножена на відносне відхилення у випуску продукції.

На якість трудового процесу безпосередній вплив мають **показники фінансових результатів та фінансового стану підприємства.**

Найважливішим показником, що характеризують роботу підприємства є операційні витрати на виробництво й реалізацію продукції, послуг. Від їх рівня залежать фінансові результати діяльності підприємства.

Приклад загального аналізу операційних витрат представлений у табл. 4.11. Дані цієї таблиці дозволяють оцінити структуру і динаміку витрат. Для деталізації результатів аналізу можна оцінити структури і динаміку собівартості продукції за статтями калькуляції. Аналіз даних, проведений у табл. 4.11, показав, що порівняно з минулим роком у звітному році зменшилися всі елементи витрат, крім матеріальних.

Джерелом інформації для заповнення табл. 4.11 є розділ 3 форми № 2 "Звіт про фінансові результати". У ході аналізу структури витрат за елементами визначено питому вагу окремих елементів витрат у загальній сумі витрат і оцінено їх зміни за звітний період, у якій перераховуються елементи витрат і відображається їх абсолютна величина та питома вага.

Таблиця 4.11

Аналіз структури і динаміки операційних витрат підприємства

Елементи витрат	Минулий рік		Звітний рік		Відхилення	
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	у сумі, тис. грн	у струк-турі, %
1. Матеріальні витрати	136	19,48	139	29,51	3	10,03
2. Оплата праці	306	43,83	181	38,43	-125	-5,4
3. Відрахування на соціальні заходи	117	16,76	68	14,44	-49	-2,32
4. Амортизація	60	8,59	60	12,74	–	4,15
5. Інші витрати	79	11,34	23	4,88	-56	-6,46
Разом	698	100	471	100	-227	–

Ці дані наведені окремо: базові (минулого, звітного періоду, прогнозні), фактичні та зміна цих показників за період, що аналізується. За результатами аналізу найбільшу питому вагу в структурі витрат, як у звітному, так і в минулому роках займають витрати на оплату праці, а потім матеріальні витрати, що не є характерним для промисловості. Це може пояснюватися видом діяльності підприємства (наприклад наданням послуг, виконанням робіт).

За даними табл. 4.11 можна визначити витрати на 1 грн товарної продукції, як відношення суми операційних витрат до обсягів товарної продукції (з форми № 1П-НПП (річна).

Фінансові результати діяльності підприємства характеризуються сумою отриманого прибутку й рівнем рентабельності. Прибуток підприємства одержують головним чином від реалізації продукції, а також від інших видів діяльності. Аналіз фінансових результатів починається з оцінки рівня й динаміки фінансових результатів (чистого доходу, собівартості, валового та чистого прибутку (за формою табл. 4.2).

Для більш повної характеристики фінансових результатів підприємства поряд із величиною чистого прибутку розраховують рівень рентабельності. Показники рентабельності характеризують ефективність роботи підприємства в цілому, прибутковість різних напрямків діяльності (виробничої, комерційної, інвестиційної), окупність витрат. Вони більш повно, ніж прибуток відображають остаточні результати господарювання, тому що їх величина показує співвідношення ефекту з наявними або використаними ресурсами.

Аналіз ефективності функціонування підприємства проводиться за групами відносних показників [6].

1. Витратні показники рентабельності застосовують для оцінки дохідності здійснених витрат (виробничих, збутових чи інвестиційних) у процесі функціонування підприємства. Для їх розрахунку використовуються показники чистого, валового прибутку, а також прибутку від операційної діяльності, які співвідносяться із сумою витрат на виробництво та реалізацію або собівартістю реалізованої продукції чи собівартістю одиниці продукції. Витратні показники рентабельності, визначені за даним підходом, характеризують ефективність використання ресурсів, спожитих у процесі виробничої, інвестиційної чи фінансової діяльності. Ці показники рентабельності свідчать про те, скільки підприємство отримає прибутку (ефекту) з кожної гривні, яка була витрачена на здійснення того чи іншого виду діяльності. Їх перелік та порядок розрахунку наведено в табл. 4.12.

Таблиця 4.12

Порядок розрахунку витратних показників рентабельності

Показники	Порядок розрахунку / позитивна тенденція	Характеристика
Рентабельність операційної діяльності	Ф 2 Р 2190 / Ф 2 (Р 2050 + + Р 2130 + Р 2150 + Р 2180) × × 100 % (збільшення)	Відношення фінансового результату від операційної діяльності до операційних витрат
Рентабельність звичайної діяльності	Ф 2 Р 2290 / Ф 2 (Р 2050 + + Р 2130 + Р 2150 + + Р 2180 + Р 2250 + + Р 2255 + Р 2270) × 100 % (збільшення)	Відношення фінансового результату від звичайної діяльності до витрат від звичайної діяльності
Коефіцієнт покриття операційних витрат	Ф 2 Р 2000 / Ф 2 Р 2050 (збільшення)	Розраховується як відношення чистого доходу до собівартості реалізованих робіт, послуг
Коефіцієнт окупності операційних витрат	Ф 2 Р 2050 / Ф 2 Р 2000 (зменшення)	Розраховується як відношення собівартості робіт, послуг до чистого доходу

2. Ресурсні показники рентабельності розраховуються для оцінки рівня доходності ресурсів або капіталу суб'єкта господарювання (власного, залученого, основного чи оборотного). Ці показники визначаються як відношення прибутку (валового, від операційної діяльності або чистого) до вартості різних видів активів чи капіталу або їх складових. Результати розрахунку характеризують ефективність використання його ресурсів. Перелік і порядок розрахунку показників надано в табл. 4.13.

Таблиця 4.13

Порядок розрахунку ресурсних показників рентабельності

Показники	Порядок розрахунку / позитивна тенденція	Характеристика
Чиста рентабельність активів	Ф 2 Р 2350 (2355) / Ф 1 Р 1300 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) × 100 % (збільшення)	Відношення чистого прибутку підприємства до середньорічної вартості активів підприємства
Чиста рентабельність власного капіталу	Ф 2 Р 2350 (2355) / Ф 1 Р 1495 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) × 100 % (збільшення)	Відношення чистого прибутку до середньорічної вартості власного капіталу
Чиста рентабельність залученого капіталу	Ф 2 Р 2350 (2355) / Ф 1 Р 1595 (Гр. 3 + Гр. 4) + Р 1695 (Гр. 3 + + Гр. 4) × 0,5) × 100 % (збільшення)	Відношення чистого прибутку до середньорічної вартості залученого капіталу
Чиста рентабельність необоротних активів	Ф 2 Р 2350 (2355) /Ф 1 Р 1095 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) × 100 % (збільшення)	Відношення чистого прибутку до середньорічної вартості необоротних активів
Чиста рентабельність оборотних активів	Ф 2 Р 2350 (2355 / Ф 1 Р 1195 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) × 100 % (збільшення)	Відношення чистого прибутку до середньорічної вартості оборотних активів
Валова рентабельність активів	Ф 2 Р 2090 (2095) / Ф 1 Р 1300 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) × 100 % (збільшення)	Відношення валового прибутку до середньорічної вартості активів підприємства
Валова рентабельність власного капіталу	Ф 2 Р 2090 (2095) / Ф 1 Р 1495 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) × 100 % (збільшення)	Відношення валового прибутку до середньорічної вартості власного капіталу
Валова рентабельність залученого капіталу	Ф 2 Р 2090 (2095) / Ф 1 Р 1595 (Гр. 3 + Гр. 4) + Р 1695 (Гр. 3 + + Гр. 4) × 0,5) × 100 % (збільшення)	Відношення валового прибутку до середньорічної вартості залученого капіталу
Валова рентабельність необоротних активів	Ф 2 Р 2090 (2095) / Ф 1 Р 1095 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) × 100 % (збільшення)	Відношення валового прибутку до середньорічної вартості необоротних активів
Валова рентабельність оборотних активів	Ф 2 Р 2090 (2095) / Ф 1 Р 1195 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) × 100 % (збільшення)	Відношення валового прибутку до середньорічної вартості оборотних активів

2. Доходні показники рентабельності є відношенням валового, чистого або прибутку від операційної діяльності до чистого доходу підприємства. Ця група показників характеризує ефективність збутової діяльності і показує, яку суму прибутку отримує підприємство з кожної гривні реалізованої продукції. Рентабельність продажів визначається, як у цілому по підприємству так і за окремими видами робіт чи послуг. Методика розрахунку цих показників наведена в табл. 4.14.

Таблиця 4.14

Порядок розрахунку доходних показників рентабельності

Показники	Порядок розрахунку / позитивна тенденція	Характеристика
Валова рентабельність продажу	Ф 2 Р 2090 (2095) / Ф 2 Р 2000 × × 100 % (збільшення)	Відношення валового прибутку до чистого доходу
Чиста рентабельність продажу	Ф 2 Р 2350 (2355) / Р 2000 × × 100 % (збільшення)	Відношення чистого прибутку до чистого доходу
Рентабельність доходу від операційної діяльності	Ф 2 Р 2190 (2195) / (Р 2000 + + Р 2120) × 100 % (збільшення)	Відношення фінансового результату від операційної діяльності до доходів від операційної діяльності

Результати аналізу показників рентабельності, як власне і фінансового стану слід оформлювати у формі табл. 4.1.

Аналіз фінансового стану підприємства передбачає визначення та оцінку динаміки показників: ліквідності, фінансової стійкості та ділової активності.

Ліквідність балансу визначається як ступінь покриття зобов'язань підприємства його активами, строк перетворення яких у гроші відповідає строку погашення зобов'язань. Аналіз ліквідності підприємства здійснюється шляхом розрахунку таких показників, як коефіцієнт покриття, коефіцієнт швидкої та коефіцієнт абсолютної ліквідності (табл. 4.15).

Таблиця 4.15

Методика розрахунку коефіцієнтів ліквідності

Показники	Порядок розрахунку / нормативне значення	Характеристика
Коефіцієнт покриття	Ф 1 Р 1195 / Ф 1 Р 1695 (≥ 1,5 -2,0)	Відношення оборотних активів до поточних зобов'язань (характеризує достатність оборотних активів для покриття короткострокових боргів)
Коефіцієнт швидкої ліквідності	Ф 1 ($\sum$ Р 1125 ÷1190) / / Ф 1 Р 1695 (≥ 0,7 -1,0)	Відношення оборотних активів за мінусом запасів до поточних зобов'язань (характеризує достатність високо та швидколіквідних активів для покриття короткострокових боргів)
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Ф 1 (Р 1160 + Р 1165) / / Ф 1 Р 1695 (≥ 0,2 -0,3)	Відношення грошових коштів та поточних фінансових інвестицій до поточних зобов'язань (характеризує негайну готовність підприємства погасити поточні зобов'язання)

Нормативні значення показників ліквідності вказані на основі опрацювання різних літературних джерел і мають враховувати специфіку функціонування підприємства. Слід зазначити, що занадто високі значення показників свідчать про нераціональне управління елементами оборотного капіталу (грошовими коштами, запасами та дебіторською заборгованістю).

Під фінансовою стійкістю підприємства розуміють його платоспроможність в часі з дотриманням умови фінансової рівноваги між власними та залученими засобами [6, с. 267]. Фінансова стійкість підприємства передбачає, що ресурси, вкладені в підприємницьку діяльність, повинні окупитися за рахунок грошових надходжень, а отриманий прибуток забезпечувати самофінансування та незалежність підприємства від зовнішніх джерел формування активів. Перелік показників фінансової стійкості наведено в табл. 4.16.

Таблиця 4.16

Порядок розрахунку основних показників фінансової стійкості

Показники	Порядок розрахунку / позитивна тенденція	Характеристика
Коефіцієнт автономії	Ф 1 Р 1495 / Ф 1 Р 1900 (0,5-0,6, збільшення)	Відношення власного капіталу до підсумку балансу. Чим більше значення показника, тим менше підприємство залежне від зовнішніх джерел фінансування
Коефіцієнт фінансової залежності	Ф 1 Р 1900 / Ф 1 Р 1495 (< 2,0)	Показує, яка сума майна припадає на 1 грн власного капіталу
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	Ф 1 Р 1195 ÷ Р 1695 / Ф 1 Р 1495 (> 0,5)	Відношення робочого капіталу (власних оборотних засобів) до власного капіталу. Характеризує ступінь мобільності власних коштів
Коефіцієнт фінансової стійкості	Ф 1 Р 1495 / Ф 1 Р 1595 + + Р1695 (>1,0)	Відношення власного та залученого капіталу
Коефіцієнт фінансового ризику	Ф 1 (Р 1195 + Р 1695) / / Ф 1 Р 1495 (≤ 1,0)	Відношення залученого капіталу до власного
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	Ф 1 (Р 1195 + Р 1695) / / Ф 1 Р 1900 (≤ 0,5)	Відношення залученого капіталу до підсумку балансу. Показує питому вагу залученого капіталу в загальній сумі капіталу
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	Ф 1 (Р 1495 – Р 1095) / / Ф 1 Р 1195 (> 0,1)	Відношення власних оборотних засобів до загальної суми оборотних засобів. Показує, яка частина оборотних засобів сформована за рахунок власних коштів

Ділова активність проявляється в динамічності розвитку підприємства, швидкості обороту засобів підприємства. Критеріями ділової активності є рівень ефективності використання ресурсів підприємства, стійкість економічного зростання, ступінь виконання завдання за основними показниками господарської діяльності тощо. Методика розрахунку цих показників подана в табл. 4.17.

Таблиця 4.17

Порядок розрахунку показників ділової активності підприємства [6]

Показники	Порядок розрахунку / позитивна тенденція	Характеристика
Коефіцієнт оборотності активів	Ф 2 Р 2000 / Ф 1 Р 1300 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) (збільшення)	Відношення чистої виручки від реалізації до середньорічної вартості активів. Показує скільки разів обертаються активів протягом звітного періоду
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	Ф 2 Р 2000 / Ф 1 Р 1195 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) (збільшення)	Відношення чистої виручки від реалізації до середньорічної вартості оборотних активів
Коефіцієнт оборотності запасів	Ф 2 Р 2000/ Ф 1 (∑ Р 1100 + + 1110 Гр. 3 +∑ Р 1100 + +1110 Гр. 4) × 0,5) (середньогалузеве)	Відношення чистої виручки до середньорічної суми матеріальних запасів
Коефіцієнт оборотності коштів у розрахунках	Ф 2 Р 2000 / Ф 1 (∑ Р 1125 ÷ ÷ 1190 Гр. 3 + ∑ Р 1125 ÷ ÷ 1190 Гр. 4) × 0,5) (збільшення)	Відношення чистої виручки від реалізації до середньорічної суми дебіторської заборгованості
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	Ф 2 Р 2000 / Ф 1 Р 1495 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) (збільшення)	Відношення чистої виручки від реалізації до середньорічної суми власного капіталу
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	Ф 2 Р 2000 / Ф 1 Р 1695 (Гр. 3 + Гр. 4) × 0,5) (збільшення)	Відношення чистої виручки від реалізації до середньорічної суми кредиторської заборгованості

За результатами аналізу фінансового стану та фінансових результатів слід зробити висновки: 1) про наявність позитивних змін і їх вплив на розвиток трудових процесів; 2) про негативні зміни і можливі наслідки їх впливу на трудові показники.

4.2. Аналіз структури персоналу та забезпеченості ним підприємства

Виконання плану за багатьма трудовими показниками залежить від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

Під час аналізу структури та забезпеченості підприємства персоналом користуються такими показниками чисельності персоналу:

штатна чисельність;

фактична чисельність;

облікова чисельність штатних працівників;

середньооблікова чисельність штатних працівників за місяць;

середня (середньооблікова) кількість працівників підприємства за період;

середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості чисельність окремих категорій персоналу.

Аналіз забезпеченості будь-якого підприємства, установи чи організації робочою силою починають зазвичай з аналізу чисельного складу та визначення абсолютного і відносного надлишку чи нестачі працівників у звітному періоді. Аналіз чисельного складу в динаміці дозволяє оцінити, як підприємство вписується в ринкові умови господарювання, чи має змогу виконувати поставлені перед ним задачі. Але, здійснювати його слід в ув'язці з порівнянням з обсягами продукції, робіт чи послуг.

Для оцінки загальної забезпеченості підприємства робочою силою розраховуються абсолютні й відносні відхилення. Абсолютне відхилення розраховується як у цілому за загальною кількістю персоналу, так і за робітниками. Відносне відхилення встановлюється тільки по робітниках за формулою:

$$\Delta Ч_{Р} = Ч_{Робф} - \frac{Ч_{Робпл} \times ТП\,\%}{100}, \qquad (4.5)$$

де ТП % – відсоток виконання плану по випуску товарної продукції;

Чробф, Чробпл – фактична, планова чисельність робітників на певну дату.

Установивши відносне відхилення, можна сказати про вивільнення або додаткове завантаження робочої сили з урахуванням виконання виробничої програми.

Аналіз забезпеченості промислового підприємства персоналом здійснюється за формою табл. 4.18 такими категоріями персоналу:

1) працівники основної діяльності, з них:

робітники;

технічні службовці;

керівники,

службовці;

2) невиробничий персонал.

Аналіз забезпеченості сільських господарств трудовими ресурсами має свою специфіку. Обумовлена вона характерним для сільського господарства переліком категорій персоналу. Аналізуючи забезпеченість господарства трудовими ресурсами, слід оцінювати їх динаміку порівняно з планом і минулим періодом (табл. 4.18).

Таблиця 4.18

Аналіз забезпеченості промислового підприємства персоналом

Категорії персоналу (за середньосписковою чисельністю)	Минулий період	Звітний період		Абсолютне відхилення		% забезпеченості (порівняно з планом)
		план	факт	від плану	від минулого періоду	
1. Промислово-виробничий персонал, із них:						
1.1. Робітники						
1.2. Технічні службовці						
1.3. Керівники						
1.4. Спеціалісти						
2. Невиробничий персонал						

За даними табл. 4.18 господарство не забезпечене саме виробничим персоналом. Так, не вистачає порівняно з планом у тваринництві скотарів, а в допоміжних виробництвах – водіїв. Причинами незабезпеченості підприємства цими категоріями персоналу є їх непопулярність та низька оплата праці. Щодо працівників обслуговуючих господарств їх кількість порівняно з минулим роком збільшилась на 5 осіб, але таке збільшення є запланованим. Кількість службовців зменшилась на 5 осіб, що може бути пов'язано з автоматизацією облікових робіт.

Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами полягає в оцінці відповідності загальної чисельності, складу і структури персоналу штатному

розпису. На цьому етапі оцінюються відхилення фактичних показників від планових (показників штатного розпису) і дається оцінка впливу цих відхилень на результати діяльності установи [17]. Негативно оцінюється як невиконання плану, так і надлишкове залучення працівників.

Особлива увага приділяється оцінці структури і динаміки трудових ресурсів. Структура персоналу підприємств та установ аналізується як шляхом складання аналітичних таблиць, так і графічним методом. Аналіз забезпеченості промислового підприємства персоналом здійснюється за формою табл. 4.19 за такими категоріями персоналу.

Таблиця 4.19

Аналіз забезпеченості сільськогосподарського підприємства трудовими ресурсами

Категорії персоналу (за середньообліковою чисельністю)	Минулий період	Звітний період		Абсолютне відхилення		% забезпеченості (порівняно з планом)
		план	факт	від плану	від минулого періоду	
1	2	3	4	5	6	7
1. Працівники, зайняті в сільськогосподарському виробництві	305	315	310	-5	+5	98,4
1.1. Виробничий персонал:	240	250	245	-5	+5	98,0
у тваринництві:	100	110	105	-5	+5	95,4
доярки	45	50	50	–	+5	100
телятниці	20	25	25	–	+5	100
скотарі	35	35	30	-5	-5	85,7
у рослинництві, в тому числі:	90	85	90	+5	–	105,9
трактористи	35	30	35	+5	–	116,7
комбайнери	15	15	15	–	–	100,0
виконавці ручних робіт	40	40	40	–	–	100,0
у допоміжних виробництвах:	50	55	50	-5	–	90,9
водії	30	35	30	-5	–	85,7
робітники ремонтних майстерень	20	20	20	–	–	100,0
1.2. Інженерно-технічні працівники	20	20	20	–	–	100,0
1.3. Службовці	30	25	25	–	-5	100,0
1.4. Працівники охорони	15	20	20	–	+5	100,0

Закінчення табл. 4.19

1	2	3	4	5	6	7
2. Працівники обслуговуючих господарств	25	30	30	–	+5	100,0
2.1. Працівники будівельних бригад	10	12	13	+1	+3	108,3
2.2. Працівники дитячих і оздоровчих закладів	15	18	17	-1	+2	94,4
Усього	330	345	340	-5	+10	98,55

Структура персоналу промислового і сільськогосподарського підприємств аналізується за такими ж категоріями, як і забезпеченість персоналом, але з використанням форми табл. 4.20.

Таблиця 4.20

Форма аналітичної таблиці, призначена для аналізу структури і динаміки персоналу

Категорії персоналу	Минулий рік		Звітний рік		Абсолютне відхилення	
	кількість персоналу	питома вага, %	кількість персоналу	питома вага, %	в кількості персоналу	в структурі, %
1	2	3	4	5	6	7

Аналіз структури і динаміки персоналу бюджетних установ здійснюється в розрізі таких категорій:

1) оперативний персонал, до якого належать працівники, зайняті трудовими операціями, безпосередньо пов'язаними з функціональною діяльністю бюджетної установи. До оперативного персоналу належать основний і допоміжний персонал. Основний персонал виконує роботи і надає послуги відповідно до функціонального призначення бюджетної установи. Допоміжний персонал виконує роботи щодо забезпечення нормальних умов функціональної діяльності бюджетної установи;

2) адміністративно-управлінський персонал забезпечує організацію управління діяльністю бюджетних установ.

Аналіз забезпеченості персоналом торгового підприємства здійснюється в розрізі таких категорій персоналу, як: адміністративно-управлінський, торговий та обслуговуючий.

Особлива увага має приділятись аналізу забезпеченості підприємств і установ кадрами найбільш важливих професій.

4.3. Аналіз якісного складу персоналу

Особливо актуальними є питання аналізу якісного складу персоналу. Службовців необхідно перевіряти на відповідність фактичного рівня освіти кожного робітника посаді, яку він займає і вивчити питання, пов'язані з відбором кадрів, їх підготовкою і підвищенням кваліфікації. Умовний приклад аналізу якісного складу персоналу бюджетної установи (на прикладі вищого навчального закладу) наведено в табл. 4.21, а промислового підприємства – в табл. 4.22.

Таблиця 4.21

Оцінка якісного складу професорсько-викладацького складу у вищих навчальних закладах

Роки	Кількість викладачів	Із них				викладачів пенсійного віку, %		
		докторів, професорів	%	кандидатів, доцентів	%	докторів, професорів	кандидатів, доцентів	без ступеня
2016	450	40	8,9	252	56,0	52,0	26,5	10,0
2017	525	45	8,6	285	54,3	53,0	30,0	12,5
Ланцюгові темпи зростання, %	116,7	112,5	96,6	113,1	96,9	101,9	113,2	125,0
2009	640	57	8,9	350	54,7	55,0	27,0	13,2
Ланцюгові темпи зростання, %	121,9	126,7	103,5	122,8	100,7	103,8	90,0	105,6

Таблиця 4.22

Дані про наявність і якісний склад персоналу промислового підприємства

Показники	На кінець минулого року	На кінець звітного року	Відхилення, +/-	
			абсолютне, осіб	відносне, %
Статева структура персоналу: жінки, осіб їх питома вага, % чоловіки, осіб їх питома вага, %				
Структура персоналу за рівнем освіти: мають вищу освіту, осіб їх питома вага, % мають середню та середню спеціальну освіту, осіб їх питома вага, %				

За даними табл. 4.21 і 4.22 роблять висновок про якісний склад кадрів вищої кваліфікації. Особливу увагу слід приділяти зниженню відсотка докторів та кандидатів наук та підвищенню відсотка викладачів пенсійного віку.

Кваліфікаційний рівень працівників багато в чому залежить від їх віку, стажу роботи, посади, освіти. Тому в процесі аналізу якісного складу персоналу вивчають зміни у складі кадрів за віком, стажем роботи, освітою.

Якісний склад персоналу підприємств характеризують дані про підготовку кадрів (табл. 4.23) та дані про підвищення кваліфікації (табл. 4.24).

Так, відсоток осіб, що пройшли підготовку в середньорічній чисельності персоналу склав у звітному році 6,06 %, з них первинну підготовку пройшла лише 1 особа (1,01 % від середньорічної чисельності). Підготовку та перепідготовку персонал проходив переважно на самому підприємстві, лише 1 чоловік пройшов курс навчання в профтехучилищі. Щодо підвищення кваліфікації (табл. 4.24) дещо краща, оскільки відсоток персоналу, що підвищив кваліфікацію склав 8,08 % від середньорічної чисельності персоналу, з них лише 2,02 % – робітники.

Таблиця 4.23

Аналіз стану підготовки кадрів на підприємстві

Назва показників	Усього		у тому числі:			
			первинна підготовка		перепідготовка	
	осіб	у % до середньорічної кількості	осіб	у % до середньорічної кількості	осіб	у % до середньорічної кількості
Навчено новим професіям:	6	6,06	1	1,01	5	5,05
1) безпосередньо на виробництві, у тому числі: за формами навчання:	5	5,05	1	1,01	4	4,04
індивідуальна	5	5,05	1	1,01	4	4,04
курсова	–	–	–	–	–	–
2) з відривом від виробництва (в профтехучилищах)	1	1,01	–	–	1	1,01

Таблиця 4.24

Вихідні дані для аналізу кадрової політики підприємства з питань підвищення кваліфікації

Назва показників	Всього		у тому числі:			
			спеціалістів		робітників	
	осіб	у % до середньооблікової кількості	осіб	у % до середньооблікової кількості	осіб	у % до середньооблікової кількості
Підвищили кваліфікацію:	8	8,08	6	6,06	2	2,02
1) безпосередньо на виробництві	2	2,02	–	–	2	2,02
2) з відривом від виробництва (в навчальних закладах)	6	6,06	6	6,06	–	–

Отже, діяльність кадрових служб щодо поліпшення якісного складу персоналу можна вважати задовільною, за виключенням підвищення кваліфікації керівництвом та спеціалістами, і бажано з відривом від виробництвом.

4.4. Аналіз показників руху персоналу

Якість управління робочою силою характеризується інтенсивністю руху персоналу. До показників руху персоналу належать:

показники інтенсивності руху працівників (коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт заміщення, обороту з прийому і вибуття персоналу);

показники сталості кадрів (коефіцієнти стабільності і постійності кадрів).

Формули для розрахунку цих показників наведені у табл. 4.25.

Таблиця 4.25

Формули для розрахунку коефіцієнтів руху персоналу

Назва показника	Формули	Умовні позначенні
1	2	3
Показники інтенсивності руху персоналу		
Коефіцієнт загального обороту робочої сили ($К_{зо}$)	$К_{зо} = \frac{ЧП_П + ЧП_З}{Ч_{со}}$	$ЧП_п$ – число працівників прийнятих за звітний період; $ЧП_з$ – число працівників звільнених за звітний період; $Ч_{со}$ – середньооблікова чисельність працівників

Закінчення табл. 4.25

1	2	3
Коефіцієнт заміщення ($К_з$)	$К_з = \frac{Ч_п - Ч_з}{Ч_со}$	$Ч_П$ – число працівників прийнятих за звітний період; $Ч_з$ – число працівників звільнених за звітний період; $Ч_со$ – середньооблікова чисельність працівників
Коефіцієнт обороту з прийому ($К_оп$)	$К_оп = \frac{Ч_п}{Ч_со}$	$Ч_П$ – число працівників прийнятих за звітний період; $Ч_со$ – середньооблікова чисельність працівників
Коефіцієнт обороту зі звільнення	$К_оз = \frac{Ч_з}{Ч_со}$	$Ч_з$ – число працівників звільнених за звітний період; $Ч_со$ – середньооблікова чисельність працівників
Коефіцієнт плинності кадрів ($К_плин$)	$К_плин = \frac{Ч_плин}{Ч_со}$	$Ч_ПЛИН$ – число працівників, які звільнилися за власним бажанням, з дозволу адміністрації і звільнених за порушення трудової дисципліни; $Ч_со$ – середньооблікова чисельність працівників
Коефіцієнт внутрішнього обороту ($К_внутр$)	$К_внутр = \frac{Ч_внутр}{Ч_со}$	$Ч_внутр$ – чисельність працівників, що приймали участь у внутрішньому русі; $Ч_со$ – середньооблікова чисельність працівників
Показники сталості кадрів		
Коефіцієнт постійності кадрів ($К_пост$)	$К_пост = \frac{Ч_пост}{Ч_со}$	$Ч_пост$ – чисельність працівників, що працюють протягом усього року; $Ч_со$ – середньооблікова чисельність працівників
Коефіцієнт стабільності кадрів ($К_стаб$)	$К_стаб = \frac{Ч_стаб}{Ч_со}$	$Ч_стаб$ – чисельність працівників, що мають стаж роботи на підприємстві 5 або більше років; $Ч_со$ – середньооблікова чисельність працівників

Проміжні показники, що використовуються для визначення показників руху персоналу містяться в статистичних формах звітності:

кількість працівників, прийнятих за звітний період на роботу – у ф. № 1-ПВ (термінова, квартальна) рядок 3020;

кількість працівників, звільнених за звітний період – у ф. № № 1-ПВ (термінова, квартальна) рядок 3040;

чисельність працівників, що знаходяться в списках підприємства протягом усього року – у штатно-посадовій книзі;

число працівників, які пішли з підприємства за власним бажанням, з дозволу адміністрації і звільнених за порушення трудової дисципліни – в ф. № 1-ПВ (термінова, квартальна) рядок 3060;

чисельність працівників, що мають стаж роботи на підприємстві 5 або більше років – в штатно-посадовій книзі;

чисельність працівників, що приймали участь у внутрішньому русі – у штатно-посадовій книзі;

середньооблікова чисельність працівників (штатних) – у ф. № 1-ПВ (термінова, місячна) рядок 1040.

Особливу увагу слід приділити аналізу плинності кадрів. До числа можливих причин плинності відносять: зміну місця проживання, незадоволеність розмірами заробітку, незадоволеність професією, несприятливі умови і режим праці, віддаленість житла від місця роботи, використання не за фахом, відсутність можливості прасування по службі, несприятливі соціально-психологічні умови.

Показники руху персоналу можуть розраховуватися як в цілому по підприємству, так і по окремих підрозділах. У процесі аналізу обов'язково здійснюється порівняння показників звітного періоду із аналогічними показниками за ряд попередніх років, що дозволяє оцінити тенденцію їх зміни. Погіршення показників свідчить про посилення негативних явищ на підприємстві, стосовно умов, оплати праці тощо, а це потребує невідкладних заходів щодо усунення їх причин.

4.5. Аналіз рівня організації праці на підприємстві

Рівень організації праці безпосередньо впливає на виконання трудових показників підприємства. Аналіз організації праці доцільно здійснювати за напрямами (табл. 4.26).

Таблиця 4.26

Головні напрями аналізу організації праці на підприємстві [6]

Напрями налізу	Характеристика
1	2
Аналіз режиму роботи підприємства	Аналіз здійснюється виходячи з можливостей більш інтенсивного використання виробничого устаткування, досягнення пропорційності в роботі всієї технологічної і загальновиробничої систем машин, дотримання раціонального режиму праці і відпочинку
Аналіз умов праці	Аналіз здійснюється за оцінками ступеня її монотонності та напруженості, шкідливого впливу на здоров'я працівників, важкості фізичної праці та ін. Результатом таких досліджень є визначення напрямів подолання монотонності праці та скорочення застосування ручних робіт, ліквідації важкої фізичної праці, забезпечення необхідних санітарно-гігієнічних умов і впровадження досконалої техніки безпеки

Закінчення табл. 4.26

1	2
Аналіз стану та якості нормування праці	Аналіз стану та якості нормуванням праці проводиться за станом охоплення робіт нормуванням, обґрунтованістю та напруженістю чинних норм та оцінкою ступеня їх виконання. Показники можуть визначатися як у розрізі окремих виробництв, так і за категоріями працюючих. Часто в аналізі використовують середній процент виконання норм праці, який дає загальну характеристику їх виконання

Розглянемо конкретні показники аналізу організації праці за напрямами, зазначеними в табл. 4.26:

1) аналіз режиму роботи підприємства, що полягає в визначенні показників:

а) коефіцієнт використання наявного обладнання (відношення кількості діючого обладнання до кількості наявного обладнання);

б) коефіцієнт використання встановленого обладнання (відношення діючого обладнання до встановленого);

в) коефіцієнт інтенсивності завантаження виробничого обладнання (відношення фактичного до планового виробітку обладнання за машиногодину);

г) коефіцієнт інтенсивного використання виробничої потужності (відношення середньодобового випуску продукції до середньодобової потужності підприємства);

2) аналіз умов праці характеризується такими показниками:

а) питома вага персоналу, що працювала понаднормова протягом певного періоду часу в середньообліковій чисельності;

б) питома вага персоналу, що не отримала або лише частково використала щорічну відпустку, в середньообліковій чисельності персоналу;

в) питома вага персоналу, що працює в шкідливих умовах праці в середньообліковій чисельності персоналу;

г) питома вага персоналу, задіяного в монотонних роботах в середньообліковій чисельності персоналу;

3) аналіз стану та якості нормування праці характеризують:

а) показник частки нормованих робіт у їх загальному обсязі;

б) ступінь прогресивності норм, що визначається як частка науково та технічно-обґрунтованих норм у загальній їх кількості

в) ступінь масштабності перегляду норм, як питома вага переглянутих за певний період норм до їх загальної кількості.

Розглянуті показники слід визначати щомісяця і аналізувати в динаміці, визначаючи їх абсолютні і відносні відхилення. Такий аналіз дозволить приймати обґрунтовані рішення щодо забезпечення належних умов праці, підвищення якості нормування праці.

Висновки

Перелік основних показників для аналізу діяльності підприємства, установи чи організації залежить від особливостей його функціонування та галузевої належності.

Аналіз обсягів виробництва включає аналіз виконання плану за асортиментом, ритмічністю та визначення середньорічних темпів зростання обсягів виробництва.

Аналіз основних засобів полягає в оцінці їх структури і динаміки за окремими видами; розрахунку показників придатності, руху основних засобів та ефективності їх використання.

До складу фінансових показників включають: показники ділової активності, коефіцієнти ліквідності, фінансової стійкості та рентабельності. Серед показників рентабельності виділяють: дохідні, ресурсні та витратні показники.

Аналіз забезпеченості підприємства персоналом здійснюють за категоріями персоналу, за структурними підрозділами, за посадами шляхом визначення відсотків виконання плану.

Аналіз показників руху персоналу полягає в розрахунку коефіцієнта плинності, обороту з прийому, коефіцієнта обороту з вибуття, коефіцієнтів заміщення, постійності та стабільності кадрів.

Аналіз організації праці здійснюється за такими напрямами, як: аналіз режиму роботи підприємства; аналіз умов праці; аналіз стану та якості нормування праці.

Практичне заняття

Мета заняття – набуття навичок розрахунку та аналізу динаміки техніко-економічних та фінансових показників підприємства.

4.1. Загальна оцінка динаміки техніко-економічних та фінансових показників підприємства.

4.2. Комплексний аналіз структури, якісного складу та руху персоналу.

Завдання 4.1. Загальна оцінка динаміки техніко-економічних та фінансових показників підприємства.

Завдання 4.1.1

Визначити коефіцієнт концентрації власного капіталу. Результат пояснити. Вихідні дані: необоротні активи – 3 600 тис. грн; оборотні активи – 2 500 тис. грн; витрати майбутніх періодів – 200 тис. грн; власний капітал – 45 00 тис. грн.

Завдання 4.1.2

Оцініть забезпеченість підприємства власними оборотними коштами та розрахуйте коефіцієнти ліквідності на основі вихідних даних, наведених в табл. 4.27. Зробіть висновки щодо змін фінансового стану підприємства.

Таблиця 4.27

Вихідні дані для аналізу ліквідності балансу

Статті активу балансу	Сума, тис. грн	Статті пасиву балансу	Сума, тис. грн
Довгострокові і нематеріальні активи	1 217	Власний капітал	2 953
Поточні активи:	3 296	Позиковий капітал:	1 560
запаси і витрати	970	довгострокові зобов'язання	885
дебіторська заборгованість та інші активи	2 110	короткострокові кредити	664
грошові кошти та їх еквіваленти	216	Поточні зобов'язання	11
Баланс	4 513	Баланс	4 513

Завдання 4.1.3

Проаналізувати вплив середньої вартості залишків оборотних активів і чистої виручки від реалізації на кількість оборотів оборотних активів методом ланцюгових підстановок. Вихідні дані наведені в табл. 4.28. За результатами аналізу зробити висновки.

Таблиця 4.28

Вихідні дані для аналізу оборотності оборотних коштів

Показники	Базовий рік	Звітний рік
Середня вартість залишків оборотних активів, тис. грн	8 871	9 452
Чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн	19 060	19 310
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	?	?

Завдання 4.1.4

Визначити коефіцієнт оборотності та час оборотності активів, якщо відомо, що виручка від реалізації продукції – 3 000 000 грн, ПДВ – 500 000 грн; середньорічна сума активів підприємства 1 200 000 грн. Зробити висновки.

Завдання 4.1.5

Визначити коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості та період її погашення, якщо: собівартість реалізованої продукції – 900 000 грн, а середньорічна сума кредиторської заборгованості – 523 000 грн. Зробити висновки

Завдання 4.1.6

Визначити коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості та період її погашення, якщо: чиста виручка від реалізації продукції – 9 500 000 грн, а середньорічна сума дебіторської заборгованості – 4 230 000 грн. Зробити висновки.

Завдання 4.1.7

Визначити коефіцієнт концентрації залученого капіталу. Результат пояснити. Вихідні дані: необоротні активи – 3 600 тис. грн; оборотні активи – 2 500 тис. грн; залучений капітал – 3 500 тис. грн. Пояснити результат і зробити висновки.

Завдання 4.1.8

Розрахувати станом на початок і кінець року такі коефіцієнти: коефіцієнт абсолютної ліквідності, загальний коефіцієнт покриття, коефіцієнт автономії. Зробити висновки про динаміку даних показників та їх відповідність нормативним значенням на основі вихідних даних, наведених у табл. 4.29.

Таблиця 4.29

Вихідні дані для аналізу ліквідності, тис. грн

Засоби платежу	На початок року	На кінець року	Платіжні зобов'язання	На початок року	На кінець року
1. Грошові кошти	367	275	1. Поточні зобов'язання	1 293	1 355
2. Оборотні активи	1 000	1 100	2. Власний капітал	1 474	1 174
3. Підсумок балансу	2 767	2 529	3. Підсумок балансу	2 767	2 529

Завдання 4.1.9

Проаналізувати показники оборотності оборотних активів підприємства, порівняти їх планові і фактичні значення, зробити висновки про їх динаміку. Вихідні дані наведені в табл. 4.30.

Таблиця 4.30

Вихідні дані для розрахунку показників оборотності

Показники	План	Факт
Чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн	20 250	20 840
Середньорічна вартість залишків оборотних активів, тис. грн	4 640	4 920

Завдання 4.1.10

Визначити та проаналізувати динаміку показників, що характеризують фінансову стійкість підприємства. Розробити пропозиції щодо підвищення фінансової стійкості підприємства**.** Вихідні дані наведені в табл. 4.31.

Таблиця 4.31

Вихідні дані для аналізу показників фінансової стійкості

Показники	На початок року	На кінець року	Абсолютне відхилення
Власний капітал, тис. грн	2 850	4 350	?
Довгострокові зобов'язання, тис. грн	290	340	?
Поточні зобов'язання, тис. грн	3 100	3 200	?
Коефіцієнт фінансової незалежності	?	?	?
Коефіцієнт фінансового ризику	?	?	?
Коефіцієнт фінансової стійкості	?	?	?
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	?	?	?

Завдання 4.1.11

За планом передбачається реалізація продукції на суму 360 млн грн. Середньорічна сума обігових коштів – 21 млн грн. Фактично реалізовано продукції на суму 375 млн грн. Визначити і проаналізувати динаміку показників оборотності оборотних активів.

Завдання 4.1.12

Визначити і проаналізувати за 2 роки показники оборотності активів, власного капіталу, дебіторської заборгованості і запасів готової продукції підприємства за даними табл. 4.32. Чиста виручка від реалізації продукції у минулому році склала 23 560 тис. грн, а в звітному – 25 480 тис. грн.

Таблиця 4.32

Вихідні дані для аналізу показників оборотності

Показники	Минулий рік		Звітний рік	
	на початок року	на кінець року	на початок року	на кінець року
Підсумок активу балансу	135 450	141 650	141 650	148 730
Підсумок першого розділу пасиву балансу	12 135	13 145	13 145	15 285
Дебіторська заборгованість	3 140	3 420	3 420	3 105
Запаси готової продукції	1 130	1 145	1 145	1 185

Завдання 4.1.13

За планом передбачається реалізація продукції на суму 560 млн. грн. Середньорічна сума дебіторської заборгованості – 65 млн. грн. Фактично реалізовано продукції на суму 575 млн. грн. Проаналізувати динаміку показників оборотності дебіторської заборгованості.

Завдання 4.1.14

Визначити коефіцієнт ритмічності і проаналізувати результат на підставі даних табл. 4.33.

Таблиця 4.33

Вихідні дані для аналізу ритмічності випуску продукції

Декада місяця	Плановий випуск продукції, тис. грн	Фактичний випуск продукції, тис. грн
I	250	240
II	350	360
III	400	600

Завдання 4.1.15

Визначити середній і найменший відсоток виконання плану з асортименту. Заповнити табл. 4.34. Проаналізувати результати.

Таблиця 4.34

Вихідні дані для аналізу асортименту випуску продукції

Назва виробу	Плановий випуск продукції, тис. грн	Фактичний випуск продукції, тис. грн	% виконання плану	Зараховано в виконання плану,	
				сума, тис. грн	%
А	1 100	1 500	?	?	?
Б	1 100	1 000	?	?	?
В	1 200	1 060	?	?	?
Г	1 200	1 100	?	?	?
Д	1 000	1 090	?	?	?
Е	1 400	1 420	?	?	?
Всього	?	?	?	?	?

Завдання 4.1.16

Проаналізувати динаміку виробництва продукції, визначивши базові і ланцюгові її темпи зростання. Результати аналізу занести в табл. 4.35. Зробити висновки.

Таблиця 4.35

Вихідні дані для аналізу динаміки випуску продукції

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.
Виробництво продукції, тис. грн	12 345	11 800	11 522	11 319	11 117
Ланцюгові темпи зростання, %	?	?	?	?	?
Базові темпи зростання, %	?	?	?	?	?

Завдання 4.1.17

Обсяг виробництва підприємства у звітному році змінився як порівняно з минулим роком, так і порівняно з його плановим значенням (табл. 4.36). Слід проаналізувати характер таких змін, зробити висновок про виконання виробничої програми підприємства та вплив на рівень її виконання інтенсивного та екстенсивного факторів. Пояснення слід здійснювати на основі розрахунку: 1) впливу всіх факторів на зміну обсягів виробництва у звітному періоді (за фактом) порівняно з минулим (використати метод відносних різниць); 2) впливу усіх факторів на зміну фактичного обсягу виробництва у звітному періоді порівняно з його плановим значенням (використати метод абсолютних різниць).

Таблиця 4.36

Вихідні дані для аналізу

Показники	Попередній рік	Звітний рік		Абсолютне відхилення	
		план	факт	від попереднього року	від плану
Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн	25 450	27 500	27 380	?	?
Фондовіддача	1,55	1,7	1,65	?	?
Обсяг виробництва продукції, тис. грн	?	?	?	?	?

Завдання 4.1.18

Рівень місячного обсягу виробленої продукції на підприємстві фактично у звітному році змінився порівняно з його запланованим значенням. Слід проаналізувати характер таких змін та зробити висновки (табл. 4.37). Висновки слід робити на основі розрахунку: 1) впливу трудових факторів на зміну обсягу виробництва (використати прийом відносних різниць); 2) спрогнозувати зміни

обсягу виробництва, за умови, що середньомісячний виробіток одного робітника збільшиться на 10 % (використати прийом абсолютних різниць).

Таблиця 4.37

Вихідні дані для факторного аналізу обсягу виробництва

Показники	План	Факт	Відхилення від плану	% виконання плану
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	200	190	?	?
Середньомісячний виробіток одного робітника, грн	25 600	26 400	?	?
Місячний обсяг продукції, грн	?	?	?	?

Завдання 4.1.19

Визначити коефіцієнт оновлення, вибуття та приросту основних засобів та зробити висновки, якщо відомо: вартість основних фондів, що надійшли у звітному періоді – 820 тис. грн, вартість основних фондів, що виведені з експлуатації – 900 тис. грн, вартість основних фондів на початок періоду склала – 2 100 тис. грн, а на кінець – 2 300 тис. грн.

Завдання 4.1.20

Визначити фондоозброєність, фондовіддачу та продуктивність праці на підприємстві у звітному періоді, якщо відомо, що: середньооблікова чисельність персоналу складає 395 осіб; середньорічна вартість основних виробничих фондів – 2 100 тис. грн, а річний обсяг виробництва – 5 350 тис. грн.

Завдання 4.1.21

*П*роаналізуйте зміни в показниках зносу і відновлення основних засобів на підставі даних табл. 4.38.

Таблиця 4.38

Вихідні дані для аналізу показників технічного стану основних засобів, тис. грн

Показники	Базовий рік	Звітний рік
Початкова вартість основних засобів	800	870
Знос основних засобів	260	280
Введено в експлуатацію основних засобів	120	156

Завдання 4.1.22

Перед старшим економістом планово-економічного відділу постають завдання: 1) розрахувати показники фондовіддачі основних засобів та фондомісткості продукції; 2) здійснити факторний аналіз: визначити вплив на рівень фондовіддачі промислово-виробничих засобів питомої ваги активної частини основних засобів та фондовіддачі активної частини основних засобів; 3) знайти резерви підвищення рівня фондовіддачі основних засобів підприємства; 4) зробити відповідні висновки. Вихідна інформація наведена в табл. 4.39.

Таблиця 4.39

Основні показники господарської діяльності підприємства, грн

Показники	Одиниця вимірювання	II квартал	III квартал
Обсяг товарної продукції	грн	45 000	42 500
Середньорічна вартість основних засобів	грн	38 950	39 050
в тому числі активної частини основних засобів	грн	21 110	21 390
Питома вага активної частини засобів	%	?	?
Фондовіддача основних засобів		?	?
Фондовіддача активної частини основних засобів		?	?

Завдання 4.2. Комплексний аналіз структури, якісного складу та руху персоналу.

Завдання 4.2.1

Проаналізувати показники руху персоналу підприємства, охарактеризувати їх динаміку. Вихідні дані наведені в табл. 4.40.

Таблиця 4.40

Вихідні дані для аналізу руху персоналу

Показник	2015 рік	2016 рік	2017 рік
1. Прийнято на підприємство	150	163	110
2. Вибуло з підприємства, у тому числі:	275	358	187
на навчання	5	6	3
у збройні сили	22	18	15
на пенсію	20	30	27
за власним бажанням	215	260	115
за порушення трудової дисципліни	13	44	27
3. Середньооблікова чисельність працівників	1 700	1 758	1 140

Завдання 4.2.2

Проаналізувати якість роботи кадрових служб з питань підвищення кваліфікації. Вихідні дані наведені в табл. 4.41. Зробити висновки.

Таблиця 4.41

Вихідні дані для аналізу кадрової політики підприємства з питань підвищення кваліфікації

Назва показників	Усього		у тому числі:			
			спеціалістів		робітників	
	осіб	у % до середньо-облікової кількості (25 476 осіб)	осіб	у % до середньо-облікової кількості	осіб	у % до середньо-облікової кількості
Підвищили кваліфікацію:	5 723	?	4	?	5 645	?
1) безпосередньо на виробництві	5 685	?	74	?	5 611	?
2) з відривом від виробництва (у навчальних закладах)	38	?	4	?	34	?

Завдання 4.2.3

Дати оцінку професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу. Зробити висновки. Вихідні дані наведені в табл. 4.42.

Таблиця 4.42

Оцінка професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу

Роки	Кількість викладачів	Із них				викладачів пенсійного віку, %		
		докторів, професорів	%	кандидатів, доцентів	%	докторів, професорів	кандидатів, доцентів	без ступеня
2016	450	40	?	252	?	52,0	26,5	10,0
2017	525	45	?	285	?	53,0	30,0	12,5
Ланцюгові темпи зростання, %	?	?	?	?	?	?	?	?

Завдання 4.2.4

Проаналізувати стан підготовки кадрів за даними табл. 4.43. Розробити рекомендації щодо покращення якісного складу персоналу.

Таблиця 4.43

Аналіз стану підготовки кадрів на підприємстві

Назва показників	Усього		у тому числі:			
			первинна підготовка		перепідготовка	
	осіб	у % до середньо-облікової кількості (5 476 осіб)	осіб	у % до середньо-облікової кількості	осіб	у % до середньо-облікової кількості
Навчено новим професіям:	1 570	?	19	?	1 551	?
1) на виробництві	1 549	?	19	?	1530	?
у тому числі за формами навчання:						
індивідуальна	1 242	?	19	?	1 223	?
курсова	307	?	–	?	307	?
2) з відривом від виробництва	21	?	–	?	21	?

Завдання 4.2.5

Проаналізувати якісний склад персоналу промислового підприємства за даними табл. 4.44. Розробити висновки і рекомендації щодо оптимізації якісного складу персоналу.

Таблиця 4.44

Дані про наявність і якісний склад персоналу промислового підприємства

Показники	На кінець минулого року	На кінець звітного року	Відхилення, +/-	
			абсолютне, осіб	відносне, %
1	2	3	4	5
Фактична чисельність персоналу, осіб, у тому числі:	24 824	25 476	?	?
керівництво та службовці, осіб	4 369	4 637	?	?
його питома вага, %	?	?	?	?
технологічний персонал, осіб	16 086	14 674	?	?
його питома вага, %	?	?	?	?
обслуговуючий персонал, осіб	4 369	6 165	?	?
його питома вага, %	?	?	?	?
Статева структура персоналу:				
жінки, осіб	7 298	9 372	?	?
їх питома вага, %	?	?	?	?
чоловіки, осіб	17 526	16 104	?	?
їх питома вага, %	?	?	?	?

Закінчення табл. 4.44

1	2	3	4	5
Структура персоналу за рівнем освіти:				
мають вищу освіту, осіб	5 239	6 578	?	?
їх питома вага, %	?	?	?	?
мають середню та середню спеціальну освіту, осіб	19 585	18 898	?	?
їх питома вага, %	?	?	?	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 4.1.1. Коефіцієнт концентрації власного капіталу визначається як відношення власного капіталу до підсумку балансу.

Завдання 4.1.2. Наявність власних оборотних коштів визначається як різниця між власним капіталом і сумою необоротних активів. Формули для розрахунку показників ліквідності наведені в табл. 4.15.

Завдання 4.1.3. Розрахунок впливу факторів слід здійснювати з використанням факторної моделі:

$$y = \frac{a}{в}, \qquad (4.6)$$

де у – коефіцієнт оборотності оборотних активів;

а – чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн;

в – середньорічна вартість оборотних активів.

Вплив факторів на результативний показник визначається за формулами (3.5 і 3.6), а перевірка – за формулою (3.7).

Завдання 4.1.4, 4.1.9, 4.1.11. Коефіцієнт оборотності оборотних активів визначається як відношення чистої виручки від реалізації до середньорічної вартості оборотних активів. Тривалість одного обороту оборотних активів визначається як відношення коефіцієнта оборотності оборотних активів до тривалості звітного періоду (365 днів). Чиста виручка від реалізації продукції визначається як різниця між виручкою від реалізації і ПДВ.

Завдання 4.1.5. Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості визначається як відношення чистої виручки від реалізації до собівартості реалізованої продукції. Період погашення кредиторської заборгованості визначається як відношення коефіцієнта оборотності кредиторської заборгованості до тривалості звітного періоду (365 днів).

Завдання 4.1.6, 4.1.13. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості визначається як відношення чистої виручки від реалізації до середньорічної вартості дебіторської заборгованості. Період погашення

дебіторської заборгованості визначається як відношення коефіцієнта оборотності дебіторської заборгованості до тривалості звітного періоду (365 днів).

Завдання 4.1.7. Коефіцієнт концентрації залученого капіталу визначається як відношення позикового капіталу до підсумку балансу.

Завдання 4.1.8. Формули для розрахунку коефіцієнта абсолютної ліквідності та загального коефіцієнта покриття наведені в табл. 4.15. Коефіцієнт автономії визначається як відношення власного капіталу до підсумку балансу. Його оптимальне значення – 0,5 – 0,6.

Завдання 4.1.10. Формули для розрахунку показників фінансової стійкості та їх оптимальні значення наведені в табл. 4.16.

Завдання 4.1.12. Формули для розрахунку показників оборотності наведені в табл. 4.17. Середньорічна вартість активів, власного капіталу, дебіторської заборгованості і запасів готової продукції підприємства визначається як сума їх вартості на початок і кінець року, поділена на 2.

Завдання 4.1.14. Методика визначення коефіцієнта ритмічності наведена в підрозділі 4.1 навчального посібника (табл. 4.4).

Завдання 4.1.15. Методика аналізу випуску продукції за асортиментом наведена в підрозділі 4.1 навчального посібника (табл. 4.6).

Завдання 4.1.16. Ланцюгові темпи зростання визначаються як відношення даних за звітний період до попереднього. Базові темпи зростання визначається як відношення даних за звітний період до базового періоду.

Завдання 4.1.17. Факторна модель для аналізу має вигляд:

$$y = a \times в, \tag{4.7}$$

де y – обсяг виробництва продукції, тис. грн;

a – середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн;

в – фондовіддача.

Для визначення впливу всіх факторів на зміну обсягів виробництва у звітному періоді (за фактом) порівняно з минулим періодом слід використати метод відносних різниць (формули 3.15, 3.16, 3.18, 3.19).

Для визначення впливу всіх факторів на зміну фактичного обсягу виробництва у звітному періоді порівняно з його плановим значенням слід використати метод абсолютних різниць. Вплив факторів a і в на y визначається за формулами:

$$\Delta y_a = \Delta a \times в_{пл}; \tag{4.8}$$

$$\Delta y_{В} = а_{ф} \times \Delta в; \quad (4.9)$$

де $\Delta а, \Delta в$ – абсолютні відхилення факторів а і в;

$в_{пл}$ – планове значення показника в;

$а_{ф}$ – фактичне значення показника а.

Завдання 4.1.18.

Факторна модель для аналізу має вигляд:

$$у = а \times в, \quad (4.10)$$

де у – місячний обсяг продукції, грн;

а – середньооблікова чисельність робітників, осіб;

в – середньомісячний виробіток одного робітника, грн.

Вплив трудових факторів на обсяг виробництва з використанням прийому відносних різниць визначається за формулами (3.15, 3.16, 3.18), 3.19). Для аналізу прогнозованого обсягу виробництва слід використати прийом абсолютних різниць, а саме формули 4.8 і 4.9.

Завдання 4.1.19. Формули для розрахунку коефіцієнтів оновлення, вибуття та приросту основних засобів наведені в табл. 4.8.

Завдання 4.1.20. Фондоозброєність визначається як відношення середньорічної вартості основних засобів до середньооблікової чисельності персоналу. Фондовіддача – як відношення річного обсягу виробництва до середньорічної вартості основних засобів. Середньорічна продуктивність праці – це відношення річного обсягу виробництва до середньооблікової чисельності персоналу.

Завдання 4.1.21. Формули для розрахунку показників зносу і відновлення основних засобів наведені в табл. 4.8.

Завдання 4.1.22. Фондовіддача визначається як відношення річного обсягу виробництва до середньорічної вартості основних засобів. Факторний аналіз фондовіддачі здійснюється із застосуванням формул (4.8 і 4.9) до факторної моделі:

$$у = а \times в, \quad (4.11)$$

де у – фондовіддача основних засобів;

а – питома вага активної частини основних засобів у середньорічній їх вартості;

в – фондовіддача активної частини основних засобів.

Завдання 4.2.1. Показники руху персоналу наведені в табл. 4.25.

Завдання 4.2.2., 4.2.4. Якість роботи кадрових служб із питань підвищення кваліфікації та підготовки кадрів аналізується аналогічно розрахункам, наведеним у табл. 4.23 і 4.24 відповідно.

Завдання 4.2.3. Аналіз якісного складу професорсько-викладацького складу здійснюється аналогічно розрахункам, наведеним в табл. 4.21.

Завдання 4.25. Якісний склад персоналу аналізується шляхом визначення питомої ваги різних груп персоналу в загальній його кількості.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 4.3.1

Проаналізувати вплив факторів на коефіцієнт оборотності оборотних активів методом ланцюгових підставлень. Вихідні дані наведені в табл. 4.45.

Таблиця 4.45

Планові і звітні вихідні дані для аналізу

Показники	План	Звіт
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	?	?
Середньорічна вартість оборотних коштів, тис. грн	8 871	9 452
Чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн	19 060	19 310

Завдання 4.3.2

Розрахувати та проаналізувати динаміку основних показників ефективності використання майна підприємства на основі вихідних даних, наведених у табл. 4.46.

Таблиця 4.46

Основні показники використання майна підприємства

Показники	Минулий період	Звітний період	Абсолютне відхилення
Загальна сума активів, тис. грн	301,4	320,1	?
Власний капітал (середньорічна сума), тис. грн	194,5	198,4	?
Середньорічна сума активів, тис. грн	278,6	?	?
Середньорічна сума поточних активів, тис. грн	88,5	78,5	?
Чиста виручка від реалізації, тис. грн	155,7	169,5	?
Чистий прибуток, тис. грн	36,1	26,4	?
Рентабельність активів, %	?	?	?
Рентабельність поточних активів, %	?	?	?
Рентабельність власного капіталу, %	?	?	?
Рентабельність продажу, %	?	?	?

Завдання 4.3.3

Проаналізувати динаміку оборотності поточних активів. Вихідні дані наведено в табл. 4.47.

Таблиця 4.47

Вихідні дані для аналізу динаміки оборотності оборотних активів

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення
Чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн	18 000	2 100	?
Середньорічна вартість поточних активів, тис. грн	2 710	3 150	?
Коефіцієнт оборотності поточних активів	?	?	?
Тривалість обороту поточних активів, дні	?	?	?

Завдання 4.3.4

Розрахувати станом на початок і кінець року такі коефіцієнти ліквідності: коефіцієнт абсолютної ліквідності, коефіцієнт поточної ліквідності, загальний коефіцієнт покриття (табл. 4.48). Порівняти їх значення з нормативними, зробити висновки.

Таблиця 4.48

Вихідні дані для аналізу показників ліквідності, тис. грн

Засоби платежу	На початок року	На кінець року	Платіжні зобов'язання	На початок року	На кінець року
1. Грошові кошти	367	275	1. Короткострокові кредити	4 593	555
2. Готова продукція	1 000	1 100	2. Кредиторська заборгованість	11 277	8 022
3. Дебіторська заборгованість	1 767	1 129	3. Інші пасиви	33	56
4. Запаси	1 250	1 320			

Завдання 4.3.5

Аналітик маркетингового відділу ТОВ "Ініціатива" запропонував внаслідок заходів маркетингової діяльності зменшити тривалість одного обороту оборотних коштів на 3 дні. Чи можливо цю пропозицію втілити на практиці і яка середньорічна сума оборотних коштів необхідна для цього? Якщо у звітному році було реалізовано продукції на 870 млн грн, середньорічна сума оборотних коштів становила 88 млн грн, а в наступному році передбачається обсяг реалізації збільшиться на 6,2 %. Зробити висновки.

Завдання 4.3.6

Дати оцінку чистої рентабельності активів, необоротних активів, оборотних активів підприємства і визначити фактори, що вплинули на їх величину методом ланцюгових підстановок. Вихідні дані наведені в табл. 4.49.

Таблиця 4.49

Вихідні дані для аналізу показників рентабельності, тис. грн

Показники	За планом	Фактично
Чистий прибуток	230	250
Середньорічна сума необоротних активів	2 250	2 300
Середньорічна сума оборотних активів	1 510	1 620

Завдання 4.3.7

Ви займаєте посаду начальника планово-економічного відділу. Підприємство має можливість збільшити продуктивність праці, фондовіддачу та матеріаловіддачу. Генеральний директор ставить завдання – збільшити обсяг товарної продукції. Слід визначити, чи можна в наступному році збільшити обсяги виробництва товарної продукції, якщо так, то яку суму та на скільки відсотків за умови зростання:

а) фондовіддачі – на 7 %;

б) продуктивності праці – на 10 %;

в) матеріаловіддачі – на 5 %.

Вихідні дані за звітний рік: обсяг товарної продукції – 5 250 тис. грн; чисельність робітників – 445 осіб; середньорічна вартість основних фондів – 11 600 тис. грн; матеріальні витрати – 3 480 тис. грн.

Завдання 4.3.8

Визначити абсолютне і відносне відхилення за кількістю робітників. Результат проаналізувати. Якщо чисельність робітників планова склала 100 осіб, а фактична 95 осіб, річний випуск продукції плановий – 123 тис. грн, а фактичний 125 тис. грн.

Питання для самопідготовки

1. Сутність та порядок розрахунку показників фінансового стану підприємства.

2. Загальна оцінка діяльності підприємства.

3. Об'ємні показники у галузях виробництва і послуг.

4. Оцінка динаміки показників руху робочої сили

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання опрацьовуються на основі літературних джерел [6, 11, 13, 16, 21, 23, 26, 29]. Практичні завдання для самостійного виконання виконуються з використанням формул, наведених у підрозділі 4.1 навчального посібника.

Запитання для самодіагностики

1. Охарактеризуйте методичне забезпечення аналізу впливу техніко-економічних показників на трудові показники.

2. Який вплив має випуск продукції на трудові показники?

3. Опишіть методичне забезпечення аналізу асортименту і ритмічності випуску продукції.

4. Які показники використовуються для оцінки ефективності використання основних засобів підприємства і який їх вплив на трудові процеси підприємства?

5. Охарактеризуйте методичне забезпечення аналізу впливу фінансових показників на трудові показники.

6. Назвіть показники ліквідності, ділової активності та фінансової стійкості підприємства.

7. Яким чином фінансові показники впливають та показники оцінки трудової діяльності?

8. Опишіть методичне забезпечення аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

9. Назвіть показники руху персоналу.

10. Опишіть методичне забезпечення аналізу кадрової політики з питань підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу.

Тестові завдання з теми

Тести одиничного вибору

1. Фондоозброєність визначається як відношення:

а) кількості працюючих до суми товарної продукції;

б) суми товарної продукції до кількості продукції;

в) середньої за період суми основних виробничих фондів до середньооблікової чисельності робітників;

г) суми товарної продукції до середньої за період суми основних виробничих фондів;

д) власний варіант відповіді.

2. Фондовіддача визначається як відношення:

а) кількості працюючих до суми товарної продукції;

б) суми товарної продукції до кількості продукції;

в) середньої за період суми основних виробничих фондів до кількості працюючих;

г) суми товарної продукції до середньої за період суми основних виробничих фондів;

д) власний варіант відповіді.

3. Відношення суми залученого капіталу до суми власного капіталу характеризує:

а) коефіцієнт автономії;

б) коефіцієнт фінансового ризику;

в) коефіцієнт фінансової залежності;

г) власний варіант відповіді.

4. Чиста рентабельність власного капіталу визначається як відношення:

а) чистого прибутку від реалізації продукції до суми власного капіталу;

б) чистого прибутку до суми власного капіталу;

в) чистого прибутку до середньої за період суми власного капіталу;

г) чистого прибутку до середньої за період суми чистої виручки від реалізації.

5. Відношення власного капіталу до загальної суми капіталу характеризує:

а) коефіцієнт автономії;

б) коефіцієнт фінансового ризику;

в) коефіцієнт фінансової залежності;

г) власний варіант відповіді.

6. Коефіцієнт ритмічності повинен бути більшим за одиницю:

а) так;

б) ні;

в) іноді.

7. Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості визначається як відношення

а) чистої виручки від реалізації продукції до обсягів реалізації;

б) чистої виручки від реалізації продукції до середньої за період суми дебіторської заборгованості;

в) чистого прибутку до чистої виручки від реалізації продукції;

г) середньої за період суми дебіторської заборгованості до суми активів підприємства;

д) чистої виручки від реалізації продукції до середньої за період суми дебіторської заборгованості.

8. Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості визначається, як відношення:

а) чистої виручки від реалізації продукції до обсягів реалізації;

б) чистої виручки від реалізації продукції до середньої за період суми дебіторської заборгованості;

в) чистого прибутку до чистої виручки від реалізації продукції;

г) середньої за період суми дебіторської заборгованості до суми активів підприємства;

д) чистої виручки від реалізації продукції до середньої суми кредиторської заборгованості.

9. Інтенсивне використання устаткування не характеризує:

а) середньорічна продуктивність праці;

б) фондовіддача;

в) фондоозброєність праці робітників;

г) продуктивність даного виду устаткування;

д) коефіцієнт інтенсивного використання устаткування.

10. Коефіцієнт зносу основних засобів визначається як:

а) відношення обсягу виробництва продукції до загального числа відпрацьованих людино-годин (людино-днів);

б) відношення зносу основних засобів на кінець року до зносу їх на початок року;

в) відношення зносу основних засобів до їх середньої вартості;

г) відношення суми зносу основних засобів до їх первісної вартості.

11. Як визначається середній відсоток виконання плану за асортиментом:

а) як відношення фактичного обсягу виробництва до планового;

б) як відношення зарахованого обсягу випуску продукції до планового;

в) як відношення зарахованого обсягу продукції до фактичного;

г) як відношення фактичної трудомісткості продукції до планової.

12. Коефіцієнт плинності персоналу визначається, як

а) відношення числа прийнятих до їх середньооблікової чисельності;

б) відношенням числа звільнених робітників за власним бажанням та за порушенням трудової дисципліни до їх середньооблікової чисельності;

в) відношенням надмірного числа працівників до середньооблікової чисельності;

г) власний варіант відповіді.

13. Відношення всіх ліквідних (оборотних) активів до поточних зобов'язань є:

а) коефіцієнтом абсолютної ліквідності;

б) коефіцієнтом проміжної ліквідності;

в) коефіцієнтом поточної ліквідності;

г) коефіцієнтом швидкої ліквідності;

д) власний варіант відповіді.

Тести множинного вибору

14. Показниками що характеризують фінансову стійкість підприємства, є:

а) фондовіддача;

б) рентабельність продаж;

в) коефіцієнт автономії;

г) коефіцієнт фінансового ризику;

д) тривалість обороту обігових засобів;

е) коефіцієнт фінансової стабільності.

15. Указати показники, що характеризують використання оборотних засобів:

а) фондовіддача, коефіцієнт оборотності основних засобів;

б) фондомісткість, фондовіддача, фондоозброєність;

в) продуктивність праці, рентабельність капіталу;

г) рентабельність продукції; рентабельність продажів;

д) коефіцієнт оборотності;

е) тривалість одного обороту обігових засобів.

16. Якими методами визначається відсоток виконання плану за асортиментом:

а) середньоарифметичним;

б) методом абсолютних різниць;

в) середнього відсотка;

г) найбільшого відсотка;

д) найменшого відсотка.

17. До прямих показників, що використовуються для оцінки виконання плану з ритмічності, належать:

а) коефіцієнт ритмічності;

б) коефіцієнт варіації;

в) коефіцієнт аритмічності;

г) наявність доплат за понаднормові роботи, втрати від браку, оплата штрафів за недопоставку та несвоєчасне відвантаження продукції;

д) власний варіант відповіді.

18. Екстенсивне використання основних виробничих фондів характеризують:

а) фондовіддача, фондомісткість;

б) коефіцієнт змінності, коефіцієнт екстенсивного використання обладнання;

в) фондоозброєність праці робітників;

г) рентабельність виробництва;

д) прибуток підприємства.

Тести на правильність розрахунків

19. Якщо середньорічна чисельність персоналу склала 1 450 осіб, чисельність персоналу прийнятого на роботу – 60 осіб, чисельність звільненого персоналу – 125 осіб, то коефіцієнт обороту з прийому складає:

а) 0,04;

б) 0,03;

в) 0,01;

г) 0,09;

д) 0,12.

е) 0,13.

20. Якщо річний обсяг виробництва склав 9 350 тис. грн, середньорічна вартість основних засобів 4 321 тис. грн, то фондовіддача складе:

а) 119,87 тис. грн/особу;

б) 119,87 тис. грн;

в) 89,05 тис. грн/особу;

г) 89,05 тис. грн;

д) 67,5 тис. грн/особу;

е) 67,5 тис. грн.

21. Якщо планове значення середньооблікової чисельності персоналу дорівнює 100 осіб, а фактичне 200 осіб, то темпи зростання чисельності складуть:

а) 200 осіб;

б) 200 %;

в) 100 %;

г) 150 осіб;

д) 50 %.

22. Якщо середньорічна чисельність персоналу склала 1 450 осіб, чисельність персоналу, звільненого за порушення трудової дисципліни –

50 осіб, за власним бажанням – 10 осіб, а загальна кількість звільнених – 125 осіб, то коефіцієнт плинності кадрів складає:

а) 0,04;

б) 0,03;

в) 0,01;

г) 0,09;

д) 0,12;

е) 0,13.

Тести на доповнення

23. Коефіцієнт оборотності оборотних активів визначається як…

24. Коефіцієнт автономії визначається як відношення …

25. Коефіцієнт маневреності власного капіталу – це відношення…

5. Аналіз продуктивності праці персоналу в галузях виробництва і послуг

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо аналізу продуктивності праці підприємств та функціональної діяльності установ і організацій.

Професійні компетентності:

здатність аналізувати продуктивність праці, трудомісткість продукції;

здатність оцінювати ефективність управління персоналом підприємства;

здатність здійснювати збирання та оброблення аналітичної інформації;

здатність здійснювати контроль ефективності діяльності персоналу.

Ключові слова: аналіз, факторний аналіз, продуктивність праці, функціональна діяльність, трудомісткість, непродуктивні втрати робочого часу, фонд робочого часу, результативність праці управлінського персоналу.

Основні питання:

5.1. Аналіз ефективності використання робочого часу.

5.2. Аналіз непродуктивних втрат робочого часу.

5.3. Факторний аналіз продуктивності праці персоналу промислових підприємств.

5.4. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги виробничої діяльності промислових і сільськогосподарських підприємств.

5.5. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності банківських, бюджетних установ та підприємств торгівлі.

5.6. Оцінка результативності праці управлінського персоналу.

Література [1; 2; 6; 17; 22; 25; 34; 36; 37].

5.1. Аналіз ефективності використання робочого часу

Обсяг виготовленої продукції, продуктивність праці залежать від використання робочого часу і дотримання трудової дисципліни. Аналіз використання робочого часу має на меті виявити невиправдані втрати і невиробничі витрати часу, встановити конкретні причини і місця їх виникнення, виявити їхній вплив на зміну обсягів виробництва, розробити заходи щодо ущільнення робочого дня.

Забезпеченість підприємства персоналом дає позитивний ефект у тому випадку, коли повно і раціонально використовується фонд робочого часу. Виокремлюють:

календарний фонд, що включає номінальний фонд, святкові й неробочі дні;

номінальний фонд містить явочний фонд і невиходи на роботу, тобто визначається як різниця між календарним фондом і святковими та вихідними днями);

максимально-можливий фонд робочого часу (номінальний фонд за мінусом щорічних відпусток);

явочний фонд включає реальний фонд і внутрішньозмінні втрати часу (номінальний фонд за мінусом усіх невиходів на роботу);

реальний (корисний) фонд (відпрацьований час, тобто явочний фонд за мінусом внутрішньозмінних втрат робочого часу).

Аналіз використання робочого часу здійснюється за даними статистичної звітності (форма 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці", форма 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці"), балансу робочого часу, показників оперативного табельного обліку, результатів оброблення одноразових спостережень, результатів фотографування і самофотографування робочого дня.

Використання робочого часу за категоріями робітників оцінюється за допомогою двох показників [6]:

1) середня кількість днів, відпрацьованих робітником за звітний період (місяць, квартал, рік), тобто явочні дні. Показник залежить від таких факторів:

кількість вихідних і святкових днів;

кількість днів чергової відпустки, інших видів відпусток передбачених законодавством;

кількість днів непрацездатності.

неявки на роботу з дозволу адміністрації;

прогули тощо; середня тривалість робочого дня (зміни).

Ці показники можна обчислити на підставі даних звіту з праці.

2) середня тривалість робочого дня (зміни) робітника залежить від:

величини нормативно встановленої тривалості робочого тижня;

часу простоїв протягом робочого дня, відображеного в обліку,

часу інших скорочень робочого дня передбачених законодавством (для підлітків, матерів тощо);

часу понадурочної роботи.

Під час аналізу визначаються відхилення фактичних показників від запланованих здійснюється порівняння з аналогічними показниками за минулі періоди, встановлюються конкретні причини можливих відхилень;

Здійснити детальну оцінку ефективності використання фонду робочого часу дозволяє факторний аналіз. Вихідні дані для аналізу наведені в табл. 5.1.

Таблиця 5.1

Вихідні дані для аналізу фонду робочого часу

Показники	Минулий рік	Звітний рік		Абсолютне відхилення	
		план	факт	факт від минулого року	факт від плану
Середньорічна чисельність штатних працівників (ЧП)	97	100	99	2	-1
Відпрацьовано за рік одним працівником:					
днів (Д) (явочні дні)	209	240	215	6	-25
годин (Г) (корисний час)	1 641,7525	1 920	1 701,2929	59,5404	-218,7071
Середня тривалість робочого дня (Т), год	7,8553	8,0	7,9131	0,0578	-0,0869
Фонд робочого часу (ФРЧ), год (відпрацьований)	159 250	192 000	168 430	9 178	-23 570

Так, фонд робочого часу (ФРЧ) залежить від таких складових, як:

1) середньорічна чисельність персоналу (ЧП);

2) середньорічна кількість відпрацьованих днів одним працюючим (Д);

3) середня тривалість робочого дня (Т).

Факторна модель річного відпрацьованого фонду робочого часу:

$$ФРЧ = ЧП \times Д \times Т. \quad (5.1)$$

На підприємстві фактичне значення відпрацьованого фактичний фонд робочого часу менше планового на 23 570 год. Які причини такого значного зменшення фактичного фонду робочого часу і вплив кожного окремого фактора на його зміну можна установити способом абсолютних різниць:

1) зміна фонду робочого часу за рахунок впливу чисельності персоналу ($\Delta ФРЧчп$) визначається за формулою (5.2):

$$\Delta ФРЧчп = (ЧПф - ЧПпл) \times Дпл \times Тпл;$$
$$\Delta ФРЧчп = (99 - 100) \times 240 \times 8 = -1\ 920 \text{ (год)}; \quad (5.2)$$

2) зміна фонду робочого часу за рахунок впливу кількості відпрацьованих одним працівником днів ($\Delta ФРЧд$) визначається за формулою (5.3):

$$\Delta ФРЧд = (Дф - Дпл) \times ЧПф \times Тпл;$$
$$\Delta ФРЧд = (215 - 240) \times 99 \times 8 = -19\ 800 \text{ (год)}; \quad (5.3)$$

3) зміна фонду робочого часу за рахунок впливу середньої тривалості робочого дня ($\Delta ФРЧт$) визначається за формулою (5.4):

$$\Delta ФРЧт = (Тф - Тпл) \times Дф \times ЧПф;$$
$$\Delta ФРЧт = (7{,}9131 - 8) \times 215 \times 99 = -1\ 850 \text{ (год)}. \quad (5.4)$$

Таким чином, відхилення фактичного фонду робочого часу від планового в бік зменшення на 23 570 год (-1 920 - 19 800 -1 850) пояснюється впливом зменшення чисельності працюючих (на 1 920 год), кількості відпрацьованих одним працівником днів (19 800 год), скороченням фактичної тривалості робочого дня порівняно з плановою (1 850 год).

За результатами факторного аналізу фонду робочого часу зробимо висновки:

1) у середньому одним працівником підприємства відпрацьовано на 25 днів менше, ніж заплановано, через що надпланові цілодобові втрати робочого часу підприємства склали 19 800 годин;

2) внутрішньозмінні втрати робочого часу: за один день складали в звітному році 0,0869 години, а за всі дні всіма працівниками – 1850 годин;

3) резервами підвищення ефективності використання фонду робочого часу є усунення непродуктивних втрат робочого часу, як цілодобових, так і внутрішньозмінних.

Баланс робочого часу з метою аналізу використання відпрацьованого часу складається як по господарюючому суб'єкту в цілому (табл. 5.2), так і за кожним виробничим підрозділом та категорією працюючих.

Таблиця 5.2

Аналіз використання робочого часу на підприємстві

Показники	Минулий період		Звітний період	
	кількість людино-годин	структура, %	кількість, людино-годин	структура, %
1. Календарний фонд робочого часу (ряд. 1 + ряд. 2 табл. 5.2)	283 240	100,00	289 080	100,00
2. Святкові і вихідні дні (11 днів святкових +52 вихідні + 50 вихідні суботи) × × середньорічну кількість персоналу × × тривалість робочого дня)	87 688	30,96	89 496	30,96
3. Номінальний фонд робочого часу (ряд. 1 – ряд. 2 табл. 5.2)	195 552	69,04	199 584	69,04
4. Відпрацьовано, усього (явочний фонд) (ряд. 3 – ряд. 5 табл. 5.2 або ряд. 1060 ф. № 1-ПВ (місячна)	159 250	56,22	168 430	58,26
5. Не відпрацьований час, усього, (ряд. 3 – ряд. 4 табл. 5.2), у тому числі:	36 302	12,82	31 154	10,78
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) (ряд. 4080 ф. № 1-ПВ (квартальна)	6 584	2,32	7 048	2,44
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин (ряд. 4090 ф. № 1-ПВ (квартальна)	1 738	0,61	2 168	0,75
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки) (ряд. 4100 ф. № 1-ПВ (квартальна)	200	0,07	176	0,06

За даними табл. 5.2 календарний, номінальний та явочний фонди робочого часу збільшилися, але все ще мають місце неявки з дозволу адміністрації та перехід на скорочений робочий тиждень.

Розрахуємо показники ефективності використання фонду робочого часу, що характеризують такі коефіцієнти: коефіцієнт використання календарного часу, коефіцієнт використання табельного (номінального) фонду часу, коефіцієнт використання максимально можливого фонду робочого часу. Формули та результати їх розрахунку наведені в табл. 5.3.

Таблиця 5.3

Показники ефективності використання робочого часу

Показники	Джерело інформації, формула	Минулий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Коефіцієнт використання календарного фонду робочого часу, %	ряд. 4 табл. 5.2 / ряд. 1 табл. 5.2 (відношення явочного фонду до календарного)	56,22	58,26	2,04
Коефіцієнт використання табельного (номінального) фонду робочого часу, %	ряд. 4 табл. 5.2 / ряд. 3 табл. 5.2 (відношення явочного фонду до номінального)	81,44	84,39	2,95

За даними табл. 5.3 усі показники використання робочого часу покращилися, що відбулося внаслідок зменшення невідпрацьованого часу.

5.2. Аналіз непродуктивних втрат робочого часу

Аналізуючи використання робочого часу на підприємстві, необхідно визначити загальні втрати робочого часу, цілодобові та внутрішньозмінні.

Про наявність цілодобових і внутрішньозмінних втрат робочого часу може говорити розбіжність у відсотках виконання плану за середньогодинним, середньоденним й середньорічним виробітком.

Цілодобові втрати мають місце, якщо: відсоток виконання плану за середньоденним виробітком вищий, ніж за середньорічним, а внутрішньозмінні втрати, якщо середньогодинний виробіток більший ніж середньоденний.

Наприклад, темпи зростання середньорічного виробітку 102 %, середньоденного – 102,6 %; середньогодинного – 101 %. Якщо відсоток

виконання плану за середньоденним виробітком вищий, ніж за середньорічним, то це свідчить про цілодобові втрати робочого часу.

102 < 102,6 – отже є цілодобові втрати;

101 < 102,6 – були понаднормові роботи на підприємстві.

У кількісному вираженні цілодобові і внутрішньозмінні втрати робочого часу визначають за формулами (4.3 і 4.4).

Неефективне використання робочого часу негативно впливає на випуск продукції.

Визначити втрати у випуску продукції за рахунок наявності цілодобових ($\Delta ТП_ц$) і внутрішньозмінних ($\Delta ТП_в$) втрат робочого часу можна за формулами:

$$\Delta ТП_ц = \frac{\%ДВ - \%РВ}{100} \times ТП_{пл}, \quad (5.5)$$

$$\Delta ТП_в = \frac{\%ГВ - \%ДВ}{100} \times ТП_{пл}, \quad (5.6)$$

де %ДВ – відсоток виконання плану середньоденного виробітку;

%РВ – відсоток виконання плану середньорічного виробітку;

%ГВ – відсоток виконання плану середньогодинного виробітку.

Непродуктивні витрати робочого часу включають і *втрати робочого часу внаслідок виготовлення браку*, його виправлення, а також витрати робочого часу, пов'язані з відхиленнями від технологічного процесу (додаткові витрати робочого часу).

У літературі пропонується така методика розрахунку непродуктивних витрат праці в результаті браку [6]:

1) розрахунок питомої ваги заробітної плати виробничих робітників у собівартості товарної продукції підприємства;

2) визначення суми заробітної плати у собівартості остаточного браку як добутку собівартості забракованої продукції і питомої ваги зарплати виробничих робітників у собівартості товарної продукції;

3) розрахунок питомої ваги заробітної плати виробничих робітників у собівартості товарної продукції за вирахуванням матеріальних витрат;

4) визначення суми заробітної плати робітників за виправлення браку як добутку витрат на виправлення браку і питомої ваги заробітної плати виробничих працівників у собівартості товарної продукції за вирахуванням матеріальних затрат;

5) розрахунок заробітної плати робітників в остаточному браку та суми заробітної плати на його виправлення (сума 2 п. і 4 п.);

6) обчислення середньогодинної заробітної плати робітника як відношення заробітної плати робітників і фактичного фонду робочого часу в годинах;

7) визначення робочого часу, витраченого на виготовлення браку та його виправлення як відношення суми зарплати на виготовлення і виправлення браку та середньо-годинної заробітної плати (п. 5 / п. 6).

За результатами аналізу аналітики розробляють заходи щодо зниження втрат робочого часу і, як наслідок, непродуктивних виплат заробітної плати. Особлива увага при цьому звертається на посилення контролю за внутрішньозмінними втратами робочого часу.

5.3. Факторний аналіз продуктивності праці персоналу промислових підприємств

Ефективність використання персоналу оцінюється через показники продуктивності праці.

У загальноекономічному розумінні *продуктивність праці* – це здатність персоналу виробляти за одиницю робочого часу певний обсяг продукції (тобто виробництво продукції за 1 людино-день (людино-годину).

Трудомісткість – кількість часу, що витрачається на виготовлення одиниці продукції. Між продуктивністю праці і трудомісткістю існує обернений зв'язок, тобто чим "нижча трудомісткість виробництва продукції, тим вища продуктивність праці.

Показники продуктивності праці визначають у таких вимірниках [6]:

натуральних, які застосовуються під час випуску однорідної продукції, на вузько номенклатурних виробництвах;

трудових, які передбачають вимірювання продуктивності через трудовитрати на виготовлення окремих видів продукції;

вартісних, які мають універсальний характер і можуть бути використані на будь-якому, навіть багатономенклатурному підприємстві.

Види показників продуктивності праці:

1) узагальнюючі показники включають середньорічний, середньоденний й средньогодинний виробіток продукції одного робітника, а також середньорічний виробіток продукції одного працівника у вартісному вираженні;

2) приватні показники – це витрати часу на виробництво одиниці продукції певного виду (трудомісткість продукції) або випуск продукції певного виду в натуральному виразі за один людино-день або людино-годину;

3) допоміжні показники – витрати часу на виконання одиниці певного виду допоміжних робіт або обсяг виконаних допоміжних робіт за одиницю часу.

Аналіз продуктивності праці містить:

загальну оцінку продуктивності праці (оцінку рівня і динаміки продуктивності праці);

факторний аналіз продуктивності праці (визначення впливу окремих чинників на зміну продуктивності праці);

виявлення резервів та заходів щодо підвищення продуктивності праці.

Загальна оцінка продуктивності праці. Підвищення продуктивності праці виявляється у зниженні трудомісткості виробництва продукції, яке забезпечується втіленням у виробничий процес досягнень науково-технічного прогресу. Це сприяє безперервному і якісному вдосконаленню всіх елементів процесу виробництва.

Аналіз рівня і динаміки продуктивності праці здійснюють, оцінюючи певні трудові показники, які водночас є джерелом інформації для факторного аналізу. Результати оцінки динаміки цих показників оформлюють за формою табл. 3.1.

До складу показників, що визначають рівень продуктивності праці і використовуються для оцінки її динаміки належать:

1) обсяг виробництва товарної продукції, тис. грн;

2) середньорічна чисельність штатного персоналу, осіб;

3) середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу (або робітників), осіб;

4) питома вага робітників у загальній чисельності персоналу (відношення показника 3 до показника 2, помножене на 100), %;

5) відпрацьовано днів одним робітником (явочна кількість), дні;

6) середня тривалість робочого дня, години;

7) середньорічна продуктивність праці одного працівника (відношення показника 1 до показника 2), тис. грн/особу;

8) середньорічна продуктивність праці одного робітника (відношення показника 1 до показника 3), тис. грн/особу;

9) середньоденна продуктивність праці одного робітника (відношення показника 1 до добутку показників 3 і 5), тис. грн/особу;

10) середньогодинна продуктивність праці одного робітника (відношення показника 1 до добутку показників 3, 5 і 6), тис. грн/особу.

Джерела інформації для визначення цих 10 показників зазначені за текстом теми 3.

Проаналізувавши вищезгадані показники, роблять висновки про динаміку показників продуктивності праці та причини її зниження або підвищення.

Факторний аналіз продуктивності праці. Метою факторного аналізу є визначення впливу як можна більшої кількості чинників на продуктивність праці, як персоналу, так і робітників.

Для аналізу впливу факторів на величину продуктивності праці можуть використовуватись різні факторні моделі.

1. Двофакторна кратна модель середньорічної продуктивності праці робітника:

$$ПП = \frac{ВП}{ЧР}, \tag{5.7}$$

де ВП – обсяг виробництва товарної продукції;

ЧР – середньооблікова (середньорічна) чисельність робітників.

Визначимо вплив на зміну середньорічної продуктивності праці робітника чинників (із використанням прийому ланцюгових підставлень):

випуск товарної продукції ($ΔПП_{ВП}$):

$$ΔПП_{ВП} = \frac{ВП_{ф}}{ЧР_{пл}} - \frac{ВП_{пл}}{ЧР_{пл}}, \tag{5.8}$$

де індекс "ф" – фактичне значення показника;

індекс "пл" – планове значення показника.

середньорічна чисельність робітників ($ΔПП_{чр}$):

$$ΔПП_{чр} = \frac{ВП_{ф}}{ЧР_{ф}} - \frac{ВП_{ф}}{ЧР_{пл}}. \tag{5.9}$$

Сумарний вплив факторів повинен дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням продуктивності праці:

$$ПП_{ф} - ПП_{пл} = ΔПП_{ВП} + ΔПП_{чр}. \tag{5.10}$$

2. Двофакторна кратна модель середньорічної продуктивності праці одного працівника:

$$ПП_{П} = \frac{ВП}{ЧП}, \quad (5.11)$$

де ВП – обсяг виробництва товарної продукції;

ЧП – середньооблікова (середньорічна) чисельність штатного персоналу (працівників).

Вплив факторів на результативний показник визначається аналогічно першій факторній моделі.

3. Двофакторна мультиплікативна модель середньорічної продуктивності праці одного працівника:

$$ПП_{П} = ПВ \times ПП, \quad (5.12)$$

де ПВ – питома вага робітників у середньорічній чисельності персоналу.

Визначимо з використанням прийому абсолютних різниць вплив на зміну середньорічної продуктивності праці одного працюючого чинників:

питома вага робітників в середньорічній чисельності персоналу:

$$\Delta ПП_{ППВ} = \Delta ПВ \times ПП_{ПЛ}, \quad (5.13)$$

де $\Delta ПВ$ – абсолютне відхилення (фактичне значення за мінусом планового) в питомій вазі робітників у середньорічній чисельності працюючих;

середньорічна продуктивність праці одного робітника:

$$\Delta ПП_{ППП} = \Delta ПП \times ПВ_{ф}, \quad (5.14)$$

де $\Delta ПП$ – абсолютне відхилення середньорічної продуктивності праці одного робітника.

Сумарний вплив факторів повинен дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням продуктивності праці:

$$ПП_{Пф} - ПП_{ППЛ} = \Delta ПП_{ППВ} + \Delta ПП_{ППП}. \quad (5.15)$$

4. Модель продуктивності праці робітника окремого підрозділу:

$$ПП = \frac{В \times \bar{Ц}}{Ч}, \quad (5.16)$$

де В – обсяг виробництва певного виду продукції у натуральному вираженні;

$\bar{Ц}$ – середня оптова ціна виду продукції;

Ч – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу або робітників окремого підрозділу.

Оцінка впливу факторів на зміну продуктивності праці робітника окремого підрозділу здійснюється за формулами:

оцінка впливу обсягу виробництва (ΔППв):

$$\Delta ППв = \frac{Вф \times \bar{Ц}пл}{Чпл} - \frac{Впл \times \bar{Ц}пл}{Чпл}; \quad (5.17)$$

оцінка впливу середньооблікової чисельності робітників певного підрозділу (ΔППч):

$$\Delta ППч = \frac{Вф \times \bar{Ц}пл}{Чф} - \frac{Вф \times \bar{Ц}пл}{Чпл}; \quad (5.18)$$

оцінка впливу середньої оптової ціни ($\Delta ПП_{\bar{ц}}$)

$$\Delta ПП_{\bar{ц}} = \frac{Вф \times \bar{Ц}ф}{Чф} - \frac{Вф \times \bar{Ц}пл}{Чф}; \quad (5.19)$$

де Впл, Вф – плановий, фактичний обсяг виробництва, нат. од.;

$\bar{Ц}пл$, $\bar{Ц}ф$ – планова, фактична ціна одиниці продукції, грн;

Чпл, Чф – планова, фактична чисельність робітників підрозділу.

5. Кратна модель продуктивності праці як результату, обумовленого фондовіддачею і фондоозброєністю:

$$ПП = Ф \times ФО = \frac{ТП}{ОФ} \times \frac{ОФ}{ЧР}, \quad (5.20)$$

де Ф – фондовіддача основних виробничих фондів;

ФО – фондоозброєність;

ТП – товарна продукція;

ОФ – середньорічна вартість основних виробничих фондів;

ЧР – середньорічна чисельність робітників.

Вплив факторів визначається з використанням будь-якого прийому елімінування.

6. Чотирифакторна мультиплікативна модель продуктивності праці одного працюючого:

$$ПП_п = ПВ \times Д \times Т \times ГВ, \qquad (5.21)$$

де ПВ – питома вага робітників у загальній чисельності працюючих;

Д – середньорічна кількість днів, відпрацьованих одним робітником;

Т – тривалість робочого дня;

ГВ – середньогодинний виробіток одного робітника.

Вплив факторів встановлюється з використанням будь-якого прийому елімінування. На продуктивність праці впливають:

екстенсивні фактори (зміна структури персоналу, число днів явки на роботу, тривалість робочого дня);

інтенсивний фактор (середньогодинний виробіток робітника), що забезпечує зниження трудомісткості виготовлення продукції і відповідний рівень виконання норм виробітку.

7. Багатофакторна мультиплікативна модель продуктивності праці одного працюючого. Модель є залежністю середньорічної продуктивності праці одного працюючого від:

фондовіддачі активної частини основних виробничих фондів (ФА);

питомої ваги активної частини основних виробничих фондів у загальній їхній вартості (Па);

фондоозброєності у розрахунку на одну відпрацьовану людино-годину (ФО);

тривалості робочого дня (Т);

тривалості робочого року (ТР);

питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу (ПВ).

Факторна модель має вигляд:

$$ПП_п = \frac{ТП}{ЧП} = \frac{ТП}{ОФ^А} \times \frac{ОФ^А}{ОФ} \times \frac{ОФ}{Л-Г} \times \frac{Л-Г}{Л-Д} \times \frac{Л-Д}{ЧР} \times \frac{ЧР}{ЧП} = \qquad (5.22)$$

$$= ФА \times Па \times ФО \times Т \times ТР \times ПВ,$$

де ТП – товарна продукція;

ОФ – середньорічна вартість основних виробничих фондів;

$ОФ^А$ – середньорічна вартість активної частини основних виробничих фондів;

Л – Г – кількість відпрацьованих робітниками людино-годин за рік;

Л – Д – кількість відпрацьованих робітниками людино-днів за рік;

ЧР – середньорічна кількість робітників;

ЧП – середньорічна кількість усього персоналу.

Для розрахунку впливу факторів скористаємося умовним прикладом, наведеним у джерелі [23]. Використовуючи багатофакторну модель (формула (5.22) і розрахункові значення табл. 5.4, установимо, як впливають перераховані фактори на продуктивність праці.

Вплив факторів можна визначити з використанням ланцюгових підставлень, прийому абсолютних і відносних різниць. Для того щоб встановити розмір резерву у багатофакторній моделі, необхідно замість факторів, що погіршилися в даному періоді, підставити їхні значення, що мали місце в минулому. З табл. 5.4 видно, що у звітному періоді фондовіддача активної частини основних виробничих фондів знизилася на 17,26 %. За умови повернення даного фактора в колишній стан його індекс буде дорівнювати 1, а загальний індекс продуктивності праці ($Іпп_п$) складе:

$$Іпп_р = 1{,}3045 \times 1 \times 1{,}0693 \times 1{,}2465 \times 1 \times 1{,}1814 \times 1{,}0052 = 2{,}0655.$$

Таблиця 5.4

Вихідні та розрахункові дані для багатофакторного аналізу продуктивності праці

Показники	Умовне позначення	Абсолютне значення		Звіт до базису, %
		базисний рік	звітний рік	
1	2	3	4	5
Товарна продукція, тис. грн	ТП	3 300	3 500	106,06
Середньорічна чисельність персоналу, у тому числі робітників, осіб	ЧП ЧР	713 556	579 454	81,21 81,65
Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн, у тому числі активна частина основних виробничих фондів, тис. грн	ОФ $ОФ^А$	1 500 685,5	1 057,55 0,2	120,00 128,4
Кількість людино-днів відпрацьованих робітниками за рік	Л – Д	131,772	127,120	96,45
Кількість людино-годин відпрацьованих робітниками за рік	Л – Г	1 054,176	1 016,96	96,47
Розрахункові значення				
Продуктивність праці працюючого, тис. грн (ТП / $Ч_{П8}$)	ППп	4,63	6,04	130,45
Фондовіддача активної частини основних виробничих фондів, грн (ТП / $ОВФ_а$)	ФА	4,81	3,98	82,74
Питома вага активної частини основних виробничих фондів у загальній їхній вартості, % ($ОФ^А$ / ОФ)	Па	45,72	48,89	106,93

Закінчення табл. 5.4

1	2	3	4	5
Фондоозброєність у розрахунку на одну відпрацьовану людино-годину (ОФ / Л – Г)	ФО	1,42	1,77	124,65
Середня тривалість робочого дня, год (Л – Г / Л – Д)	Т	8,0	8,0	100,0
Середня тривалість робітничого року, дні (Л – Д / ЧР)	ТР	237	280	118,14
Питома вага робітників у загальній чисельності персоналу, % (ЧР / ЧП)	ПВ	77,98	78,41	100,55

Оскільки фактичний індекс продуктивності праці $Іпп_ф$ склав 1,3045, а у випадку приведення у дію невикористаних резервів він склав би 2,0655, резерв продуктивності праці дорівнює [23]:

$$Рп = (Іпп_р / Іпп_ф - 1) \times 100\ \%, \qquad (5.23)$$

$$Рп = (2{,}0655 / 1{,}3045 - 1) \times 100 = 58{,}34\ \%.$$

На рівень продуктивності праці, як видно, впливає безліч факторів, і чим більше факторів підключається у модель, тим більше об'єктивний результат розрахунків.

Виявлення резервів та заходів щодо підвищення продуктивності праці. Їх перелік наведено в табл. 5.5.

Таблиця 5.5

Джерела, резерви зростання продуктивності праці та шляхи їх реалізації

Джерела резервів зростання продуктивності праці	Резерви зростання продуктивності праці	Шляхи реалізації резервів зростання продуктивності праці
1	2	3
Збільшення обсягів виробництва	Зниження трудомісткості продукції	Удосконалення конструкцій виробів. Удосконалення техніки. Удосконалення технології виробництва та збірки. Стандартизація, нормалізація, уніфікація. Підвищення механізації і автоматизації, перехід до комплексної автоматизації. Упровадження прогресивних засобів виробництва. Підвищення рівня технологічного оснащення. Упровадження нових, більш економічних матеріалів. Використання нового устаткування та модернізація старого

Закінчення табл. 5.5

1	2	3
	Вдосконалення організації виробництва та праці	Поглинення спеціалізації основних, допоміжних цехів та робочих місць. Удосконалення нормування праці. Зростання кваліфікації та багатоверстатне обслуговування. Покращення обслуговування робочих місць. Покращення техніки безпеки та умов праці
Скорочення витрат праці	Поліпшення використовування робочого часу	Скорочення цілоденних простоїв і невикористання робочих днів. Ліквідація внутрішньозмінних втрат робочого часу. Скорочення втрат часу, пов'язаних з відхиленням від установленої технології. Зменшення втрат робочого часу, пов'язаних з браком і його усуненням. Зміцнення трудової дисципліни
	Вдосконалення організації управління виробництвом	Скорочення адміністративно-управлінського персоналу. Перехід на безцехову структуру управління. Механізація планово-облікових робіт, автоматизація систем управління. Упорядкування оплати праці управлінського персоналу

Резерви зростання продуктивності праці, пов'язані з невикористаними можливостями її підвищення. Виявлені в процесі аналізу продуктивності праці джерела резервів її зростання дають змогу визначити самі резерви та шляхи їх реалізації (табл. 5.5). У підсумку аналізу слід розробити конкретні найбільш дієві з переліку можливих заходи реалізації резервів зростання продуктивності праці. Під час вибору конкретних заходів слід враховувати такі варіанти співвідношення зміни обсягів виробництва і затрат праці [27]:

збільшення обсягу виробництва за умови зниження витрат праці на її виробництво;

зростання обсягів виробництва темпами вищими, ніж зростання витрат праці;

зростання обсягів виробництва за умови незмінних витрат праці;

незмінність обсягу виробництва за умови зниження витрат праці;

зниження обсягів виробництва темпами нижчими, ніж витрат праці.

Трудомісткість – це витрати робочого часу на виробництво 1 виробу або 1 грн продукції, тобто є показником, оберненим продуктивності праці.

На трудомісткість виробничої програми впливає два фактори:

1) обсяг випуску конкретного виду продукції (q_i);

2) трудомісткість конкретних видів продукції (t_i):

$$T = \sum q_i \times t_i. \qquad (5.24)$$

Вплив факторів визначають з використанням прийомів елімінування. Послідовність факторного аналізу трудомісткості виробничої програми наведено в табл. 5.6.

За даними табл. 5.6 можна визначити вплив факторів на зміну трудомісткості виробничої програми.

Загальне зниження трудомісткості визначається за формулою:

$$Т_{зн} = \frac{\Delta НГ}{НГ_0} \times ПВ, \qquad (5.25)$$

де ΔНГ – зменшення витрат часу в нормо-годинах на виконання виробничої програми;

ПВ – питома вага робітників у загальній чисельності персоналу;

$НГ_0$ – витрати робочого часу базового періоду в нормо-годинах.

Таблиця 5.6

Послідовність аналізу трудомісткості виробничої програми

Показники	Формули для розрахунку
1. Трудомісткість виробничої програми базового року	$T = \sum q_{i0} \times t_{i0}$
2. Базисна трудомісткість фактично випущеної продукції	$T = \sum q_{i1} \times t_{i0}$
3. Фактична трудомісткість виробничої програми	$T = \sum q_{i1} \times t_{i1}$
4. Загальна зміна трудомісткості виробничої програми (ряд. 3 – ряд. 1), у тому числі	$\sum q_{i1} \times t_{i1} - \sum q_{i0} \times t_{i0}$
а) за рахунок зміни обсягу випущеної продукції	$\sum q_{i1} \times t_{i0} - \sum q_{i0} \times t_{i0}$
б) за рахунок зміни трудомісткості конкретних виробів	$\sum q_{i1} \times t_{i1} - \sum q_{i1} \times t_{i0}$

Вплив трудомісткості на продуктивність праці визначається:

$$\Delta ПП = \frac{Т_{зн} \times 100}{100 - Т_{зн}}. \qquad (5.26)$$

Можливими причинами відхилення фактичної трудомісткості виробництва продукції від базисної є:

невиконання плану організаційно-технічних заходів;

зміна рівня механізації та автоматизації виробництва кожного виду робіт, рівня кооперування;

зміна структури та асортименту випускаючої продукції.

5.4. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги виробничої діяльності промислових і сільськогосподарських підприємств

Об'ємні показники – це показники, які використовуються при розрахунку продуктивності праці. У промисловості – це обсяг випуску товарної продукції, а в сільському господарстві – валової. На промислових підприємствах обсяги виробничої діяльності можуть бути проаналізовані з використанням прийомів елімінування за такими факторними моделями:

річний обсяг виробництва підприємства:

$$РО = ЧП \times Д \times Т \times ГВ; \quad (5.27)$$

$$РО = ЧП \times Д \times ДВ; \quad (5.28)$$

$$РО = ЧП \times РВ; \quad (5.29)$$

денний обсяг виробництва підприємства:

$$ДО = ЧП \times Т \times ГВ, \quad (5.30)$$

$$ДО = ЧП \times ДВ; \quad (5.31)$$

годинний обсяг виробництва підприємства:

$$ГО = ЧП \times ГВ; \quad (5.32)$$

де ЧП – середньооблікова чисельність персоналу;

Д – кількість днів, відпрацьована одним працівником за рік;

Т – тривалість робочого дня;

ГВ, ДВ, РВ – середньогодинний, середньоденний, середньорічний виробіток одного працівника.

На сільськогосподарському підприємстві обсяги виробництва характеризуються річним, денним і годинним випуском валової продукції. Факторні моделі мають вигляд, аналогічний до формул (5.27 – 5.32).

До показників продуктивності праці на сільськогосподарському підприємстві належать:

середньорічний виробіток валової продукції на одного працівника, зайнятого виробництвом сільськогосподарської продукції (з урахуванням обслуговуючого й управлінського персоналу);

середньоденний виробіток валової продукції на одного працівника, зайнятого виробництвом сільськогосподарської продукції;

середньогодинний виробіток валової продукції на одного працівника, зайнятого виробництвом сільськогосподарської продукції.

Ці показники продуктивності праці можуть бути розраховані як у цілому по господарству, так і окремо для рослинництва і тваринництва.

Узагальнюючим показником продуктивності праці є середньорічний виробіток валової продукції на одного працюючого, зайнятого виробництвом сільськогосподарської продукції. На цей показник впливають фактори, що перебувають з ним як в функціональній залежності, так і в нефункціональній (рис. 5.1).

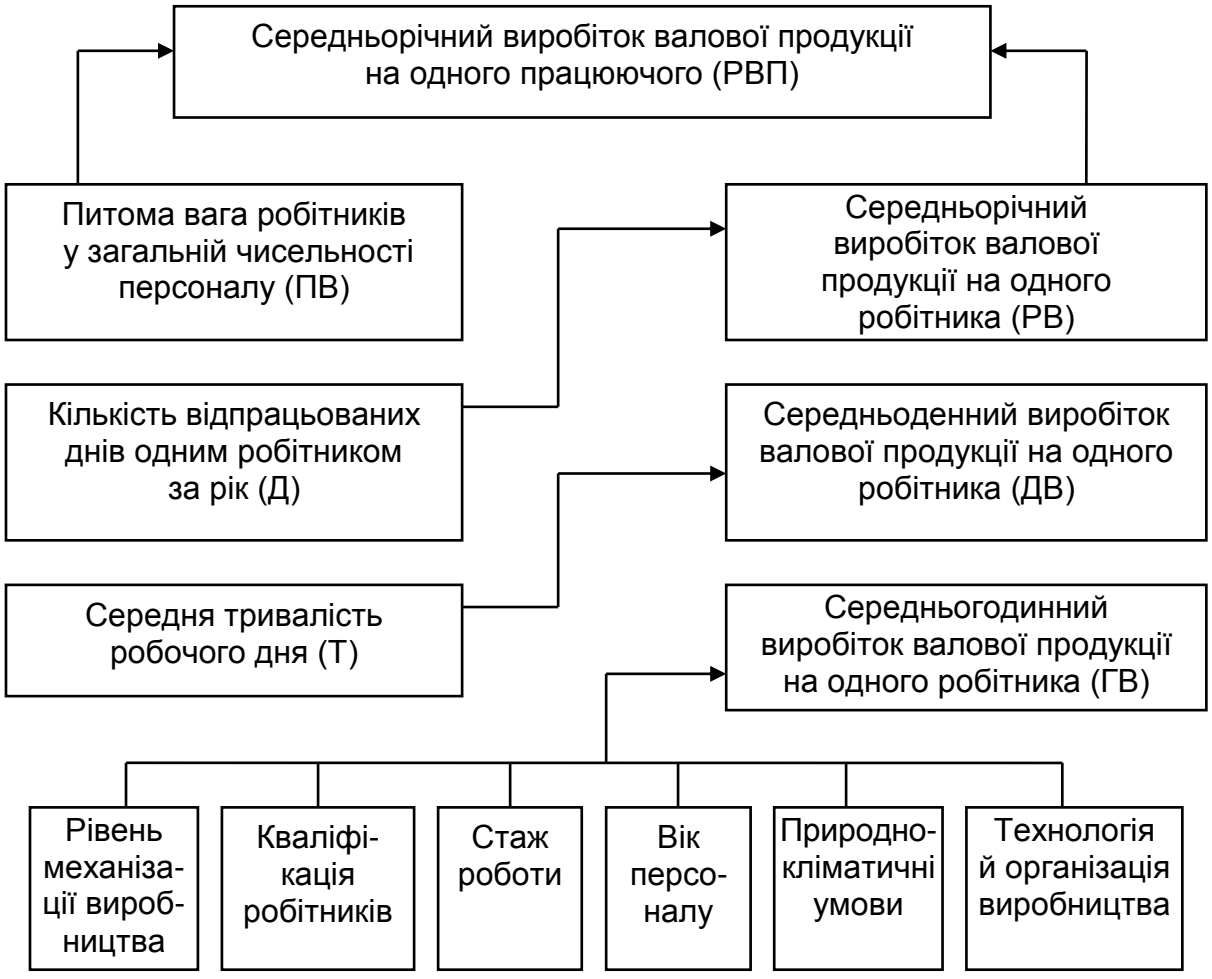

Рис. 5.1. **Структурно-логічна факторна модель показників продуктивності праці** [26]

Нефункціональна залежність продуктивності праці від різних факторів аналізується з використанням економіко-математичних методів, а функціональна залежність – з використанням прийомів елімінування, а саме: ланцюгових підставлень, абсолютних, відносних різниць та інтегрального прийому.

Факторні моделі аналізу продуктивності праці:

середньорічної: $РВП = ПВ \times Д \times Т \times ГВ$, (5.33)

середньоденної: $ДВП = ПВ \times Д \times ДВ$, (5.34)

середньогодинної: $ГВП = ПВ \times ГВ$. (5.35)

Використовуючи формулу (5.33) за даними табл. 5.7, здійснимо аналіз впливу факторів на рівень середньорічного виробітку валової продукції одного працівника.

Таблиця 5.7

Вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці сільськогосподарського підприємства

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
Середньорічна чисельність персоналу, зайнятого в сільськогосподарському виробництві, в тому числі робітників, осіб	315 245	310 240	-5 -5
Питома вага робітників у загальній чисельності працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві	0,77778	0,7742	-0,00358
Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником	260	252	-8
Середня тривалість робочого дня, годин	7	6,5	-0,5
Відпрацьовано всіма робітниками за рік, годин	1 820	1 638	-182
Обсяг виробництва сільськогосподарської продукції, тис. грн	32 000	31 900	-100
Середньорічний виробіток одного працівника, зайнятого в сільськогосподарському виробництві, тис. грн/особу	101,587	102,903	1,316
Середньорічний виробіток одного робітника, тис. грн/особу	130,6123	132,9166	2,3043
Середньоденний виробіток одного робітника, тис. грн/особу	0,502355	0,527446	0,025091
Середньогодинний виробіток одного робітника, тис. грн/особу	0,071765	0,081145	0,00938

Середньогодинний виробіток у формулі (5.33) приймається в розрахунку на одного робітника, зайнятого виробництвом сільськогосподарської продукції.

Визначимо вплив на рівень середньорічного виробітку працівника таких факторів, як:

питома вага робітників у загальній чисельності персоналу:

$$\Delta РВП_{ПВ} = \Delta ПВ \times Д_{ПЛ} \times Т_{ПЛ} \times ГВ_{ПЛ}, \quad (5.36)$$

середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік:

$$\Delta РВП_{Д} = ПВ_{ф} \times \Delta Д \times Т_{ПЛ} \times ГВ_{ПЛ}, \quad (5.37)$$

середня тривалість робочого дня:

$$\Delta РВП_{Т} = ПВ_{ф} \times Д_{ф} \times \Delta Т \times ГВ_{ПЛ}, \quad (5.38)$$

середньогодинний виробіток одного робітника:

$$\Delta РВП_{ГВ} = ПВ_{ф} \times Д_{ф} \times Т_{ф} \times \Delta ГВ, \quad (5.39)$$

де ΔПВ, ΔД, ΔТ, ΔГВ – абсолютні відхилення факторів ПВ, Д, Т, ГВ.

За даними табл. 5.7 вплив факторів складає:

$$\Delta РВП_{ПВ} = -0{,}00358 \times 260 \times 7 \times 0{,}071765 = -0{,}468 \text{ тис. грн;}$$
$$\Delta РВП_{Д} = 0{,}7742 \times (-8) \times 7 \times 0{,}071765 = -3{,}111 \text{ тис. грн;}$$
$$\Delta РВП_{Т} = 0{,}7742 \times 252 \times (-0{,}5) \times 0{,}071765 = -7{,}0 \text{ тис. грн;}$$
$$\Delta РВП_{ГВ} = 0{,}7742 \times 252 \times 6{,}5) \times 0{,}00938 = 11{,}895 \text{ тис. грн.}$$

Сумарний вплив факторів дорівнює: -0,468 – 3,111 – 7,0 + 11,895 = = 1,316 тис. грн. Отже, середньорічний виробіток одного працюючого, зайнятого у сільськогосподарському виробництві, збільшився на 1 316 грн. Але позитивно на результативний показник вплинуло лише збільшення середньогодинного виробітку робітника. Підприємство незабезпечене робочою силою, крім того, на підприємстві мають місце цілодобові втрати робочого часу в кількості – 1 920 днів ((252 – 260) × 240) та внутрішньозмінні в кількості -30 240 годин (240 × 252 × (6,5–7)).

Таким чином, резервами збільшення продуктивності праці є доведення хоча б до планового рівня чисельності робітників та усунення цілодобових і внутрішньо-змінних втрат робочого часу.

Крім вищеназваних резервів, найбільші можливості для збільшення продуктивності праці дає скорочення трудових витрат на виробництво

продукції за рахунок механізації і автоматизації виробництва, вдосконалення організації праці, підвищення її інтенсивності.

Факторний аналіз середньоденного та середньогодинного виробітку одного працюючого, зайнятого в сільськогосподарському виробництві, здійснюється аналогічно з використанням прийому абсолютних різниць або інших прийомів елімінування.

5.5. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності банківських, бюджетних установ та підприємств торгівлі

Діяльність установ сфери послуг має свої специфічні особливості, які обумовлюють перелік показників функціональної діяльності вибір методик аналізу впливу на ці показники трудових факторів.

Розглянемо ***методичне забезпечення аналізу впливу трудових показників на обсяги діяльності банківських установ*.**

Для загального аналізу ефективності діяльності працівників банку визначають два показники:

1) продуктивність праці персоналу банку:

$$\text{Пп} = \frac{\text{доходи банку}}{\text{середньооблікова чисельність працівників}}. \qquad (5.40)$$

Бажаним є зростання показника. Але відбуватися воно повинно ніяк не за рахунок необґрунтованого зменшення чисельності персоналу та зменшення витрат на оплату й стимулювання праці. Показник продуктивності працівників банку аналізується через порівняння його з плановим показником, а також з аналогічним показником відповідного періоду минулого звітного року або з аналогічними показниками інших банків;

2) показник окупності витрат на утримання персоналу:

$$\text{Ов} = \frac{\text{чистий прибуток}}{\text{витрати на утримання персоналу}}. \qquad (5.41)$$

Показник характеризує окупність витрат на утримання працівників банку і показує чистий ефект від рішень щодо мотивації роботи працівників.

Вплив факторів на згадані показники ефективності використання персоналу банку визначають з використанням прийомів елімінування.

На ефективність діяльності банківської установи вирішальний вплив має прибуток, що визначається як різниця між відсотками отриманими від розміщення ресурсів (переважно видачі кредитів) і відсотками сплаченими під час залучення ресурсів (депозитів). Отже, показники обсягів діяльності банківських установ і їх виконання персоналом слід розглядати в аспекті кредитних, депозитних операцій, розрахунково-касових операцій, формування клієнтської бази.

Усі ці показники підрозділяються на прямі (під час розрахунку використовуються трудові показники) і непрямі (опосередковано характеризують якість роботи банківського персоналу через обсяги їх функціональної діяльності).

До прямих показників якості роботи банківського персоналу належать:

а) доходів на одну гривню заробітної плати персоналу банку:

$$\text{Дз} = \frac{\text{сума доходів банку}}{\text{фонд оплати праці}}. \qquad (5.42)$$

Позитивним є зростання показника.

б) витрати банку в розрахунку на одного працівника:

$$\text{Вп} = \frac{\text{сума витрат банку}}{\text{середньооблікова кількість працівників}}. \qquad (5.43)$$

Позитивним є зменшення показника.

в) витрати на функціонування банку в розрахунку на одного працівника:

$$\text{Вф} = \frac{\text{сума небанківських операційних витрат}}{\text{середньооблікова кількість працівників}}. \qquad (5.44)$$

Позитивним є зменшення показника.

г) витрати на утримання персоналу в розрахунку на 1 грн сукупних активів. Оптимальне значення 2 %.

$$\text{Вуа} = \frac{\text{сума витрат на утримання персоналу}}{\text{сукупні активи}} \times 100. \qquad (5.45)$$

Непрямі показники якості роботи банківського персоналу оцінюються через:

1. Показники аналізу видачі та погашення кредитів (для працівників кредитного відділу) наведені в табл. 5.8.

Таблиця 5.8

Показники аналізу видачі та погашення кредитів

Показники	Формули для розрахунку	Сутність показників
1	2	3
Показники аналізу видачі кредитів		
Коефіцієнт забезпеченості позик	$К1 = \frac{\text{сума забезпечення кредитів}}{\text{сума кредитного портфеля}}$	Характеризує захищеність банку від втрат за рахунок гарантій, застави майна, поручительства
Коефіцієнт захищеності позик	$К2 = \frac{\text{сума резерву на покриття збитків за позиками}}{\text{сума кредитного портфеля}}$	Характеризує рівень внутрішньої захищеності банку від збитків за рахунок формування резервів
Темпи зростання кредитного портфеля	$К3 = \frac{\text{сума кредитного портфеля на кінець періоду}}{\text{сума кредитного портфеля на початок періоду}}$	Характеризує кредитну активність банку
Коефіцієнт покриття позик власним капіталом	$К4 = \frac{\text{власний капітал банку}}{\text{сума кредитного портфеля}}$	Показує, яка частина кредитного портфеля фінансується за рахунок власних коштів
Показники аналізу погашення кредитів		
Коефіцієнт несплачених позик	$К5 = \frac{\text{позики із простроченою сплатою відсотків та основного боргу}}{\text{сума кредитного портфеля}}$	Показує відсоток проблемних кредитів. Банки повинні сприяти його зменшенню
Коефіцієнт збитковості позик	$К6 = \frac{\text{збитки за позиками, отриманими за період}}{\text{середній залишок заборгованості за кредитами}}$	Визначає частину позик за певний період, що призвели до збитків
Коефіцієнт погашення позичок	$К7 = \frac{\text{сума погашених позик}}{\text{сума виданих позичок}}$	Показує відсоток погашення виданих кредитів
Коефіцієнт оборотності кредитів	$К8 = \frac{\text{сума погашених позик за період}}{\text{середній залишок позикової заборгованості}}$	Характеризує кількість оборотів, що здійснюють кредитні ресурси за період

Закінчення табл. 5.8

1	2	3
Тривалість обороту в днях	$К9 = \frac{\text{тривалість періоду}}{К8}$	Позитивною динамікою є зменшення К 9 і збільшення К8

Наведені в табл. 5.7 показники слід визначати за декілька періодів і аналізувати їх динаміку. Позитивна динаміка цих показників свідчить про підвищення ефективності роботи працівників кредитного відділу. Ефективність кредитної діяльності характеризує коефіцієнт кредитної активності. Він визначається за формулою:

$$Кка = \frac{КВ}{ЗА}, \tag{5.46}$$

де КВ – кредитні вкладення банку;

ЗА – загальні активи банку.

Якщо значення даного показника нижче 65 %, то банк здійснює пасивну кредитну політику, якщо значення показника вище 75 % – агресивну ризиковану кредитну політику. Оптимальне значення коефіцієнта кредитної активності – 65 – 75 %. Досягнення саме такого значення показника є підставою для стимулювання персоналу.

2. Показники якості формування депозитної бази (для працівників відділу вкладних операцій):

а) коефіцієнт співвідношення позик і депозитів, що характеризує здатність відділу вкладних операцій залучати депозити. Його високе значення свідчить про низьку ліквідність, що є наслідком зменшення депозитної бази;

б) показники аналізу розвитку клієнтської бази (табл. 5.9).

Таблиця 5.9

Показники аналізу розвитку клієнтської бази

(на основі опрацювання [25])

Назви показників	Формули для розрахунку	Сутність показників
1	2	3
Коефіцієнт плинності клієнтів	$Кп = \frac{\text{кількість закритих рахунків за період}}{\text{середня кількість рахунків}}$	Характеризує питому вагу клієнтів, що з якихось причин не задоволені обслуговуванням
Коефіцієнт постійності клієнтів	$Кпост = 1 - Кп$	Позитивним є збільшення показника, що свідчить про стабільність клієнтської бази

Закінчення табл. 5.9

1	2	3
Коефіцієнт залучення клієнтів	$Кз = \frac{\text{кількість відкритих рахунків за період}}{\text{середня кількість рахунків}}$	Показує питому вагу клієнтів, що відкрили рахунки протягом певного періоду
Коефіцієнт розширення клієнтської бази	$Кр = \frac{\text{кількість відкритих рахунків} - \text{кількість закритих рахунків за період}}{\text{середня кількість рахунків}}$	Характеризує приріст клієнтської бази банку

в) показник стабільності заощаджень населення, що є факторною моделлю [25]:

$$\begin{aligned}\text{Залишки на рахунках} = {} & \text{Чисельність населення регіону} \times \\ \times {} & \text{Коефіцієнт охоплення населення ощадною справою} \times \\ \times {} & \text{Середній залишок на одному рахунку.}\end{aligned} \qquad (5.47)$$

Коефіцієнт охоплення населення ощадною справою розраховується як відношення кількості ощадних рахунків у банку до чисельності населення регіону. Для аналізу впливу факторів використовують прийоми елімінування.

3. Показники якості розрахунково-касового обслуговування (для працівників каси, бухгалтерії):

а) співвідношення дебіторської й кредиторської заборгованості за розрахунками клієнтів;

б) коефіцієнт накопичення коштів на поточних рахунках клієнтів [25]:

$$Кн = \frac{Он - Ов}{З}, \qquad (5.48)$$

де Он – оборот за надходженням коштів;

Ок – оборот за видатками (платежами);

З – середні залишки на поточних рахунках клієнтів.

4. Показники якості активних і пасивних операцій банку:

а) коефіцієнт рівня дохідних активів, що характеризує частку активів банку, які приносять дохід в загальних активах банку. Формула для розрахунку:

$$Кда = \frac{ДА}{ЗА}, \qquad (5.49)$$

де ДА – дохідні активи;

ЗА – загальні активи.

У зарубіжній практиці значення цього показника має бути більше 93 %, а у вітчизняній – дещо нижчим. Позитивною тенденцією є зростання показника, що свідчить про ефективну політику управління активами банку.

б) коефіцієнт інвестиційної активності – це показник обернений коефіцієнту кредитної активності. Формула для розрахунку:

$$К_{ia} = \frac{Іцп}{ЗА}, \qquad (5.50)$$

де Іцп – інвестиції в цінні папери.

в) коефіцієнт кредитно-інвестиційної активності характеризує ефективність використання ресурсів банку. Позитивною є динаміка зростання даного показника. Показник визначається за формулою:

$$Ккі = \frac{КВ + Іцп}{ЗА}; \qquad (5.51)$$

г) коефіцієнт активності залучення ресурсів визначається:

$$Кар = \frac{З}{П}, \qquad (5.52)$$

де З – сума зобов'язань;

П – сума пасивів.

Оптимальним є значення 80 – 85 %. Якщо воно вище оптимального, то це свідчить, з одного боку, про високу активність банку в залученні ресурсів, а з іншого – про зростання ризикованості його діяльності банку.

За вищезгаданими прямими і непрямими показниками можна оцінити результативність роботи персоналу банку. Результати оцінки оформлюються у вигляді табл. 5.10.

Таблиця 5.10

Зведена таблиця оцінки результатів роботи персоналу банку

Назва відділу банку	Назва показника	Нормативне або планове значення показника	Фактичне значення показника	Абсолютне відхилення в значенні показника	Оцінний бал

Оцінний бал у табл. 5.9 визначається залежно від методик оцінки виконання показників, розроблених конкретною банківською установою. За сумарним оцінним балом приймається рішення про преміювання персоналу або стягнення.

Преміальний фонд між працівниками конкретного відділу може бути розподілений відповідно до:

коефіцієнта трудової участі;

кваліфікації персоналу;

посад та рівня основної заробітної плати персоналу.

Методичне забезпечення оцінки трудових факторів на обсяги діяльності торгових підприємств. Вплив ефективності використання трудових ресурсів на обсяг товарообігу оцінюють через показники продуктивності праці:

середньогодинного виторгу на одного працівника;

середньоденного виторгу на одного працівника;

середньорічного виторгу на одного працівника.

Відповідно маємо три моделі для факторного аналізу товарообігу:

$$ТО = Ч \times РВ, \quad (5.53)$$

$$ТО = Ч \times Д \times ДВ, \quad (5.54)$$

$$ТО = Ч \times Д \times Т \times ГВ \quad (5.55)$$

де Ч – середньорічна чисельність торгового персоналу;

Д – кількість відпрацьованих днів одним торговим працівником за рік;

Т – середня тривалість робочого дня;

РВ – середньорічний виторг на одного торгового працівника;

ДВ – середньоденний виторг на одного торгового працівника;

ГВ – середньогодинний виторг на одного торгового працівника.

Для здійснення факторного аналізу товарообігу використаємо вихідні дані табл. 5.11.

Двофакторна модель аналізу товарообігу (формула (5.53) передбачає визначення впливу на нього таких факторів:

1) середньорічної чисельності торгового персоналу (з використанням для цього прийому ланцюгових підстановок):

$$\Delta ТО_Ч = Ч_Ф \times РВ_{ПЛ} - Ч_{ПЛ} \times РВ_{ПЛ}, \quad (5.56)$$

$$\Delta ТО_Ч = 20 \times 182 - 25 \times 182 = -910 \text{ тис. грн.}$$

2) середньорічного виторгу на одного торгового працівника:

$$\Delta ТО_Ч = Ч_Ф \times РВ_Ф - Ч_Ф \times РВ_{ПЛ}, \quad (5.57)$$

$$\Delta ТО_Ч = 20 \times 227 - 20 \times 182 = 900 \text{ тис. грн;}$$

Сумарний вплив факторів дорівнює різниці між фактичним і плановим значення товарообігу: -910 + 900 = -10 тис. грн.

Таблиця 5.11

Вихідні дані для аналізу впливу трудових показників на обсяг товарообігу

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення (Δ)
Обсяг товарообігу, тис. грн	4 550	4 540	-10
Середньорічна чисельність торгового персоналу, осіб	25	20	-5
Кількість відпрацьованих днів одним торговим працівником за рік	205	200	-5
Середня тривалість робочого дня, годин	8	8	–
Середньорічний виторг на одного торгового працівника, тис. грн/особу	182	227	45
Середньоденний виторг на одного торгового працівника, тис. грн/особу	0,887805	1,135	0,247195
Середньогодинний виторг на одного торгового працівника, тис. грн/особу	0,11098	0,14188	0,0309

Таким чином, негативно на обсяг товарообігу вплинув перший фактор. Так, за рахунок зменшення середньорічної чисельності персоналу товарообіг знизився на 910 тис. грн. Майже повністю негативний вплив цього фактора перекрито зростанням товарообігу за рахунок збільшення середньорічного виторгу на одного торгового працівника. Резервами зростання обсягу товарообігу є доведення хоча б до планового рівня таких екстенсивних факторів, як: середньооблікова чисельність торгового персоналу та кількість днів, відпрацьованих одним працівником зарік.

Трифакторна модель аналізу товарообігу (формула (5.54) передбачає визначення:

1) відносних відхилень за кожним із трьох факторів:

$$\Delta Ч\% = \frac{Ч_Ф - Ч_{ПЛ}}{Ч_{ПЛ}} \times 100; \ \Delta Д\% = \frac{Д_Ф - Д_{ПЛ}}{Д_{ПЛ}} \times 100; \ \Delta ДВ\% = \frac{ДВ_Ф - ДВ_{ПЛ}}{ДВ_{ПЛ}} \times 100.$$

За даними табл. 5.11:

$$\Delta Ч\% = \frac{20-25}{25} \times 100 = -20\ \%;\ \ \Delta Д\% = \frac{200-205}{205} \times 100 = \ \ 2{,}439\ \%;$$

$$\Delta ДВ\% = \frac{1{,}135-0{,}887805}{0{,}887805} \times 100 = 27{,}843\ \%,$$

2) впливу середньорічної чисельності торгового персоналу на ТО:

$$\Delta ТО_Ч = \frac{ТО_{ПЛ} \times \Delta Ч\%}{100}, \qquad (5.58)$$

за даними табл. 5.10: $\Delta ТО_Ч = \frac{4\,550\ \times(-20)}{100} =$ -910 тис. грн;

3) впливу на зміну товарообігу середньої кількості днів, відпрацьованих одним працівником за рік:

$$\Delta ТО_Д = \frac{(ТО_{ПЛ} + \Delta ТО_Ч) \times \Delta Д\%}{100}, \qquad (5.59)$$

за даними табл. 5.10: $\Delta ТО_Д = \frac{(4\,550-910)\ \times(-2{,}439)}{100} = -88{,}8$ тис. грн;

4) впливу на зміну товарообігу середньоденного виторгу одного торгового працівника:

$$\Delta ТО_{ДВ} = \frac{(ТО_{ПЛ} + \Delta ТО_Ч + \Delta ТО_Д) \times \Delta ДВ\%}{100}, \qquad (5.60)$$

за табл. 5.10 $\Delta ТО_Д = \frac{(4550-910-88{,}77)\ \times(27{,}843)}{100} = 988{,}8$ тис. грн.

Сумарний вплив факторів дорівнює різниці між фактичним і плановим товарообігом: -910 – 88,8 + 988,8 = 4540 – 4550 = -10 тис. грн.

Негативно на обсяг товарообігу вплинуло скорочення чисельності торгового персоналу та середньої кількості днів, відпрацьованих одним працівником. Під дією цих факторів товарообіг зменшився відповідно на 910 і 88,77 тис. грн.

Чотирифакторна модель аналізу товарообігу (формула (5.55) дозволяє визначити з використанням прийому абсолютних різниць вплив таких факторів:

$$\Delta ТО_Ч = \Delta Ч \times Д_{ПЛ} \times Т_{ПЛ} \times ГВ_{ПЛ}, \quad (5.61)$$

$$\Delta ТО_Д = Ч_Ф \times \Delta Д \times Т_{ПЛ} \times ГВ_{ПЛ}, \quad (5.62)$$

$$\Delta ТО_Т = Ч_Ф \times Д_Ф \times \Delta Т \times ГВ_{ПЛ}, \quad (5.63)$$

$$\Delta ТО_{ГВ} = Ч_Ф \times Д_Ф \times Т_Ф \times \Delta ГВ. \quad (5.64)$$

Сумарний вплив:

$$\Delta ТО_Ч + \Delta ТО_Д + \Delta ТО_Т + \Delta ТО_{ГВ} = ТО_Ф - ТО_{ПЛ}, \quad (5.65)$$

де ΔЧ, ΔД, ΔТ, ΔГВ – абсолютні відхилення за факторами, що визначаються як різниця між їх фактичними і плановими значеннями. В економічному аналізі позначення "Δ" завжди означає абсолютне відхилення.

Здійснимо розрахунки за даними табл. 5.11:

$\Delta ТО_Ч = -5 \times 205 \times 8 \times 0{,}11098 = -910$ тис. грн;

$\Delta ТО_Д = 20 \times (-5) \times 8 \times 0{,}11098 = -88{,}8$ тис. грн;

$\Delta ТО_Т = 20 \times 200 \times 0 \times 0{,}11098 = 0$ тис. грн;

$\Delta ТО_{ГВ} = 20 \times 200 \times 8 \times 0{,}0309 = 988{,}8$ тис. грн;

сумарний вплив: -910 – 88,8 + 0 + 988,8 = 4 540 – 4 550 = -10 тис. грн.

На обсяг товарообігу, як і в попередніх факторних моделях, негативно вплинули середньорічна чисельність торгового персоналу та середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік. Тривалість робочого дня не змінилася, тому на обсяг товарообігу не вплинула. Позитивно на обсяг товарообігу вплинула лише зміна середньогодинного виторгу одного працівника. Але й цей показник можна збільшити за рахунок покращення організації праці, дозволу внутрішнього сумісництва професій, механізації та автоматизації робіт із сортування, розфасування, упакування продукції, залучення додатково працівників у міру необхідності.

Таким чином, резервами збільшення товарообігу є доведення хоча б до планового рівня таких трудових показників, як середньорічна чисельність торгового персоналу та середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік.

Методичне забезпечення аналізу впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності бюджетних установ.

Аналіз ефективності використання персоналу в бюджетних установах здійснюється на основі показників, що характеризують функціональну діяльність установ. Для різних бюджетних установ вони мають свою специфіку. Факторний аналіз продуктивності праці бюджетних установ здійснюється за формулою:

$$ПП = ППо \times ПВ, \quad (5.66)$$

де Ппо – продуктивність праці основного персоналу бюджетної установи;

ПВ – питома вага основного персоналу в загальній чисельності персоналу.

Факторний аналіз здійснюється з використанням прийомів елімінування. Показник продуктивності праці основного персоналу відрізняється залежно від функціональної діяльності бюджетної установи.

Так, продуктивність праці характеризує:

у лікарняних закладах – показник кількості відпрацьованих за певний період ліжко-днів на одного лікаря;

у вищих навчальних закладах – активна частка середньорічного або середньомісячного навчального навантаження на одного викладача, старшого викладача, доцента, професора, академіка або в цілому на одного працівника професорсько-викладацького складу;

у середніх загальноосвітніх навчальних закладах – середньорічне або середньомісячне навчальне навантаження на одного учителя;

у дитячих дошкільних закладах – середня за період кількість дитиноднів у розрахунку на одного вихователя.

Вплив трудових факторів на обсяги функціональної діяльності бюджетних установ здійснюється з застосуванням факторного аналізу. Факторний аналіз спрямовано на оцінку кількісного впливу чинників на зміну обсягу діяльності бюджетної установи.

Розглянемо моделі факторного аналізу обсягів функціональної діяльності дитячих дошкільних закладів, середньоосвітніх закладів, вищих навчальних закладів, лікарняних і профілактично-амбулаторних закладів.

Аналіз обсягів функціональної діяльності дитячих дошкільних закладів. Потужність дитячого дошкільного закладу визначається показником середньорічної кількості місць, який коригується відповідно до режиму роботи й обумовлює обсяг діяльності закладу.

Трифакторна мультиплікативна модель обсягу функціональної діяльності дитячого дошкільного закладу [17]:

$$О = ЧД \times ДВ \times Г, \quad (5.67)$$

де О – обсяг діяльності (обчислений за показником кількості годин відвідування дітьми закладу), дитино-годин;

ЧД – середньооблікова чисельність дітей;

ДВ – середньорічна кількість днів відвідування закладу однією дитиною;

Г – середня кількість годин, відпрацьованих закладом упродовж дня.

Аналіз обсягів функціональної діяльності середніх загальноосвітніх закладів. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності шкіл здійснюється з використанням прийомів елімінування за вихідними даними, приклад, яких наведено в табл. 5.12.

Таблиця 5.12

Вихідні дані для аналізу впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності [17]

Показники	За планом	Фактично	Відхилення	
			абсолютні	відносні, %
1. Середньорічна кількість учнів	1 000	1 092	92	9,2
2. Кількість класів у школі	40	42	2	5,0
3. Середня кількість учнів у класі (ряд. 1 : ряд 2)	25	26	1	4,0
4. Річне навчальне навантаження вчителів, год	73 570	75 600	2 030	
5. Середньооблікова чисельність вчителів, осіб	70	70	–	–
6. Навчальне навантаження на одного вчителя, год (ряд 4: ряд. 5)	1 051	1 080	29	2,8

Факторні моделі аналізу обсягів функціональної діяльності середніх загальноосвітніх закладів:

1) двофакторна мультиплікативна модель:

$$РН = К \times НВ, \quad (5.68)$$

де РН – річний обсяг навантаження вчителів, години;

К – середньооблікова чисельність вчителів;

НВ – річне навантаження на одного вчителя, години;

2) трифакторна мультиплікативна модель:

$$РН = К \times Д \times ДВ, \qquad (5.69)$$

де Д – середньорічна кількість днів відпрацьована одним вчителем;

ДВ – середньоденне навантаження одного вчителя.

Факторний аналіз слід здійснювати з використанням прийомів елімінування.

Аналіз функціональної діяльності вищих навчальних закладів здійснюється в аспекті навчальної, методичної, наукової та виховної роботи.

Загальна оцінка обсягів навчальної роботи у вищих навчальних закладах здійснюється на основі системи показників, що наведені в табл. 5.13.

Таблиця 5.13

Показники аналізу обсягів навчальної роботи вищих навчальних закладів

Назви показників	Формули для розрахунків
Облікові показники (вихідні дані для розрахунків)	
1. Середньорічна чисельність студентів (у ВНЗ, за факультетами, формами навчання)	
2. Кількість навчальних груп (у ВНЗ, за факультетами, формами навчання)	
3. Річне навчальне навантаження (у ВНЗ, за факультетами, формами навчання), годин	
4. Середньооблікова чисельність професорсько-викладацького складу, осіб	
Аналітичні показники	
5. Середня наповнюваність академічних груп (у ВНЗ, за факультетами, формами навчання) студентів	$\frac{\text{середньорічна чисельність студентів}}{\text{кількість навчальних груп}}$
6. Кількість студентів на одного викладача, осіб	$\frac{\text{середньорічна чисельність студентів}}{\text{середньооблікова чисельність професорсько-викладацького складу}}$
7. Середньорічне навчальне навантаження одного викладача, годин	$\frac{\text{Річне навчальне навантаження}}{\text{середньооблікова чисельність професорсько-викладацького складу}}$
8. Темпи зростання контингенту, %	$\frac{\text{контингент студентів у поточному навчальному році}}{\text{контингент студентів у минулому навчальному році}}$

Аналіз методичної роботи вищих навчальних закладів, пов'язаний з оцінкою виконання плану методичного забезпечення, що містить оцінку

результатів акредитації та ліцензування, аналіз забезпеченості студентів літературою (здійснюється за окремими дисциплінами, а також аналіз видавничої діяльності (табл. 5.14).

Таблиця 5.14

Загальна оцінка обсягів видавничої діяльності вузу

Вид видання	Попередній навч. рік		Поточний навч. рік		Темпи зростання, %	
	тираж	обсяг, ум. др. арк.	тираж	обсяг, ум. др. арк.	тиражу	ум. др. арк.
Навчально-методична література	2 100	435	2 500	535	119	122,9
Навчальні посібники	90 000	1200	95 000	1 350	105,6	112,5
Конспекти лекцій	50 000	710	52 000	750	104	105,6
Наукові видання	4 000	200	4 500	220	112,5	110
Разом	146 100	2 545	154 000	2 855	105,4	112,2

Аналіз обсягів та якості наукової роботи у вищих навчальних закладах полягає в оцінці достатності залучення джерел фінансування наукової роботи (табл. 5.15) та оцінці роботи вчених рад (табл. 5.16).

Таблиця 5.15

Аналіз джерел фінансування наукової роботи

Джерело фінансування	Попередній навчальний рік		Поточний навчальний рік		Абсолютне відхилення	
	тис. грн	% до підсумку	тис. грн	% до підсумку	тис. грн	%
Госпдоговори	190	51,35	250	55,55	60	4,20
Міністерство освіти і науки	50	13,51	80	17,78	30	4,27
Науково-технічні програми	15	4,05	10	2,22	-5	-1,83
Державні цільові програми	70	18,92	60	13,33	-5,59	-10
Держзамовлення	45	12,17	50	11,12	-5	-1,05
Разом	370	100	450	100	80	–

Таблиця 5.16

Оцінка обсягів функціональної діяльності спеціалізованих вчених рад вищого навчального закладу

Рік	Загальна кількість захищених дисертацій	Кількість захищених докторських дисертацій	Кількість захищених кандидатських дисертацій
2016	24	1	23
2017	26	2	24
Абсолютне відхилення	2	1	1
Темпи зростання %	108,3	200	104,3

За даними табл. 5.16, незважаючи на деяке збільшення обсягів фінансування наукової діяльності, має місце негативна тенденції щодо державних джерел фінансування, тому очевидною є необхідність укладання господарських договорів із підприємствами.

Для аналізу обсягів наукової роботи розраховують значення та темпи зростання таких показників:

1) кількість наукових конференцій проведених за рік у ВНЗ;
2) кількість статей, опублікованих викладачами ВНЗ
3) кількість статей, опублікованих студентами ВНЗ;
4) питома вага студентів, що беруть участь у науковій роботі вищого навчального закладу;
5) обсяг друкованих наукових робіт викладачів та студентів ВНЗ.

Аналіз виховної роботи у вищих навчальних закладах полягає в оцінці значень та темпів зростання таких показників:

питома вага студентів, які беруть участь в роботі молодіжної організації вищого навчального закладу;

питома вага викладачів, котрі є кураторами академічних груп;

кількість конференцій та виховних заходів, присвячених вихованню студентської молоді;

питома вага студентів, які беруть участь у спортивних змаганнях;

питома вага студентів, що беруть участь у художній самодіяльності та інших заходах.

До установ охорони здоров'я належать лікарні та амбулаторно-профілактичні заклади (поліклініки).

Аналіз обсягів функціональної діяльності лікарень здійснюється за факторними моделями [17]:

1) двофакторна мультиплікативна модель аналізу кількості відпрацьованих ліжко-днів:

$$ЛД = КЛ \times Д, \quad (5.70)$$

де КЛ – середньорічна кількість ліжок;

Д – середня кількість днів використання одного ліжка;

2) змішана факторна модель аналізу обсягів лікувальної діяльності (кількості осіб, що пройшли лікування), КО:

$$КО = \frac{КЛ \times Д}{Т}, \quad (5.71)$$

де Т – середній термін перебування хворого в лікарні.

Аналіз обсягів функціональної діяльності профілактично-амбулаторних закладів здійснюється з використанням показників [17]:

1) кількість відвідувань поліклініки за зміну (КВ):

$$КВ = \frac{П}{Н}, \quad (5.72)$$

де П – загальна площа кабінетів для прийому хворих;

Н – норма робочої площі на одного відвідувача за одну зміну;

2) показник необхідної потужності поліклініки (НП):

$$НП = \frac{Ч \times В}{З \times Д}, \quad (5.73)$$

де Ч – чисельність населення району діяльності поліклініки;

В – коефіцієнт середньої частоти відвідувань поліклініки одним мешканцем району діяльності упродовж року;

З – змінність роботи поліклініки;

Д – кількість днів роботи поліклініки за рік;

3) показник добової лікарняної функції (ФД):

$$ФД = КВ \times З; \quad (5.74)$$

4) показник річної лікарняної функції (ФР):

$$ФР = КВ \times З \times Д; \quad (5.75)$$

5) середньорічне навантаження у розрахунку на одну посаду лікаря (СН):

$$СН = \frac{ЛВ}{ПЛ}; \qquad (5.76)$$

де ЛВ – кількість лікарняних відвідувань, яка визначається шляхом додавання кількості відвідувань хворим лікаря у поліклініці та кількості відвідувань лікарем хворого на дому;

ПЛ – кількість посад лікарів у поліклініці.

Рівень інтенсивності обслуговування обчислюється в днях, які витратила б поліклініка на здійснення фактичної кількості лікарняних відвідувань при дотриманні показника необхідної добової лікарняної функції. Відхилення цього показника, як зазначає джерело [17], від одиниці свідчить про недоліки в організації процесу обслуговування хворих і оцінюється негативно. Якщо показник менше одиниці – обсяг виконаної роботи менше, ніж обсяг, на який розраховано потужність поліклініки, якщо більше одиниці – на кожне лікарняне відвідування витрачається менше часу, ніж потрібно, або здійснюються переважно профілактичні огляди.

5.6. Оцінка результативності праці управлінського персоналу

Загальна оцінка результативності праці персоналу здійснюється з використанням факторної моделі рентабельності персоналу. Ця модель детально розглянута в джерелі [27]. У якості фінансового результату, що використовується в моделі візьмемо операційний прибуток (рядок 100 ф. № 2).

Факторна модель рентабельності персоналу має вигляд:

$$РП = \frac{П}{ЧП} = \frac{П}{ЧВ} \times \frac{ЧВ}{ВП} \times \frac{ВП}{ЧП} = ОРП \times ПЧВ \times В, \qquad (5.77)$$

де П – сума операційного прибутку підприємства (рядок 2190 ф. № 2);

ЧП – середньооблікова (середньорічна, середньомісячна, середньоквартальна (рядок 1040 ф. № 1-ПВ (місячна) за відповідний період) чисельність штатного персоналу;

ЧВ – чиста виручка від реалізації продукції (рядок 2000 ф. № 2);

ВП – випуск продукції (дані планово-економічного відділу);

ОРП – операційна рентабельність продаж;

ПЧВ – питома вага реалізованої продукції у загальному обсязі виробництва;

В – середній за період (рік, квартал, місяць) виробіток одного штатного працівника.

Вплив факторів на рентабельність персоналу (операційний прибуток у розрахунку на одного штатного працівника підприємства) визначається з використанням прийомів елімінування. Застосуємо прийом абсолютних різниць:

1) вплив операційної рентабельності продаж на зміну рентабельності персоналу:

$$\Delta РП_{орп} = \Delta ОРП \times ПЧВ_{б} \times В_{б}; \quad (5.78)$$

2) вплив питомої ваги реалізованої продукції у загальному обсязі виробництва на зміну рентабельності персоналу:

$$\Delta РП_{пчв} = \Delta ПЧВ \times ОРП_{з} \times В_{б}; \quad (5.79)$$

3) вплив виробітку одного штатного працівника (продуктивності праці) на зміну рентабельності персоналу:

$$\Delta РПв = \Delta В \times ОРП_{з} \times ПЧВ_{з}. \quad (5.80)$$

Сумарний вплив факторів має дорівнювати різниці між звітним і базовим значенням рентабельності персоналу:

$$\Delta РП_{орп} + \Delta РП_{пчв} + \Delta РП_{в} = РП_{з} - РП_{б}, \quad (5.81)$$

де $\Delta ОРП$, $\Delta ПЧВ$, $\Delta В$ – абсолютні відхилення показників ОРП, ПЧВ, В;

$ОРП_{б}$, $ПЧВ_{б}$, $В_{б}$, $РП_{б}$ – базові значення показників ОРП, ПЧВ, В, РП;

$ОРП_{з}$, $ПЧВ_{з}$, $В_{з}$, $РП_{з}$ – звітні значення показників ОРП, ПЧВ, В, РП.

Дана факторна модель дозволяє узгодити фактори зростання продуктивності праці з темпами зростання рентабельності персоналу.

Оцінка результативності праці управлінського персоналу здійснюється за переліком певних критеріїв (межа, за якою стан показники задовольняє або не задовольняє встановленим вимогам).

Установлювати критерії оцінки результативності праці управлінського персоналу слід за категоріями персоналу [10]:

1) керівництво (критеріями є результати виробничо-господарської і функціональної діяльності підприємств, організацій і їх функціональних підрозділів, наприклад, виконання плану отримання прибутку, зростання клієнтської бази, а також соціально-економічні умови праці, а саме рівень оплати праці, мотивації трудової діяльності персоналу);

2) спеціалісти (критеріями є обсяг, повнота, якість, своєчасність виконання посадових обов'язків.

Більш детальний перелік показників оцінки результативності праці управлінського персоналу на основі опрацювання джерела [10] наведено в табл. 5.17.

Таблиця 5.17

Перелік показників оцінки результативності праці управлінського персоналу

Посада	Показники оцінки результативності праці
Керівник підприємства	Чистий прибуток, темпи зростання прибутку, оборотність капіталу, частка фірми на ринку
Керуючий банком	Сума та темпи зростання кредитного портфеля, рентабельність активів банку, кількість нових клієнтів, показники якості розрахунково-касового та кредитного обслуговування
Лінійні керівники (начальники виробництв, цехів, майстри)	Виконання планових завдань по обсягах, асортименту і структурі випуску продукції, темпи зростання випуску продукції, динаміка продуктивності праці, зниження витрат підприємства, кількість і динаміка рекламацій, питома вага та динаміка кількості бракованих виробів, непродуктивні втрати робочого часу, втрати у випуску продукції унаслідок простоїв, коефіцієнт плинності кадрів
Начальник фінансового відділу	Чистий прибуток, коефіцієнт оборотності оборотних засобів, рівень понаднормативних запасів оборотних засобів
Керівник служби управління персоналом	Продуктивність праці та її динаміка, зниження нормативної трудомісткості продукції, динаміка питомої ваги заробітної плати в собівартості продукції, динаміка показників руху персоналу, кількість вакансій, кількість претендентів на одну вакантну посаду, питома вага та темпи зростання кількості персоналу, що підвищила кваліфікацію, пройшла навчання, питома вага соціальних витрат у загальних витратах підприємства та їх динаміка
Менеджер з персоналу	Кількість вакантних місць, кількість претендентів на вакантне місце, коефіцієнт плинності кадрів за категоріями і структурними підрозділами

Окрім прямих показників (табл. 5.17) для оцінки використовують і непрямі, які характеризують діяльність працівника за критеріями, що відповідають ідеальним уявленням про кандидата на вакантну посаду: оперативність, напруженість, інтенсивність, складність, якість роботи. Оцінка цих показників здійснюється за бальною оцінкою переважно експертами. Для оцінки результатів праці використовують різні методи (перелік і характеристика наведені в табл. 5.18).

Таблиця 5.18

Методи аналізу результатів праці управлінського персоналу [10]

Назва методу	Характеристика методу
Управління за цілями	Полягає в оцінці досягнення працівником цілей, поставлених разом з керівником на певний період. Потребує кількісного виразу цілей. Вартість застосування методу висока. Використовується для оцінки діяльності керівників і спеціалістів
Метод шкали графічного рейтингу	Ґрунтується на чотирибальній оцінці кожної з рис характеру та професійної компетенції працівника (якість, надійність, кількість роботи, ініціативність та ін.). Сумарна оцінка відповідає рейтингу працівника
Примусовий вибір	Ґрунтується на відборі найбільш характерних для працівника характеристик, які відповідають ефективній і неефективній роботі. На основі бальної шкали визначається індекс ефективності. Використовується керівництвом і колегами для оцінки результативності праці персоналу
Описовий метод	Оцінювач описує позитивні і негативні характеристики поведінки конкретного працівника (кількість роботи, якість, знання роботи, особисті якості, ініціативність за допомогою графічної шкали рейтингу, використовуючи завчасно складені стандарти результативності праці
Метод оцінки за вирішальною ситуацією	Ґрунтується на описі "правильної" і "неправильної" поведінки працівника в окремих вирішальних ситуаціях. Оцінювач веде журнал за рубриками залежно від характеру роботи. Використовується в оцінках, здійснюваних керівництвом, а не колегами чи підлеглими
Метод анкет і порівняльних анкет	Включає набір питань чи описів поведінки працівників. Оцінювач проставляє відмітку напроти опису тієї чи іншої риси характеру, які притаманна робітникові. Сума поміток дає загальний рейтинг анкети працівника. Використовується керівництвом, колегами і підлеглими
Метод шкали рейтингових порівняльних установок	Ґрунтується на використанні вирішальних ситуацій (5 – 6), із яких виділяються характеристики результативності праці (6 – 10). Оцінювач читає в анкеті рейтингу опис критерію і ставить помітку в шкалі відповідності з кваліфікацією оцінюваного працівника. Дорогий і трудомісткий метод, але доступний і зрозумілий персоналу
Метод шкали спостереження за поведінкою	Оцінювач фіксує на шкалі кількість випадків, коли працівник поводив себе специфічним чином. Метод трудомісткий і вимагає матеріальних витрат

Усі ці методи мають як переваги, так і недоліки. Найбільш дієві результати може дати поєднання декількох, придатних для використання на конкретному підприємстві методів.

Крім того, використання поєднання будь-яких з методів, наведених у табл. 5.18, має відповідати принципам науковості, комплексності та ефективності.

Найбільш складним у застосуванні є метод управління за цілями, згідно з яким складають таблиці, де зазначають посаду, тип підприємства за розміром і сферою діяльності, формулювання цілі і відмітку про її виконання. Цільові показники під час користування цим методом мають бути індивідуальними для персоналу.

5.7. Оцінка ефективності функціонування служби управління персоналом

З ускладненням кадрової роботи все частіше виникає необхідність в оцінці якості роботи служб управління персоналом, що дозволяє вирішувати соціально-кадрові проблеми, коригувати кадрову політику підприємства.

Невід'ємною часткою аудиту персоналу є оцінка якості роботи служб управління персоналом, якій має передувати аналіз якості управління персоналом організації.

Так, Ю. Г. Одєгов та Т. В. Ніконова [19] виокремлюють такі основні його напрями (табл. 5.19).

Таблиця 5.19

Основні напрями аналізу якості управління персоналом організації

Напрями аналізу	Критерії оцінки
1	2
Аналіз кадрової політики	Послідовність, несуперечність кадрової політики – відповідність задекларованих цілей реальній практиці в сфері управління персоналом. Відповідність цілей кадрової політики і шляхів їх досягнення стратегії і цілям функціонування підприємства
Оцінка якості документообігу, що регламентує роботу персоналу	Чіткість і точність викладу в документах правил і процедур, на основі яких здійснюється управління персоналом. Відповідність Кодексу законів про працю
Оцінка формальних правил і процедур, що забезпечують процес управління персоналом	Трудові показники персоналу, ефективність роботи підприємства та його підрозділів. Морально-психологічний клімат у колективі
Оцінка елементів організаційної культури, що впливають на поведінку персоналу	Стан трудової етики (домінування моральних норм і правил поведінки). Вплив традицій і ритуалів підприємства на поведінку персоналу. Імідж підприємства в очах споживачів, клієнтів і персоналу. Культура виробництва (стан виробничих і побутових приміщень, виробнича естетика)

Закінчення табл. 5.19

1	2
Оцінка показників, що характеризують якість управління персоналом	Рівень плинності кадрів. морально-психологічний клімат у колективі. Задоволеність персоналу своєю роботою, відсутність скарг і інших проявів незадоволення. Трудові показники персоналу

Результати оцінки якості роботи служб управління персоналом слугують підсумковими індикаторами, що фокусують увагу на кадрових проблемах, таких як дисциплінованість, плинність персоналу, якість виконання роботи.

Колектив авторів під керівництвом А. Я. Кібанова [10] пропонує перелік показників для оцінки ефективності роботи служб управління персоналом (табл. 5.20).

Таблиця 5.20

Показники оцінки ефективності діяльності служб управління персоналом [10]

Показники економічної ефективності	Показники ступеня укомплектованості кадрового складу	Показники ступеня задоволеності персоналу	Непрямі показники ефективності
Співвідношення витрат, необхідних для забезпечення підприємства висококваліфікованою робочою силою до отриманих результатів діяльності; витрати на окремі напрями і програми діяльності кадрових служб в розрахунку на одного працівника; ефект впливу окремих кадрових програм на результативність діяльності працівників і підприємства в цілому; відношення бюджету служби управління персоналом до чисельності персоналу, що нею обслуговується	Відповідність чисельності персоналу до кількості робочих місць (показник кількісної укомплектованості робочих місць); відповідність професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу вимогам робочих місць, виробництва в цілому (показники якісної укомплектованості кадрового складу)	Ступінь задоволеності роботою на даному підприємстві; ступінь задоволеності роботою служби управління персоналом	Плинність кадрів; показник абсентеїзму; продуктивність праці; показники якості продукції (відсоток браку, рекламацій); кількість скарг персоналу; рівень виробничого травматизму і профзахворювань

Особливої уваги заслуговують показники середніх трудових витрат в розрахунку на одного працівника, що характеризують економічну ефективність роботи служб управління персоналом.

До таких показників належать:

середні витрати на одного "новачка" (прийнятого на роботу, СВН):

$$СВН = \frac{ВВ}{КВ}, \qquad (5.82)$$

де ВВ – витрати на відбір персоналу;

КВ – кількість відібраних кандидатів;

середні витрати на навчання одного працівника (ВНП):

$$ВНП = \frac{ВН}{КН}, \qquad (5.83)$$

де ВН – загальна вартість навчання персоналу;

КН – кількість персоналу, що навчається за рахунок підприємства.

Аналогічно визначається показник середніх витрат на підвищення кваліфікації одного працівника.

Показники оцінки стану функціональних сфер управління персоналом наведені в табл. 5.21.

Таблиця 5.21

Показники оцінки стану функціональних сфер управління персоналом

Функціональна сфера управління	Показники оцінки
1	2
Підбір і адаптація персоналу	Середні витрати на підбір працівника. Середні витрати на навчання новачка. Середні витрати на адаптацію одного новачка. Відсоток новачків, що не пройшли адаптації. Коефіцієнт плинності персоналу зі стажем роботи до 1 року. Коефіцієнт стабільності кадрів. Кількість порушень трудової дисципліни новачками. Співвідношення витрат на підбір власними силами і силами рекрутингових агентств. Рівень дисципліни (кількість людино-годин неявки / фактично відпрацьований ФРЧ). Коефіцієнт оперативності виконання робіт новачками (кількість завдань виконаних вчасно/ загальна кількість поставлених завдань). Динаміка витрат на підбір персоналу. Динаміка витрат на адаптацію персоналу

Закінчення табл. 5.21

1	2
Планування і маркетинг персоналу	Рівень забезпеченості підприємства персоналом. Динаміка витрат на користування послугами рекрутингових агентств. Кількість вакантних посад. Середня тривалість заповнення вакансії. Кількість резюме в розрахунку на одну вакансію
Розвиток персоналу	Коефіцієнт внутрішнього обороту кадрів. Середній термін перебування персоналу в кадровому резерві. Коефіцієнт раціоналізаторської ефективності (Кількість ідей та винаходів / тривалість роботи працівника на посаді). Середні витрати на підвищення кваліфікації одного працівника. Середні витрати на навчання одного працівника. Середній термін перебування працівника на одній посаді
Оплата та мотивація праці	Середньомісячна премія одного працівника. Трудові витрати на 1 грн товарної продукції, 1 грн чистої виручки, 1 грн чистого прибутку. Середньомісячна заробітна плата. Темпи зростання середньомісячної заробітної плати. Співвідношення темпів зростання середньомісячної заробітної плати і продуктивності праці
Оцінка персоналу	Витрати на оцінку персоналу. Економія витрат на оплату праці за результатами оцінки персоналу. Витрати на атестацію персоналу. Відсоток персоналу, що пройшов атестацію. Відсоток персоналу, що задоволений перебігом атестації чи оцінки

Наведені в табл. 5.21 показники слід визначати в динаміці за ряд періодів.

Висновки

З метою аналізу виокремлюють календарний, номінальний, максимально-можливий, явочний та реальний фонди.

Аналіз використання робочого часу проводиться за даними форм статистичної звітності 1-ПВ (квартальна) "Звіт з праці" та 1-ПВ (місячна) "Звіт з праці".

Для факторного аналізу фонд робочого часу визначається як добуток середньорічної чисельності персоналу, середньорічної кількості відпрацьованих днів одним працівником та середньої тривалості робочого дня.

Ефективність використання персоналу оцінюється через показники продуктивності праці: середньорічної, середньоденної та середньогодинної.

Резервами зростання продуктивності праці є зниження трудомісткості продукції; вдосконалення організації виробництва та праці; поліпшення використовування робочого часу; вдосконалення організації управління виробництвом.

Аналіз продуктивності праці має специфічні особливості залежно від галузевої належності та специфіки функціонування підприємства.

Оцінка результативності праці управлінського персоналу здійснюється з використанням трифакторної мультиплікативної моделі, що становить добуток таких факторів, як: операційна рентабельність продаж; питома вага реалізованої продукції в загальному обсязі виробництва; середній за період виробіток одного штатного працівника.

Аналіз ефективності функціонування служби управління персоналом здійснюється із застосуванням: показників економічної ефективності, ступеня укомплектованості кадрового складу, ступеня задоволеності персоналу та непрямих показників ефективності.

Показники оцінки управління персоналом доцільно визначати за такими функціональними сферами управління: Підбір і адаптація персоналу, планування і маркетинг персоналу, розвиток персоналу, оплата і стимулювання праці та оцінка персоналу.

Практичне заняття

Мета – набуття навичок аналізу ефективності використання персоналу.

Завдання 5.1. Факторний аналіз фонду робочого часу.

Завдання 5.2. Аналіз показників ефективності функціонування служби управління персоналом.

Завдання 5.3. Застосування прийомів елімінування для визначення впливу трудових факторів на обсяги виробництва промислової і сільськогосподарської продукції.

Завдання 5.4. Аналіз результативності функціональної діяльності підприємств сфери послуг.

Завдання 5.1. Факторний аналіз фонду робочого часу

Завдання 5.1.1

Фонд робочого часу підприємства у звітному році змінився як порівняно з минулим роком, так і порівняно з його плановим значенням. Слід проаналізувати доцільність таких змін, зробити висновок про ефективність використання фонду робочого часу підприємства. Пояснення слід здійснювати на основі розрахунку: 1) впливу усіх факторів на зміну фонду робочого часу

у звітному періоді (за фактом) порівняно з минулим (використати метод відносних різниць); 2) впливу усіх факторів на зміну фактичного фонду робочого часу у звітному періоді порівняно з його плановим значенням (використати метод абсолютних різниць). Вихідні дані наведені в табл. 5.22.

Таблиця 5.22

Вихідні дані для факторного аналізу фонду робочого часу

Показники	Попередній рік	Звітний рік		Абсолютне відхилення	
		план	факт	від попереднього року	від плану
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	1 600	1 600	1 650	?	?
Відпрацьовано за рік одним працівником, днів	242	240	230	?	?
Середня тривалість робочого дня, годин	7,5	8,0	7,8	?	?
Річний фонд робочого часу, годин	?	?	?	?	?

Завдання 5.2. Аналіз показників ефективності функціонування служби управління персоналом

Завдання 5.2.1

Визначити прямі показники ефективності роботи служби управління персоналом підприємства, що характеризують співвідношення витрат, необхідних для забезпечення підприємства висококваліфікованою робочою силою до отриманих результатів діяльності, а саме індекс дохідності заходів з підвищення кваліфікації, витрати на реалізацію програми діяльності кадрових служб у розрахунку на одного працівника; бюджет служби управління персоналом в розрахунку на одного працівника, що нею обслуговується. Вихідні дані наведені в табл. 5.23.

Таблиця 5.23

Вихідні дані для аналізу показників економічної ефективності роботи служб управління персоналом

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
Середньооблікова кількість персоналу, осіб	238	235	?
Витрати на забезпечення висококваліфікованим персоналом, тис. грн	1 200	1 500	?
Збільшення продуктивності праці в цілому по підприємству внаслідок підвищення кваліфікації, тис. грн	1 300	1 900	?
Витрати на реалізацію програм кадрової служби, тис. грн	300	200	?
Бюджет служби управління персоналом, тис. грн	1 800	2 200	?

Завдання 5.2.2

Визначити та проаналізувати динаміку непрямих показників ефективності роботи служб управління персоналом: продуктивності праці, відсотка рекламацій, кількості скарг персоналу у розрахунку на одного працівника; кількості травм та нещасних випадків у розрахунку на одного працівника; показника абсентеїзму. Вихідні дані наведені в табл. 5.24.

Таблиця 5.24

Вихідні дані для аналізу непрямих показників ефективності роботи служб управління персоналом

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Середньооблікова кількість персоналу, осіб	230	255	?
Випуск продукції, тис. грн	50 200	68 600	?
Вартість випущеної продукції, повернутої покупцями як неякісна, тис. грн	300	900	?
Кількість травм і нещасних випадків	3	2	?
Кількість скарг персоналу	18	12	?
Кількість робочих годин, пропущених персоналом на підприємстві, годин	120	110	?
Загальна кількість робочих годин за графіком, годин	478 400	530 400	?

Завдання 5.2.3

Визначити показники руху робочої сили, результат пояснити. Зробити висновки про їх вплив на ефективність роботи служб управління персоналом. Вихідні дані наведені в табл. 5.25.

Таблиця 5.25

Вихідні дані для розрахунку показників руху персоналу

Показники	Значення, осіб
Численність персоналу на початок року	1 499
Прийнято персоналу	60
Звільнено за власним бажанням	15
Звільнено за порушення трудової дисципліни	2
Середньооблікова численність персоналу	1 418
Кількість працівників, що працювали цілий рік	1 220

Завдання 5.2.4

Визначити та проаналізувати динаміку показників середніх трудових витрат за їх видами в розрахунку на одного працівника та здійснити факторний аналіз загальної суми трудових витрат з використанням прийому ланцюгових підставлень. Вихідні дані наведені в табл. 5.26.

Таблиця 5.26

Вихідні дані для факторного аналізу показників середніх трудових витрат у розрахунку на одного працівника

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Середньооблікова кількість персоналу, осіб	250	275	?
Витрати на відбір персоналу, тис. грн	20	25	?
Кількість прийнятого персоналу, осіб	10	15	?
Витрати на навчання персоналу, тис. грн	100	120	?
Кількість персоналу, що навчається за рахунок підприємства, осіб	33	38	?
Кількість персоналу, що проходить підвищення кваліфікації за рахунок підприємства, осіб	12	11	?
Витрати підприємства на підвищення кваліфікації персоналу, тис. грн	40	50	?

Завдання 5.3. Застосування прийомів елімінування для визначення впливу трудових факторів на обсяги виробництва промислової і сільськогосподарської продукції

Завдання 5.3.1

Визначити вплив зміни середньооблікової чисельності робітників і випуску продукції на середньорічну продуктивність праці робітника за даними табл. 5.27. Зробити висновки.

Таблиця 5.27

Вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці

Показники	Базовий рік	Звітний рік
Річний випуск продукції, тис. грн	167 025	189 600
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	393	397
Середньорічна продуктивність праці робітника, тис. грн/особу	?	?

Завдання 5.3.2

Нехай середньорічний виробіток 104 %, середньоденний – 103,6 %; середньогодинний – 102 %. Які види втрат робочого часу мають місце?

Завдання 5.3.3

Розрахувати величину впливу факторів та проаналізувати їх вплив на середньорічну продуктивність праці одного робітника. Вихідні дані наведено в табл. 5.28.

Таблиця 5.28

Вихідні дані для багатофакторного аналізу продуктивності праці

Показники	Період	
	минулий	звітний
1. Середньорічна продуктивність праці одного робітника, грн/особу	?	?
2. Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік	224	220
3. Середня тривалість робочого дня, год	8	8
4. Середньогодинний виробіток одного робітника, грн/особу	250	300

Завдання 5.3.4

Проаналізувати за даними табл. 5.29 динаміку середньорічної продуктивності праці робітника заводу, зробити висновки про вплив на неї таких факторів як: середня тривалість робочого дня; середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік; середньогодинний виробіток одного робітника. Використати прийом абсолютних різниць.

Таблиця 5.29

Вихідні дані для аналізу впливу трудових факторів на річну продуктивність праці робітника заводу

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
Середня тривалість робочого дня, год	8,0	7,8	?
Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік	230	210	?
Середньогодинний виробіток робітника, грн/особу	240	273	?
Середньорічна продуктивність праці робітника, грн/особу	?	?	?

Завдання 5.3.5

На підприємстві дещо збільшилась продуктивність праці робітників, але планового рівня вона так і не досягла. Знайдіть резерви збільшення продуктивності праці на основі розрахунку впливу факторів на середньорічну продуктивність праці одного робітника з використанням методу абсолютних різниць за даними табл. 5.30.

Таблиця 5.30

Дані для розрахунку впливу факторів на середньорічну продуктивність праці одного робітника

Показники	Період	
	початок року	кінець року
1. Середньорічна продуктивність праці одного робітника, грн/особу	?	?
2. Середня кількість днів, відпрацьованих робітником за рік	222	249
3. Середня тривалість робочого дня, год	8,0	7,9
4. Середньогодинний виробіток одного робітника, грн/особу	310	280

Завдання 5.3.6

Визначити на скільки відсотків зміниться обсяг випуску продукції у наступному році при підвищенні продуктивності праці робітника на 8 %, якщо у звітному році чисельність робітників становила 525 осіб, а продуктивність праці одного робітника 432 тис. грн на рік.

Завдання 5.3.7

Рівень середньорічного виробітку робітника на підприємстві збільшився порівняно з планом. Визначити чи збільшиться у звітному році середньорічний виробіток працівника та загальний обсяг виробництва на даному підприємстві і які фактори, в якій мірі вплинуть на це збільшення (зменшення). Для цього слід проаналізувати: 1) вплив на середньорічний виробіток працівника таких факторів як: питома вага робітників у загальній чисельності працівників та середньорічний виробіток робітника; 2) вплив на обсяг виробництва таких факторів, як: середньооблікова чисельність персоналу та середньорічний виробіток працівника. Вихідні дані наведені в табл. 5.31.

Таблиця 5.31

Вихідні дані для факторного аналізу середньорічного виробітку робітника

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Абсолютне відхилення
Середньорічний виробіток робітника, тис. грн/особу	425,1	527,3	?
Питома вага чисельності робітників у чисельності персоналу, %	71,3	72,8	?
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	162	158	?
Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн/особу	?	?	?
Обсяг виробництва, тис. грн	?	?	?

Завдання 5.3.8

Визначити показники продуктивності праці сільськогосподарського підприємства, проаналізувати вплив факторів на рівень середньорічного виробітку одного працівника. Зробити висновки. Вихідні дані для факторного аналізу виробітку валової продукції сільськогосподарського підприємства наведені в табл. 5.32.

Таблиця 5.32

Вихідні дані для факторного аналізу виробітку валової продукції сільськогосподарського підприємства

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
Середньооблікова кількість працівників, зайнятих сільськогосподарському виробництві, у тому числі робітників, осіб	315 245	310 240	? ?
Питома вага робітників в загальній чисельності працюючих, зайнятих у сільськогосподарському виробництві, %	?	?	?
Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником	260	252	?
Середня тривалість робочого дня, годин	8	8	?
Відпрацьовано одним робітником за рік, годин	?	?	?
Річний обсяг виробництва сільськогосподарської продукції, тис. грн	154 350	175 500	?
Середньорічний виробіток одного працівника, зайнятого в сільськогосподарському виробництві, тис. грн/особу	?	?	?
Середньорічний виробіток одного робітника, тис. грн/особу	?	?	?
Середньоденний виробіток одного робітника, тис. грн/особу	?	?	?
Середньогодинний виробіток одного робітника, тис. грн/особу	?	?	?

Завдання 5.4. Аналіз результативності функціональної діяльності підприємств сфери послуг

Завдання 5.4.1

Визначити інтегральним методом вплив на річний обсяг товарообігу зміни середньооблікової чисельності персоналу та вплив зміни середнього обороту на одного працівника. Вихідні дані для факторного аналізу наведені в табл. 5.33. За результатами аналізу зробити висновки щодо можливих резервів зростання обсягів товарообігу.

Таблиця 5.33

Вихідні дані для факторного аналізу впливу трудових показників на обсяг роздрібного товарообігу

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	50	49	?
Середньорічний оборот на одного працівника, тис. грн/особу	725	835	?
Обсяг роздрібного товарообігу за рік, тис. грн	?	?	?

Завдання 5.4.2

Здійснити аналіз операцій зі строковими депозитами банку за даними табл. 5.34. За результатами аналізу зробити висновки про динаміку цих показників. Пояснити сутність показників та наслідки отриманих результатів.

Таблиця 5.34

Вихідні дані для аналізу строкових депозитів банку, тис. грн

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Оборот з видачі вкладів	320,0	350,5
Середньорічний залишок вкладів	600,1	620,5
Залишок за депозитами на початок року	560,5	680,5
Залишок за депозитами на кінець року	667,7	650,1
Оборот з надходження депозитів	712,5	770,6
Сума достроково вилучених депозитів	70,5	50,6
Загальна сума депозитів	920,1	990,1

Завдання 5.4.3

Визначити вплив на річний обсяг товарообігу таких факторів: середньооблікової чисельності персоналу; кількості відпрацьованих днів одним торговим працівником за рік; середньої тривалості робочого дня, середньорічного, середньоденного та середньогодинного виторгів на одного торгового працівника. Для аналізу скористатися прийомом абсолютних різниць. Вихідні дані наведені в табл. 5.35. За результатами аналізу зробити висновки, зазначивши резерви збільшення обсягу товарообігу.

Таблиця 5.35

Вихідні дані для аналізу впливу трудових показників на загальний обсяг товарообігу

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення (Δ)
1	2	3	4
Обсяг товарообігу, тис. грн	19 550	18 540	?
Середньорічна чисельність торгового персоналу, осіб	25	20	?
Кількість відпрацьованих днів одним торговим працівником за рік	205	200	?
Середня тривалість робочого дня, годин	8	8	?
Середньорічний виторг на одного торгового працівника, тис. грн/особу	?	?	?

Закінчення табл. 5.35

1	2	3	4
Середньоденний виторг на одного торгового працівника, тис. грн/особу	?	?	?
Середньогодинний виторг на одного торгового працівника, тис. грн/особу	?	?	?

Завдання 5.4.4

Визначити та проаналізувати динаміку показників розвитку клієнтської бази банку. За результатами аналізу зробити висновки. Вихідні дані наведені в табл. 5.36.

Таблиця 5.36

Вихідні дані для аналізу розвитку клієнтської бази банку, тис. грн

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Кількість закритих рахунків	20	25
Середня кількість рахунків	125	195
Кількість відкритих рахунків за період	50	680,5

Завдання 5.4.5

Здійснити аналіз обсягів функціональної діяльності дитячих дошкільних закладів. За результатами аналізу заповнити табл. 5.37 та зробити висновки.

Таблиця 5.37

Загальна оцінка функціональної діяльності дитячих дошкільних закладів

Показники	За планом	Фактично	Відхилення	
			абсолютні	відносні, %
1. Середньорічна кількість місць у дошкільному закладі	300	300	?	?
2. Середньооблікова кількість дітей, осіб	300	324	?	?
3. Кількість днів відвідувань дітьми дитячого закладу, дитино-дні	77 400	74 520	?	?
4. Середньорічна кількість груп у дошкільному закладі, од.	12	12	?	?
5. Середня наповнюваність груп, осіб	25	27	?	?
6. Рівень укомплектованості закладу, %	?	?	?	?
7. Середньорічна кількість днів відвідування однією дитиною, дні	?	?	?	?
8. Середня зайнятість одного місця упродовж року, дні	?	?	?	?

Завдання 5.4.6

Здійснити факторний аналіз річного обсягу навантаження вчителів. За результатами аналізу зробити висновки. Для аналізу використати інтегральний прийом. Вихідні дані наведені в табл. 5.38.

Таблиця 5.38

Вихідні дані для факторного аналізу річного обсягу навантаження вчителів

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Річний обсяг навантаження вчителів, годин	?	?
Середньооблікова чисельність вчителів, осіб	70	70
Річне навантаження на одного вчителя, годин / особу	1 051	1 080

Завдання 5.4.7

Визначити і проаналізувати динаміку відносних показників витратності, таких як: витрати банку в розрахунку на одного працівника, витрати на функціонування банку в розрахунку на одного працівника, коефіцієнт витратності активів, коефіцієнт дієздатності, рівень процентних витрат на 1 грн доходів, рівень непроцентних витрат на 1 грн доходів, рівень витрат на 1 грн прибутку, рівень витрат на одного клієнта. Вихідні дані для аналізу наведені в табл. 5.39.

Таблиця 5.39

Вихідні дані для аналізу відносних показників витратності банку

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Сума витрат банку, тис. грн	1 690,5	1 720,1
Сума небанківських операційних витрат, тис. грн	80,7	92,3
Середньорічна чисельність штатного персоналу банку, осіб	15	22
Сума процентних витрат, тис. грн	1 510,9	1 520,1
Сума доходів банку, тис. грн	1 920,1	2 110,5
Сума непроцентних витрат, тис. грн	179,6	200,0
Середня сума активів (середні активи), тис. грн	2 700,8	3 000,5
Сума прибутку банку, тис. грн	920,1	932,5
Кількість клієнтів банку	169	175

Завдання 5.4.8

Здійснити факторний аналіз кількості відпрацьованих ліжко-днів. За результатами аналізу зробити висновки. Для аналізу використати прийом абсолютних різниць. Вихідні дані наведені в табл. 5.40.

Таблиця 5.40

Вихідні дані для факторного аналізу кількості відпрацьованих ліжко-днів

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Кількість відпрацьованих ліжко-днів	?	?
Середньорічна кількість ліжок	70	75
Середня кількість днів використання 1 ліжка	310	305

Завдання 5.4.9

Здійснити факторний аналіз обсягу функціональної діяльності дошкільного закладу. Для аналізу використати будь-який прийом елімінування. За результатами аналізу зробити висновки про можливість виявлення та реалізації резервів збільшення обсягів функціональної діяльності. Вихідні дані наведені в табл. 5.41.

Таблиця 5.41

Вихідні дані для факторного аналізу обсягів функціональної діяльності дошкільного закладу

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Обсяг функціональної діяльності (кількість годин відвідування дітьми закладу), дитино-годин	?	?
Середньооблікова чисельність дітей, осіб	240	245
Середньорічна кількість днів відвідування закладу однією дитиною	260	255
Середня кількість годин, відпрацьованих закладом упродовж дня	9	10

Завдання 5.4.10

Здійснити аналіз виконання річного плану обсягу діяльності середніх загальноосвітніх закладів за даними табл. 5.42.

Таблиця 5.42

Аналіз виконання річного плану обсягу діяльності середніх загальноосвітніх закладів (складено на основі опрацювання джерела [17])

Показники	План	Факт	Відхилення	
			абсолютні	відносні, %
1	2	3	4	5
1. Середньорічна кількість учнів, осіб	1 000	1 092	?	?
2. Кількість класів у школі	40	42	?	?
3. Середня кількість учнів у класі	?	?	?	?

Закінчення табл. 5.42

1	2	3	4	5
4. Річне навчальне навантаження вчителів, год	73 570	75 600	?	?
5. Середньооблікова чисельність вчителів, осіб	70	70	?	?
6. Навчальне навантаження на одного вчителя, год	?	?	?	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 5.1.1. Для визначення впливу усіх факторів на зміну фонду робочого часу у звітному періоді (за фактом) порівняно з минулим слід використати метод відносних різниць. У якості факторної моделі для аналізу слід використати формулу (5.1). Методика факторного аналізу з використанням методу відносних різниць викладена в підрозділі 3.3 навчального посібника (формули (3.15 – 3.20). Для визначення впливу усіх факторів на зміну фактичного фонду робочого часу у звітному періоді порівняно з його плановим значенням слід використати метод абсолютних різниць та формули (5.1 – 5.4).

Завдання 5.2.1. Індекс доходності заходів з підвищення кваліфікації визначається як відношення різниці приросту продуктивності праці та витрат на підвищення кваліфікації до суми витрат на підвищення кваліфікації. Витрати на реалізацію програми діяльності кадрових служб в розрахунку на одного працівника розраховуються як відношення суми витрат на реалізацію кадрових програм до середньооблікової чисельності персоналу. Бюджет служби управління персоналом у розрахунку на одного працівника, що нею обслуговується визначається як відношення бюджету служби управління персоналом до середньооблікової чисельності персоналу.

Завдання 5.2.2. Середньорічна продуктивність праці одного працівника визначається як відношення річного випуску продукції до середньооблікової чисельності персоналу. Відсоток рекламацій – це відношення вартості випущеної продукції, повернутої покупцями як неякісна до загальної вартості випущеної продукції, помножене на 100. Кількість скарг персоналу у розрахунку на одного працівника визначається як відношення загальної кількості скарг до середньооблікової кількості штатного персоналу. Кількість травм та нещасних випадків в розрахунку на одного працівника становить відношення загальної кількості травм та нещасних випадків

до середньооблікової кількості персоналу. Показник абсентеїзму слід розраховувати як відношення кількості робочих годин, пропущених персоналом на підприємстві до загальної кількості робочих годин за графіком.

Завдання 5.2.3. До показників руху персоналу належать: коефіцієнт обороту з прийому (відношення кількості прийнятого персоналу до середньооблікової чисельності); коефіцієнт плинності кадрів (відношення кількості персоналу звільненого за порушення трудової дисципліни та за власним бажанням до середньооблікової кількості персоналу); коефіцієнт загального обороту (відношення кількості прийнятого і звільненого персоналу до середньооблікової кількості персоналу); коефіцієнт постійності кадрів (відношення кількості персоналу, що працював весь рік до середньооблікової кількості персоналу).

Завдання 5.2.4. Витрати на відбір персоналу в розрахунку на одного новачка визначаються як відношення витрат на відбір персоналу до кількості прийнятого персоналу. Витрати на навчання одного працівника розраховуються як відношення суми витрат на навчання персоналу до кількості персоналу, який навчається за кошти підприємства. Витрати на підвищення кваліфікації у розрахунку на одного працівника визначаються як відношення суми витрат на підвищення кваліфікації до кількості персоналу, який проходив підвищення кваліфікації за рахунок підприємства. Загальна сума трудових витрат визначається як сума витрат на відбір, навчання та підвищення кваліфікації.

Факторний аналіз слід здійснити з використанням моделі:

$$y = a \times в, \tag{5.84}$$

де y – загальна сума трудових витрат, тис. грн;

a – середньооблікова чисельність персоналу, осіб;

в – трудові витрати в розрахунку на одного працівника, тис. грн/особу.

Вплив зміни першого фактора "a" на узагальнюючий (результативний) показник "y":

$$\Delta y_a = a_ф \times в_{пл} - a_{пл} \times в_{пл}, \tag{5.85}$$

де $a_ф$, $в_ф$ – фактичні значення факторних показників a і в відповідно;

$a_{пл}$, $в_{пл}$ – планові значення факторних показників a і в відповідно.

Вплив зміни другого фактора "в" на узагальнюючий (результативний) показник "y":

$$\Delta y_в = a_ф \times в_ф - a_ф \times в_{пл}. \tag{5.86}$$

Завдання 5.3.1. Визначення впливу зміни середньооблікової чисельності робітників (в) і випуску продукції (а) на середньорічну продуктивність праці робітника (у) здійснюється з використанням факторної моделі:

$$y = \frac{a}{в}. \qquad (5.87)$$

Вплив факторів на результативний показник визначається за формулами (3.5 і 3.6), а перевірка – за формулою (3.7).

Завдання 5.3.2. Цілодобові втрати мають місце, якщо: відсоток виконання плану за середньоденним виробітком вище, ніж за середньорічним, а внутрішньозмінні втрати, якщо середньогодинний виробіток більше ніж середньоденний.

Завдання 5.3.3, 5.3.4, 5.3.5. Аналіз впливу факторів на середньорічну продуктивність праці одного робітника слід здійснювати з використанням факторної моделі:

$$y = a \times в \times c, \qquad (5.88)$$

де у – середньорічна продуктивність праці одного робітника, грн/особу;

а – середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік;

в – середня тривалість робочого дня, год;

с – середньогодинний виробіток одного робітника, грн/особу.

Вплив факторів на результативний показник визначається з використанням прийому абсолютних різниць за формулами (3.8 – 3.10), а перевірка – за формулою (3.11).

Завдання 5.3.6. Спочатку необхідно знайти значення продуктивності праці після її збільшення на 8 %. Випуск продукції за умови зростання продуктивності праці визначається як добуток середньооблікової чисельності робітників і значення продуктивності праці при підвищенні її рівня.

Завдання 5.3.7. Вплив на середньорічний виробіток працівника (ВП) таких факторів як: питома вага робітників у загальній чисельності працівників (П) та середньорічний виробіток робітника (ВР) визначається з використанням факторної моделі:

$$ВП = П \times ВР. \qquad (5.89)$$

Вплив на обсяг виробництва (В) таких факторів як: середньооблікова чисельність персоналу (ЧП) та середньорічний виробіток працівника (ВП) розраховується із застосуванням факторної моделі:

$$В = ЧП \times ВП. \qquad (5.90)$$

Вплив факторів на результативні показники може визначатися з використанням будь-якого з прийомів елімінування.

Завдання 5.3.8. Питома вага робітників у загальній чисельності працюючих, зайнятих у сільськогосподарському виробництві визначається як відношення середньооблікової кількості робітників до середньооблікової кількості персоналу, помножене на 100. Кількість годин, відпрацьованих одним робітником за рік, визначається як добуток середньої кількості днів, відпрацьованих одним робітником і тривалості робочого дня. Середньорічний виробіток одного працівника, зайнятого в сільськогосподарському виробництві визначається як відношення річного обсягу виробництва до середньооблікової кількості працівників. Середньорічний виробіток одного робітника визначається як відношення річного обсягу виробництва до середньооблікової кількості робітників. Середньоденний виробіток одного робітника розраховується як відношення середньорічного виробітку одного робітника до кількості відпрацьованих за рік одним робітником днів. Середньогодинний виробіток одного робітника розраховується як відношення середньоденного виробітку одного робітника до тривалості робочого дня.

Вплив факторів на рівень середньорічного виробітку одного працівника визначається з використанням факторної моделі:

$$y = a \times в, \qquad (5.91)$$

де y – середньорічна продуктивність праці одного працівника, тис. грн/особу;

a – питома вага робітників у середньообліковій кількості персоналу;

в – середньорічна продуктивність праці одного робітника, тис. грн/особу.

Вплив факторів на результативний показник може бути визначений з використанням будь-якого прийому елімінування.

Завдання 5.4.1. Вплив на річний обсяг товарообігу (y) зміни середньооблікової чисельності персоналу (a) та зміни середнього обороту на одного працівника (в) визначається із застосуванням факторної моделі:

$$y = a \times в. \qquad (5.92)$$

Факторний аналіз здійснюється із застосуванням формул (3.21 – 3.23).

Завдання 5.4.2. Для аналізу операцій зі строковими депозитами розраховуються показники, наведені в табл. 5.43.

Таблиця 5.43

Показники аналізу строкових депозитів

(розроблено на основі опрацювання джерела [25])

Показники	Формули для розрахунку	Сутність показників
Коефіцієнт оборотності депозитних вкладень	$Ко = \frac{\text{оборот по видачі вкладів}}{\text{середній залишок вкладів}}$	Характеризує кількість оборотів, що їх здійснюють депозитні вкладення за певний період часу
Тривалість одного обороту депозитних вкладень	$То = \frac{\text{кількість днів у періоді}}{Ко}$	Позитивним є збільшення показника, що свідчить про стабільність вкладів
Рівень осідання депозитних вкладень	$Ро = \frac{\text{залишок за депозитами на кінець періоду} - \text{залишок на початок періоду}}{\text{оборот по надходженню депозитів}}$	Характеризує стабільність депозитної бази банку
Коефіцієнт нестабільності депозитів	$Кн = \frac{\text{сума достроково вилучених депозитів}}{\text{загальна сума депозитів}}$	Якщо значення коефіцієнта вище 10 %, це свідчить про нестабільність депозитної бази

Завдання 5.4.3. Для визначення впливу на річний обсяг товарообігу факторів: середньооблікової чисельності персоналу; кількості відпрацьованих днів одним торговим працівником за рік; середньої тривалості робочого дня, середньорічного, середньоденного та середньогодинного виторгів на одного торгового працівника доцільним є використання факторних моделей, наведених у формулах (5.53 – 5.55). Факторний аналіз слід здійснювати з використанням прийому абсолютних різниць (формули (3.8 – 3.11).

Завдання 5.4.4. Формули для розрахунку показників розвитку клієнтської бази банку наведені в табл. 5.9.

Завдання 5.4.5. Рівень укомплектованості закладу визначається як відношення середньооблікової кількості дітей до середньорічної кількості місць у дитячому дошкільному закладі. Середньорічна кількість днів відвідування однією дитиною дитячого закладу розраховується як відношення кількості днів відвідування всіма дітьми закладу до середньооблікової кількості дітей. Середня зайнятість одного місця упродовж року визначається як відношення кількості днів відвідування всіма дітьми дитячого закладу до середньорічної кількості місць у дитячому закладі. Середня наповнюваність

групи – це відношення середньооблікової кількості дітей до середньорічної кількості груп у дошкільному дитячому закладі.

Завдання 5.4.6. Факторний аналіз річного обсягу навантаження вчителів (у) слід здійснювати з використанням двофакторної мультиплікативної моделі:

$$y = a \times в, \qquad (5.93)$$

де а – середньооблікова кількість учителів, осіб;

в – середньорічне навантаження на одного вчителя год/особу.

Факторний аналіз слід здійснювати з використанням інтегрального прийому за формулами (3.21 – 3.23).

Завдання 5.4.7. Показники витратності наведені в табл. 5.44.

Завдання 5.4.8. Аналіз впливу на кількість відпрацьованих ліжко-днів (у) таких факторів як: середньорічна кількість ліжок (а) та середня кількість днів використання 1 ліжка (в) здійснюється з використанням факторної моделі:

$$y = a \times в. \qquad (5.94)$$

Завдання 5.4.9. Обсяг функціональної діяльності дитячого закладу визначається як добуток середньооблікової чисельності дітей середньорічної кількості днів відвідування закладу дитиною та середньої кількості годин, відпрацьованих закладом упродовж дня.

Таблиця 5.44

Відносні показники витратності (на основі опрацювання [25])

Назви показників	Формули для розрахунку	Оптимальне значення
1	2	3
Витрати банку в розрахунку на одного працівника	$Вп = \frac{\text{сума витрат банку}}{\text{середньооблікова кількість працівників}}$	Позитивним є зменшення показника
Витрати на функціонування банку в розрахунку на одного працівника	$Вф = \frac{\text{сума небанківських операційних витрат}}{\text{середньооблікова кількість працівників}}$	Позитивним є зменшення показника

Закінчення табл. 5.44

1	2	3
Коефіцієнт витратності активів	$Кв = \frac{\text{сума витрат банку}}{\text{середні активи}}$	Позитивним є зменшення показника
Коефіцієнт дієздатності	$Кд = \frac{\text{сума витрат банку}}{\text{сума доходів банку}} \times 100$	Оптимальне значення – не більше 95 %
Рівень процентних витрат на 1 грн доходів	$Рпв = \frac{\text{сума процентних витрат}}{\text{сума доходів банку}} \times 100$	Оптимальне значення – 60%
Рівень непроцентних витрат на 1 грн доходів	$Рнпв = \frac{\text{сума непроцентних витрат}}{\text{сума доходів банку}} \times 100$	Оптимальне значення 30 – 35 %
Рівень витрат на 1 грн прибутку	$Рп = \frac{\text{сума витрат банку}}{\text{сума прибутку банку}} \times 100$	Позитивним є зменшення показника
Рівень витрат на одного клієнта	$Рвк = \frac{\text{сума витрат банку}}{\text{кількість клієнтів банку}} \times 100$	Позитивним є зменшення показника

Завдання 5.4.10. Середня кількість учнів у класі розраховується як відношення середньорічної кількості учнів у школі до кількості класів у школі. Навчальне навантаження на одного вчителя визначається як відношення річного навчальне навантаження вчителів школи до середньооблікової кількості вчителів.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 5.5.1

Визначите вплив на випуск продукції зміни фондовіддачі, чисельності робітників і продуктивності праці за даними. Проаналізуйте взаємозв'язок та динаміку показників продуктивності праці та фондовіддачі за даними табл. 5.45.

Таблиця 5.45

Вихідні дані для аналізу впливу факторів на випуск продукції

Показники	План	Факт
Випуск продукції, тис. грн	27 200	27 780
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	700	710
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	1 540	1 570

Завдання 5.5.2

Розрахувати і проаналізувати темпи зростання фондовіддачі, фондоозброєності і продуктивності праці, встановити зв'язок між цими показниками та визначити вплив зміни перших двох показників на зміну продуктивності праці. Вихідні дані наведені в табл. 5.46.

Таблиця 5.46

Вихідні дані для аналізу

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Відхилення	Темп зростання, %
Фондовіддача	1,8	2,4	?	?
Фондоозброєність, тис. грн/особу	289,1	299,1	?	?
Продуктивність праці одного працівника, тис. грн/особу	?	?	?	?

Питання для самопідготовки

1. Поняття про функціональну діяльність підприємств сфери послуг.
2. Вплив трудових показників на обсяги реалізації продукції.
3. Загальний аналіз функціональної діяльності навчальних закладів.
4. Аналіз динаміки об'ємних показників в торгівлі.
5. Аналіз обсягів функціональної діяльності бюджетної установи в розрахунку на одного працівника.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання опрацьовуються на основі літературних джерел [1; 2; 6; 17; 22; 25; 34; 36; 37]. Практичні завдання для самостійного виконання виконуються з використанням базової формули (5.20).

Запитання для самодіагностики

1. Що є календарним фондом робочого часу?
2. Яким чином визначається явочний фонд робочого часу?
3. Чим відрізняється номінальний фонд робочого часу від максимально-можливого?
4. Що є реальним фондом робочого часу?
5. Опишіть методику факторного аналізу фонду робочого часу.
6. Назвіть факторні моделі, що використовуються для аналізу продуктивності праці промислових підприємств.
7. Перелічіть резерви підвищення продуктивності праці та заходи щодо їх реалізації.

8. Опишіть методику аналізу впливу трудових факторів на обсяги валової продукції сільськогосподарських підприємств.

9. Які показники характеризують обсяги функціональної діяльності в бюджетних установах?

10. Опишіть методику аналізу якості роботи банківського персоналу.

11. Опишіть методику аналізу рентабельності персоналу.

12. Розкрийте сутність методичного забезпечення аналізу впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності вищих навчальних закладів.

13. Назвіть показники оцінки функціональної діяльності лікарень та профілактично-амбулаторних закладів.

14. Опишіть методику факторного аналізу обсягу товарообігу в торгових підприємствах.

15. Як визначається вплив трудових факторів на обсяг товарообігу?

16. Назвіть та охарактеризуйте методи оцінки якості роботи управлінського персоналу.

17. Опишіть методичне забезпечення аналізу впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності дошкільних закладів.

18. Які факторні моделі використовуються для аналізу функціональної діяльності шкільних закладів?

Тестові завдання з теми

Тести одиничного вибору

1. Як визначити вплив зміни питомої ваги робітників на продуктивність праці працюючих:

а) множенням відпрацьованого часу на годинну продуктивність праці;

б) множенням відхилення фактичної кількості працюючих від планової на обсяг продукції;

в) множенням відхилення між фактичною та плановою питомою вагою робітників на їх планову продуктивність праці?

2. Календарний фонд робочого часу містить:

а) номінальний фонд;

б) святкові дні;

в) вихідні дні;

г) усі варіанти правильні.

3. Трудомісткість визначається як відношення:

а) кількості відпрацьованих нормо-годин до суми товарної продукції;

б) суми товарної продукції до кількості продукції;

в) середньої за період суми основних виробничих фондів до кількості працюючих;

г) суми товарної продукції до середньої за період суми основних виробничих фондів;

д) власний варіант відповіді.

4. Продуктивність праці визначається як відношення:

а) суми товарної продукції до середньої за період суми основних виробничих фондів;

б) суми товарної продукції до середньооблікової чисельності персоналу;

в) середньої за період суми основних виробничих фондів до кількості працюючих;

г) кількості працюючих до суми товарної продукції;

д) власний варіант відповіді.

5. Як визначити вплив зміни питомої ваги робітників на продуктивність праці працюючих:

а) множенням відпрацьованого часу на годинну продуктивність праці;

б) множенням відхилення фактичної кількості працюючих від планової на обсяг продукції;

в) множенням відхилення між фактичною та плановою питомою вагою робітників на їх планову продуктивність праці?

Тести множинного вибору

6. На трудомісткість виробничої програми впливають такі фактори:

а) обсяг випуску конкретного виду продукції;

б) трудомісткість конкретних видів продукції;

в) середньорічна продуктивність праці робітника;

г) загальний обсяг виробництва.

7. Ефективність праці в бюджетних установах характеризують показники:

а) кількості відпрацьованих за певний період ліжко-днів на одного лікаря;

б) активної частки середньорічного або середньомісячного навчального навантаження на одного працівника професорсько-викладацького складу;

в) середньорічного навчального навантаження на одного учителя;

г) середньої за період кількості дитино-днів у розрахунку на одного вихователя;

д) середньорічного виробітку одного робітника.

8. Рентабельність персоналу визначається як добуток таких факторів:

а) середньорічний виробіток одного робітника;

б) операційна рентабельність продажів;

в) питома вага реалізованої продукції у загальному обсязі виробництва;

г) середній за період (рік, квартал, місяць) виробіток одного штатного працівника;

д) тривалість робочого дня.

9. До показників оцінки якості розвитку персоналу належать:

а) рівень забезпеченості підприємства персоналом;

б) коефіцієнт внутрішнього обороту кадрів;

в) середній термін перебування персоналу в кадровому резерві;

г) коефіцієнт раціоналізаторської ефективності;

д) середній термін перебування працівника на одній посаді.

10. До показників оцінки якості планування і маркетингу персоналу належать:

а) рівень забезпеченості підприємства персоналом;

б) коефіцієнт внутрішнього обороту кадрів;

в) середній термін перебування працівника на одній посаді;

г) кількість вакантних посад

д) середня тривалість заповнення вакансії;

е) кількість резюме в розрахунку на одну вакансію.

Тести на правильність розрахунків

11. Якщо річний обсяг виробництва склав 9 350 тис. грн, середньооблікова чисельність персоналу 105 осіб, робітників – 78 осіб, то середньорічна продуктивність праці робітника склала:

а) 119,87 тис. грн/особу;

б) 119,87 тис. грн;

в) 89,05 тис. грн/особу;

г) 89,05 тис. грн;

д) 67,5 тис. грн/особу;

е) 67,5 тис. грн.

12. Якщо відпрацьований час складає 78 900 годин, а невідпрацьований – 22 300 годин, то номінальний фонд робочого часу складе:

а) 100 400 годин;

б) 100 200 годин;

в) 56 600 годин;

г) 100 200;

д) 100 400;

е) 56 600.

Тести на доповнення

13. Трифакторна мультиплікативна модель річного фонду робочого часу має вигляд:...

14. Середньоденний виробіток одного працівника визначається за формулою:…

15. Номінальний фонд робочого часу дорівнює…

6. Аналіз і контролінг витрат на персонал

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо аналізу фонду оплати праці, витрат на соціальний розвиток підприємства та контролінгу витрат на персонал.

Професійні компетентності:

здатність здійснювати аналіз і контролінг витрат на персонал;

здатність застосовувати методи і прийоми аналізу витрат на персонал;

здатність формувати інформаційне забезпечення аналізу витрат на персонал;

здатність організовувати контроль за впровадженням виявлених у процесі аналізу персоналу резервів.

Ключові слова: аналіз, фонд оплати праці, витрати на персонал, витрати на соціальний розвиток, факторний аналіз, ефективність, контролінг, контролінг персоналу, контролінг витрат на персонал.

Основні питання:

6.1. Аналіз структури і динаміки фонду оплати праці.

6.2. Факторний аналіз фонду оплати праці.

6.3. Аналіз ефективності витрат на персонал.

6.4. Аналіз використання коштів, що спрямовуються на соціальний розвиток підприємства.

6.5. Теоретичні основи контролінгу

6.6. Використання контролінгу в управлінні витратами на персонал.

Література [6; 10; 11; 15; 19; 23; 24; 32; 38].

6.1. Аналіз структури і динаміки фонду оплати праці

Аналіз показників ефективності використання трудових ресурсів, їх динаміки повинен здійснюватися у нерозривному зв'язку з оплатою праці. Підставою для аналізу структури і динаміки фонду оплати праці є розгляд переліку категорій персоналу і відповідних кожній з цих категорій систем оплати праці.

У табл. 6.1 наведено приклад категорій працівників і систем оплати праці підприємства харчової промисловості.

Таблиця 6.1

Перелік категорій працівників і системи оплати праці підприємства

Перелік категорій працівників	Система оплати праці
Працівники цехів: приймально-апаратного, маслоцеху, суцільномолочного цеху, сировинного відділу (приймальники молока від населення)	Відрядно-преміальна, колективна
Водії: молоковозів; інших автомобілів	Відрядно-преміальна, почасово-преміальна
Працівники цехів: компресорного, працівники охорони, електроцеху, Контрольно-виробнича лабораторія, Ремонтники автопарку	Погодинно-преміальна
Працівники складу готової продукції Керівники, службовці, спеціалісти	Згідно встановлених окладів і премій

Аналіз динаміки витрат на оплату праці починається з розрахунку абсолютного та відносного відхилення в фонді оплати праці.

Абсолютне відхилення (економія, перевитрата) визначається як різниця між фактичним ($ФОП_ф$) і базовим фондом оплати праці ($ФОП_б$):

$$\Delta ФОП_{абс} = ФОП_ф - ФОП_б, \qquad (6.1)$$

Абсолютне відхилення визначається:

як у цілому за підприємством, так і за окремими цехами, ділянками та структурними підрозділами;

як шляхом порівняння фактичного і базового значення фонду оплати праці, так і фактичного з плановим;

за місяць, квартал, півріччя, рік.

Абсолютна перевитрата (економія) фонду заробітної плати – це показник, що є простим у застосуванні, але має недолік, оскільки визначається

без урахування змін обсягу виробництва продукції, що власне не дає можливості оцінити ефективність використання коштів на оплату праці.

Відносне відхилення (економія, перевитрата) фонду заробітної плати ($\Delta ФОП_{відн}$) визначається як різниця між фактично нарахованою заробітною платою та базовим її фондом, скоригованими на фактичний темп зростання (зниження) обсягу виробництва та продуктивності праці:

$$\Delta ФОП_{відн} = ФОП_{ф} - ФОП_{ск} = ФОП_{ф} - (ФОП_{змб} \times Т + ФОП_{постб}), \quad (6.2)$$

де $ФОП_{ф}$ – фактичний фонд оплати праці;

$ФОП_{СК}$ – базовий фонд оплати праці, скоригований на фактичний темп зміни обсягу виробництва;

$ФОП_{змб}$ та $ФОП_{постб}$ – відповідно змінна та постійна сума базового фонду заробітної плати;

Т – темп зростання (зниження) обсягу виробництва.

Коригування базового фонду оплати праці на розмір темпів зростання обсягів виробництва здійснюється лише стосовно змінної частини фонду оплати праці, тому що лише заробітна плата промислово-виробничого персоналу безпосередньо пов'язана з обсягом виробництва продукції та продуктивністю праці.

Змінна частина заробітної плати включає: заробітну плату робітників за розцінками, премії робітникам та управлінському персоналу за виробничі результати, сума нарахованих відпускних, що відповідає частці змінної заробітної плати.

Постійна частина фонду оплати праці не залежить від зміни обсягів виробництва. Вона включає: заробітну плату робітників за тарифними ставками, заробітну плату керівників, фахівців та технічних службовців за окладами, всі види доплат, оплату праці персоналу житлово-комунальних підприємств, соціальної сфери та суми відпускних, нарахованих цим категоріям персоналу).

Якщо за результатами розрахунків за формулами (6.1 і 6.2) отримано від'ємний результат, то має місце економія фонду оплати праці, а якщо позитивний – перевитрата.

Аналіз структури і динаміки фонду оплати праці вимагає розгляду основних понять щодо оплати праці, які визначені в Інструкції зі статистики заробітної плати (табл. 6.2).

Таблиця 6.2

Основні поняття щодо оплати праці, які застосовуються в аналізі персоналу

Поняття	Характеристика понять
Заробітна плата	Винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
Фонд оплати праці	Нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Він містить основну та додаткову заробітну плату персоналу підприємства, інші заохочувальні та компенсаційні виплати
Фонд основної заробітної плати	Заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці
Фонд додаткової заробітної плати	Доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми

Аналіз динаміки і структури фонду оплати праці повинен передбачати з'ясування таких питань:

які найпрогресивніші форми оплати праці практикує підприємство;

які резерви існують для зменшення витрат на оплату праці;

наскільки ефективна діяльність відповідних функціональних служб підприємства щодо недопущення несвоєчасної виплати заробітної плати членам трудового колективу.

Для вирішення поставлених задач слід здійснити аналіз витрат на оплату праці, а разом з тим і вертикальний та горизонтальний аналіз фонду оплати праці.

Приклад структури і динаміки фонду оплати праці за видами виплат наведено в табл. 6.3. Графічно структура і динаміка фонду оплати праці представлена на рис. 6.1.

Таблиця 6.3

Структура і динаміка фонду оплати праці штатних працівників підприємства

Показники	Минулий рік		Звітний рік		Відхилення, +/-	
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	суми, тис. грн	питомої ваги, %
Фонд оплати праці:	4 834,5	100,00	5 247,5	100,00	413	0,00
1. Основна заробітна плата	3 591,7	74,29	3 902,3	74,36	310,6	0,07
2. Додаткова заробітна плата	1 054,5	21,81	1 145,8	21,84	91,3	0,02
2.1. Надбавки і доплати до тарифних ставок	3 86,7	8,00	431,2	8,22	44,5	0,22
2.2. Премії та винагороди, що мають систематичний характер	667,8	13,81	714,6	13,62	46,8	-0,20
3. Заохочувальні і компенсаційні виплати	188,3	3,89	199,4	3,80	11,1	-0,10
3.1. Матеріальна допомога	162,8	3,37	165,7	3,16	2,9	-0,21
3.2. Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	25,5	0,53	33,7	0,64	8,2	0,11

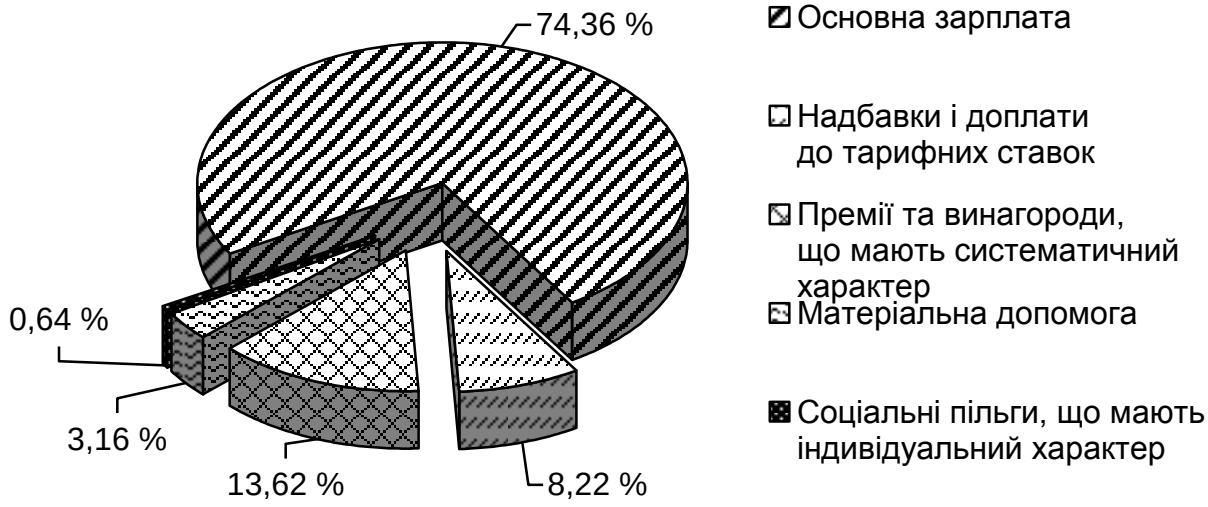

Рис. 6.1. **Структура фонду оплати праці**

За даними табл. 6.3 фактичний фонд оплати праці в звітному році порівняно з минулим збільшився на 413 тис. грн (за рахунок збільшення переважно основної заробітної плати з 3 591,7 тис. грн у минулому році до 3 902,3 тис. грн у звітному році.

Структура фонду оплати праці зазнала деяких змін. Так, зменшилася питома вага заохочувальних і компенсаційних виплат. Щодо стимулюючих

виплат, що входять до фонду оплати праці, то вони представлені лише преміями і винагородами, що носять систематичний характер та витратами на соціальні пільги.

6.2. Факторний аналіз фонду оплати праці

Виявити причини динаміки фонду оплати праці, його непродуктивного витрачання дозволяє факторний аналіз.

Факторний аналіз фонду оплати праці може здійснюватися з використанням прийомів елімінування за такими факторними моделями:

$$ФОП = ЧП \times РЗП, \quad (6.3)$$

$$ФОП = ЧП \times Д \times ДЗП, \quad (6.4)$$

$$ФОП = ЧП \times Д \times Т \times ГЗП, \quad (6.5)$$

де ЧП – середньорічна кількість працівників;

Д – середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;

Т – тривалість робочого дня;

РЗП – середньорічна заробітна плата одного працівника;

ДЗП – середньоденна заробітна плата одного працівника;

ГЗП – середньогодинна заробітна плата одного працівника.

Приклад застосування вищезгаданих моделей факторного аналізу продемонструємо на вихідних даних, наведених в табл. 6. 4.

Користуючись двофакторною моделлю (формула 6.3) розрахуємо:

1) вплив середньорічної чисельності персоналу на величину фонду оплати праці ($\Delta ФЗП_{ЧП}$) визначається за формулою (6.6):

$$\Delta ФЗП_{ЧП} = (ЧП_1 - ЧП_0) \times РЗП_0, \quad (6.6)$$

$$\Delta ФЗП_{ЧП} = (99 - 97) \times 49{,}8402 = 99{,}68 \text{ (тис. грн);}$$

2) вплив середньорічної зарплати одного працівника на фонд оплати праці ($\Delta ФЗП_{РЗП}$) визначається за формулою (6.7):

$$\Delta ФЗП_{РЗП} = ЧП_1 \times (РЗП_1 - РЗП_0), \quad (6.7)$$

$$\Delta ФЗП_{РЗП} = 99 \times (53{,}0051 - 49{,}8402) = 313{,}32 \text{ (тис. грн).}$$

Таблиця 6.4

Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Відхилення
Середньорічна чисельність персоналу, осіб (ЧП)	97	99	2
Кількість відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік (Д)	209	215	6
Середня тривалість робочого дня, год (Т)	7,8553	7,9131	0,0578
Річний фонд оплати праці, тис. грн (ФЗП)	4834,5	5247,5	413
Заробітна плата 1 працівника, тис. грн			
середньорічна (РЗП)	49,8402	53,0051	3,1649
середньоденна (ДЗП)	0,2385	0,2465	0,008
середньогодинна (ГЗП)	0,030358	0,031155	0,000797

Сумарна зміна витрат на оплату праці за рахунок обох факторів складає: 413 тис. грн (99,68 + 313,32). Отже, в цілому фонд оплати праці збільшився.

Якщо середньорічну зарплату одного працівника представити як добуток кількості відпрацьованих одним працівником днів (Д), середньої тривалості робочого дня (Т) і середньогодинної заробітної плати (ГЗП), то для факторного аналізу можна використати формулу (6.5). Розрахуємо вплив на величину фонду оплати праці кожного з факторів:

1) вплив середньорічної чисельності персоналу залишається таким же як розрахований за формулою (6.6) і складає: 99,68 тис. грн;

2) вплив кількості відпрацьованих одним працівником днів ($\Delta ФЗП_Д$) визначається за формулою (6.8):

$$\Delta ФЗП_Д = ЧП_1 \times (Д_1 - Д_0) \times Т_0 \times ГЗП_0, \quad (6.8)$$

$$\Delta ФЗП_Д = 99 \times (215 - 209) \times 7{,}8553 \times 0{,}030358 = 141{,}65 \text{ (тис. грн)};$$

3) вплив середньої тривалості робочого дня визначається за формулою (6.9) і складає:

$$\Delta ФЗП_Т = ЧП_1 \times Д_1 \times (Т_1 - Т_0) \times ГЗП_0, \quad (6.9)$$

$$\Delta ФЗП_Т = 99 \times 215 \times (7{,}9131 - 7{,}8553) \times 0{,}030358 = 37{,}35 \text{ (тис. грн)};$$

4) вплив середньогодинної заробітної плати визначається за формулою (6.10) і складає:

$$\Delta ФЗП_{ГЗП} = ЧП_1 \times Д_1 \times Т_1 \times (ГЗП_1 - ГЗП_0) \quad (6.10)$$

$$\Delta ФЗП_{ГЗП} = 99 \times 215 \times 7{,}9131 \times (0{,}031155 - 0{,}030358) = 134{,}32 \text{ (тис. грн)}.$$

Сумарний вплив факторів, як і під час використання попередньої факторної моделі становить 413 тис. грн (99,68 + 141,65 + 37,35 + 134,32). Витрати на оплату праці збільшилися в основному за рахунок підвищення середньогодинної ставки.

Факторний аналіз змінної частини фонду оплати праці може бути здійснений виходячи з урахування середньооблікової чисельності робітників відрядників (ЧРВ), кількості виготовленої одним робітником продукції за певний період часу (КП) та розцінок (з урахуванням премій) за одиницю виготовленої продукції (Р).

Таким чином, модель факторного аналізу змінної частини фонду оплати праці робітників відрядників має вигляд:

$$ФОП_{зм} = ЧРВ \times КП \times Р. \quad (6.11)$$

Для подовження факторної моделі розглянемо місячний (аналогічно річний) фонд оплати праці робітників відрядників:

$$МФОП_{зм} = МЧР \times З \times ЗКП \times Р, \quad (6.12)$$

де МЧР – середньомісячна чисельність робітників відрядників;

З – середньомісячна кількість змін, відпрацьованих одним робітником;

ЗКП – середньозмінний виробіток одного робітника відрядника.

Вплив факторів на місячний фонд оплати праці робітників-відрядників слід визначати з використанням прийомів елімінування, а саме: ланцюгових підстановок, абсолютних різниць, відносних різниць та інтегрального прийому.

6.3. Аналіз ефективності витрат на персонал

Аналіз ефективності витрат на персонал включає:

оцінку динаміки показників ефективності витрат на персонал;

факторний аналіз виробництва товарної продукції на 1 грн витрат на оплату праці;

оцінку впливу співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати на собівартість продукції.

До показників ефективності витрат на оплату праці належать:

1) виробництво товарної продукції на 1 грн витрат на оплату праці;

2) чиста виручка на 1 грн витрат на оплату праці;

3) сума валового прибутку на 1 грн витрат на оплату праці;

4) сума чистого прибутку на 1 грн витрат на оплату праці.

Аналіз цих показників полягає в оцінці їх динаміки шляхом порівняння їх значення у звітному і базовому періодах, а також їх фактичних значень з запланованими. Динаміку характеризують показники абсолютного і відносного відхилення.

Для факторного аналізу виробництва товарної продукції на 1 грн витрат на оплату праці використовується формула [26]:

$$\frac{ТП}{ФОП} = \frac{ТП}{Г} \times \frac{Г}{КД} \times \frac{КД}{КР} \times \frac{КР}{КП} / \frac{ФОП}{КП} = ГВ \times Т \times Д \times П / РЗП, \qquad (6.13)$$

де ТП – товарна продукція підприємства (у сільському господарстві – валова продукція);

ФОП – фонд оплати праці;

Г – кількість годин, затрачених на виробництво продукції;

КД – кількість днів, відпрацьованих всіма робітниками за аналізований період;

КР – середньорічна кількість робітників;

КП – середньорічна кількість персоналу;

ГВ – середньогодинний виробіток одного робітника;

Т – тривалість робочого дня;

Д – кількість відпрацьованих днів одним робітником за період, що аналізується;

П – питома вага робочих у загальній чисельності персоналу;

РЗП – середньорічна заробітна плата одного працівника.

Факторний аналіз чистої виручки на одну гривню витрат на оплату праці здійснюється на основі ланцюгового ряду [26]:

$$\frac{В}{ФОП} = \frac{В}{ТП} \times \frac{ТП}{Г} \times \frac{Г}{КД} \times \frac{КД}{КР} \times \frac{КР}{КП} / \frac{ФОП}{КП} = РТ \times ГВ \times Т \times Д \times П / РЗП, \quad (6.14)$$

де РТ – рівень товарності випущеної продукції.

Аналіз валового прибутку на 1 грн витрат на оплату праці здійснюється з використанням багатофакторної моделі [26]:

$$\frac{П}{ФОП} = \frac{П}{В} \times \frac{В}{ТП} \times \frac{ТП}{Г} \times \frac{Г}{КД} \times \frac{КД}{КР} \times \frac{КР}{КП} / \frac{ФОП}{КП} = \\ = РП \times РТ \times ГВ \times Т \times Д \times П / РЗП, \qquad (6.15)$$

де П – валовий прибуток від реалізації продукції;

РП – валова рентабельність продажів.

В – чиста виручка від реалізації продукції.

Аналіз чистого прибутку на 1 грн витрат на оплату праці здійснюється з використанням багатофакторної моделі [26]:

$$\frac{ЧП}{ФОП} = \frac{ЧП}{П} \times \frac{П}{В} \times \frac{В}{ТП} \times \frac{ТП}{Г} \times \frac{Г}{КД} \times \frac{КД}{КР} \times \frac{КР}{КП} / \frac{ФОП}{КП} = \\ = ПЧ \times РП \times РТ \times ГВ \times Т \times Д \times П / РЗП \qquad (6.16)$$

де ЧП – чистий прибуток;

ПЧ – питома вага чистого прибутку в сумі валового прибутку.

Факторний аналіз згаданих показників ефективності витрат на оплату праці здійснюється з використанням прийомів елімінування і дозволяє виявити резерви її підвищення.

Оцінку впливу співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати на собівартість продукції здійснюють за формулою:

$$\%С = \frac{ПП\% - ЗП\%}{100\% + ПП\%} \times Пзп, \qquad (6.17)$$

де %С – відсоток зміни собівартості продукції (%);

ПП% – темпи зростання рівня продуктивності праці (відношення середньої за період продуктивності праці в звітному періоді до значення базового періоду), %;

ЗП% – темпи зростання середньої заробітної плати, %;

Пзп – питома вага заробітної плати в собівартості продукції, %.

Для забезпечення розширеного відтворення, отримання позитивних фінансових результатів необхідно, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання заробітної плати. Про зниження собівартості свідчить позитивний результат, отриманий за формулою (6.17). Якщо ж результат від'ємний, то це свідчить про зростання собівартості внаслідок неефективного використання коштів на оплату праці.

Співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати впливають і на зміну (перевитрату, економію) фонду оплати праці.

Цей вплив ілюструє формула (6.18):

$$Е_{фоп} = ФОП_З \times \frac{ЗП\% - ПП\%}{ЗП\%}, \qquad (6.18)$$

де ФОПз – фонд оплати праці у звітному періоді.

Від'ємне значення отримане за формулою (6.18) свідчить про економію фонду оплати праці, а додатне – про перевитрату, що зумовлена випередженням темпів зростання заробітної плати порівняно з темпами зростання продуктивності праці.

6.4. Аналіз використання коштів, що спрямовуються на соціальний розвиток підприємства

Соціальний розвиток підприємства пов'язаний перш за все з забезпеченням нормальних умов праці і відпочинку, створенням розвиненої соціальної інфраструктури, наданням соціальних пільг.

Для оцінки використання коштів, що спрямовуються на розвиток підприємства використовують непрямі і прямі показники.

До непрямих належать:

показники динаміки середньої заробітної плати;

показники динаміки заборгованості з оплати праці.

Динаміку середньої заробітної плати розглядають за показниками: середньорічної (відношення річного фонду оплати праці до середньорічної чисельності персоналу підприємства);

середньомісячної (середньорічна заробітна плата, поділена на 12);

середньогодинної заробітної плати (відношення річного фонду оплати праці до добутку кількості відпрацьованих на підприємстві людиноднів та фактичної тривалості робочого дня).

Для визначення показників середньої заробітної плати необхідна певна інформаційна база щодо вихідних даних. Вона міститься в табл. 6.4. Динаміка середньої заробітної плати може бути оцінена за показниками абсолютного і відносного відхилення, а також графічним методом.

Для підсилення результатів аналізу динаміки середньої заробітної плати користуються графічним методом представлення розподілу штатних працівників підприємства за розмірами заробітної плати. Графіки формують на основі інформації, представленої в розділі IV форми № 1-ПВ "Звіт з праці" (термінова, квартальна). Графіки слід формувати за декілька періодів аби порівняти межі розподілу персоналу за розмірами заробітної плати та динаміку кількості і питомої ваги персоналу заробітна плата якого зросла.

Наступним етапом аналізу є оцінка динаміки заборгованості з заробітної плати. Інформаційною базою є розділ II форми № 1-ПВ "Звіт з праці" (термінова, місячна).

Аналіз динаміки заборгованості з заробітної плати порівняно з динамікою фонду оплати праці показав, що вона хоча і збільшується, але порівняно зі зростанням фонду оплати праці є незначною.

Слід зазначити, що непрямими індикаторами, що свідчать про можливість розширення фінансування соціального розвитку підприємства є:

зростання середньої заробітної плати персоналу;

зростання питомої ваги персоналу, який перейшов у групу працівників з більш високими межами заробітної плати;

зменшення або відсутність заборгованості з оплати праці, оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, оплати заборгованості перед потерпілими від нещасного випадку та різних компенсаційних виплат.

Фактичний рівень фінансування витрат на соціальний розвиток підприємства залежить від фінансових результатів підприємства.

Можливість користування кожного конкретного працівника соціальними благами, що надаються підприємством має залежати від результатів праці. Саме такі твердження і визначають *завдання аналізу коштів на соціальний розвиток підприємства:*

оцінку структури і динаміки загальної суми витрат на соціальний розвиток підприємства;

оцінку розподілу коштів на соціальний розвиток між окремими працівниками та їх категоріями.

Оцінка структури і динаміки загальної суми витрат на соціальний розвиток підприємства. Соціальний розвиток підприємства передбачає досягнення нормального стану соціального середовища підприємства. А. Я. Кібанов [10] в якості основних факторів, що формують соціальне середовище підприємства називає:

трудовий потенціал;

соціальну інфраструктуру підприємства;

умови праці та організації її охорони;

систему матеріальних винагород та пільг персоналу;

систему соціального захисту персоналу;

соціально-психологічний клімат в колективі;

організацію відпочинку персоналу.

Відповідно до переліку цих факторів і оцінюється структура і динаміка витрат на соціальний розвиток підприємства. Оцінка здійснюється за формою табл. 6.5.

Таблиця 6.5

Аналіз структури і динаміки витрат на соціальний розвиток підприємства

Напрями використання коштів на соціальний розвиток	Минулий рік		Звітний рік		Абсолютне відхилення	
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	у сумі, тис. грн	у структурі %
1	2	3	4	5	6	7

Напрями використання коштів на соціальний розвиток підприємства:

1. Витрати на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства:

1.1. Витрати на відбір і найм персоналу (витрати на рекламу, підготовку оголошень, витрати на організацію співбесід, тестування, розгляд резюме, оформлення документів під час приймання на роботу, надання і організацію робочого місця).

1.2. Витрати на адаптацію і підготовку персоналу (орієнтація і формальна підготовка персоналу, навчання на робочому місці, оплата праці інструкторів, втрати, пов'язані з неякісним виконанням функцій новачками, з їх низькою продуктивністю персоналу).

1.3. Витрати на розвиток трудового потенціалу (підвищення кваліфікації, навчання новим професіям, перекваліфікацію, закупівлю навчальних матеріалів, програм навчання).

1.4. Витрати на звільнення персоналу (прямі виплати звільненому персоналу та непрямі витрати у вигляді втрат від простоїв робочого місця звільненого працівника, зниження продуктивності праці попередженого про звільнення працівника).

2. Витрати на користування соціальною інфраструктурою підприємства.

2.1. Витрати на забезпечення персоналу житлом (збудованим або орендованим підприємством).

2.2. Витрати на медичне та лікувально-профілактичне обслуговування персоналу.

2.3. Витрати на утримання в дошкільних закладах і навчання дітей співробітників.

2.4. Витрати на харчування персоналу.

2.5. Витрати на спортивну підготовку.

2.6. Витрати на утримання колективних дачних господарств.

3. Витрати на дотримання умов праці та організації її охорони.

3.1. Витрати на організацію безпечного здійснення робіт.

3.2. Витрати на попередження травматизму і профзахворювань.

3.3. Витрати на скорочення шкідливих, небезпечних умов, монотонності праці.

3.4. Витрати на створення і утримання побутових приміщень (роздягалень, душевих, медпунктів, кімнат відпочинку, буфетів, їдалень).

3.5. Розробка і проведення заходів з посилення охорони праці.

3.6. Витрати на спеціальне харчування, спецодяг для персоналу, що працює в шкідливих умовах.

3.7. Витрати на реабілітацію, відновлення здоров'я постраждалого персоналу.

4. Витрати на матеріальні винагороди та пільги персоналу.

4.1. Витрати на преміювання персоналу.

4.2. Витрати підприємства на забезпечення участі персоналу у прибутках.

4.3. Інші витрати на стимулювання персоналу.

5. Витрати на соціальний захист персоналу.

5.1. Витрати на дотримання соціальних гарантій, передбачених законодавством.

5.2. Витрати на індивідуальне страхування персоналу.

6. Витрати на формування соціально-психологічного клімату в колективі.

6.1. Витрати на організацію неформального спілкування персоналу.

6.2. Витрати на утримання психолога.

6.3. Витрати на виготовлення та розповсюдження корпоративної символіки.

7. Витрати на організацію відпочинку персоналу.

7.1. Оплата відпочинку персоналу.

7.2. Оплата перебування персоналу в закладах дозвілля і відпочинку.

7.3. Витрати на організацію дозвілля персоналу (оплата відвідування культурних та спортивних заходів).

Розвиток соціальної інфраструктури характеризується наявністю на балансі підприємства таких об'єктів [10]:

житловий фонд (будинки, гуртожитки, готелі, бані, пральні, лінії енерго-, газо-, водо-, теплопостачання, телефонного зв'язку;

медичні і лікувально-профілактичні заходи (лікарні, поліклініки, амбулаторії, санаторії, профілакторії);

об'єкти освіти і культури (школи, дитячі дошкільні заклади, будинки культури, клуби, бібліотеки виставкові зали);

об'єкти торгівлі і громадського харчування (магазини, їдальні, кафе, ресторани, підсобні господарства з вирощування м'яса, фруктів, овочів);

об'єкти побутового обслуговування (комбінати, майстерні, ательє, салони, пункти прокату);

спортивні споруди (спортивні бази, басейни, бази для проведення фізкультурно-оздоровчих заходів);

колективні дачні господарства та садово-огородні товариства.

Про високий рівень розвитку соціальної інфраструктури підприємства свідчить наявність на балансі вищезгаданих об'єктів та зростання витрат на їх утримання. Аналіз розвитку соціальної інфраструктури здійснюється шляхом оцінки динаміки витрат на утримання об'єктів в звітному році порівняно з минулим роком, або з плановим значенням.

Для *факторного аналізу витрат на соціальний розвиток* використовуються мультиплікативні і адитивна моделі:

річних витрат на соціальний розвиток:

$$ВСР = ЧП \times РВ, \quad (6.19)$$

$$ВСР = ЧП \times Д \times ДВ, \quad (6.20)$$

$$ВСР = ВТП + ВСІ + ВУП + ВМ + ВСЗ + ВК + ВВ, \quad (6.21)$$

де ЧП – середньорічна чисельність персоналу;

РВ – середньорічні витрати на соціальний розвиток у розрахунку на одного працівника;

Д – середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;

ДВ – середньоденні витрати на соціальний розвиток в розрахунку на одного працівника;

ВТП – витрати на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства;

ВСІ – витрати на користування соціальною інфраструктурою підприємства;

ВУП – витрати на дотримання умов праці та організації її охорони;

ВМ – витрати на матеріальні винагороди та пільги персоналу.

ВСЗ – витрати на соціальний захист персоналу;

ВК – витрати на формування соціально-психологічного клімату в колективі;

ВВ – витрати на організацію відпочинку персоналу.

Оцінка розподілу коштів на соціальний розвиток між окремими працівниками та їх категоріями здійснюється за результатами праці персоналу. Результати праці оцінюються на основі виробничої, науково-дослідної і суспільної активності персоналу [10]. Виробнича активність – якісне виконання функціональних обов'язків, виготовленні якісної продукції, ритмічна, професійна робота). Науково-дослідна активність оцінюється за якістю і ефективністю раціоналізаторських пропозицій з удосконалення виробничого і управлінського процесу, покращенню облікових і кадрових процедур. Суспільна активність характеризується участю у виконанні громадської неоплачуваної роботи, завдань.

Аналіз витрат на соціальний розвиток в аспекті категорій персоналу здійснюється за формою табл. 6.6, а в аспекті відділів – в табл. 6.7.

Таблиця 6.6

Аналіз структури і динаміки витрат на соціальний розвиток за категоріями персоналу

Напрями використання коштів	Керівники та спеціалісти		Робітники		В цілому по підприємству	
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	структура %
1. Витрати на формування і розвиток трудового потенціалу						
…..						

Таблиця 6.7

Аналіз структури і динаміки витрат на соціальний розвиток певного структурного підрозділу підприємства

Прізвище, посада працівника відділу	Минулий рік		Звітний рік		Абсолютне відхилення	
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	у сумі, тис. грн	у структурі %
1	2	3	4	5	6	7

Табл. 6.6 і 6.7 можуть заповнюватися в аспекті окремих складових витрат на соціальний розвиток підприємства.

6.5. Теоретичні основи контролінгу

Поняття "контролінг" ("to control"), у перекладі з англійської мови в економічному розумінні означає управління, спостереження, контроль.

Часто в деяких літературних джерелах під поняттям "контролінг" розуміють лише контроль або управлінський облік витрат. Таке визначення контролінгу є неповним і вузьким, оскільки контроль і управлінський облік – це лише окремі функції контролінгу, якими не вичерпується весь перелік функцій.

Вперше контролінг як система підтримки управлінських рішень був впроваджений на підприємствах у Сполучених Штатах Америки наприкінці XIX – на початку XX століття. Спочатку контролінг застосовувався для вирішення фінансових питань (фінансовий контролінг) і розглядався виключно як функціональна сфера фінансового менеджменту. З плином часу контролінг почав застосовуватися в сфері маркетингу, постачання, виробництва та управління персоналом. Починаючи з 70-х років XX століття контролінг почав активно розвиватися у континентальній Європі.

Сьогодні служби контролінгу працюють майже на всіх великих та на переважній більшості середніх підприємств Західної Європи, Японії та США. Більшість фахівців з управління підприємством під контролінгом розуміють функціональну систему планування, контролю, аналізу відхилень, координації, внутрішнього консалтингу та загального інформаційного забезпечення менеджменту підприємства.

Таким чином, контролінг – це система методів, прийомів та інструментів, раціональне застосування яких забезпечує функціональну підтримку менеджменту в частині інформаційного забезпечення, планування, аналізу, внутрішнього консалтингу, координації та контролю.

До компетенції служби контролінгу не входить прийняття управлінських рішень. Служба контролінгу здійснює аналіз альтернативних варіантів прийняття рішень, інформаційну підтримку, координацію дій в процесі виконання рішень та контроль за їх реалізацією. Інформаційне забезпечення контролінгу повинно формуватися з урахуванням потреб системи менеджменту підприємства. У систему інформаційного забезпечення контролінгу надходить вхідна інформація, яка опрацьовується і перетворюється у вихідну інформацію у вигляді рапортів, висновків, звітів, доповідних записок, резюме, рекомендацій.

Контролінг розглядається як система постановки та управління досягненням довго- та короткострокових цілей підприємства шляхом контролю

за їх виконанням. До функцій служби контролінгу належить побудова дерева цілей.

Контролінг забезпечує:

орієнтацію управлінського процесу на досягнення поставлених цілей;

координацію управлінської діяльності з досягнення цілей підприємства;

інформаційну і консультаційну підтримку прийняття управлінських рішень;

створення і забезпечення функціонування загальної інформаційної системи управління підприємством та його окремими функціями;

забезпечення ефективного перебігу управлінського процесу.

порівняння фактичних показників якості фінансово-господарської діяльності з плановими або нормативними значеннями.

Схема здійснення контролінгу наведена на рис. 6.2.

Рис. 6.2. **Схема здійснення контролінгу на підприємстві** [19]

Контролінг призначений для управління прибутком підприємства, що отримується як різниця між доходами і витратами. Це твердження зумовлює класифікацію контролінгу принаймні за деякими ознаками.

Контролінг є своєрідним засобом постачання інформації, необхідної для ефективного управління, тому інформація, яка отримується в процесі контролінгу повинна відповідати певним вимогам [19]:

достовірність;

повнота;

релевантність (суттєвість);

корисність (ефект від використання інформації повинен перевищувати витрати на її збирання);

зрозумілість;

своєчасність;

регулярність.

Види контролінгу (на основі опрацювання джерела 19]):

1) за видами вимірювання:

якісний контролінг, що орієнтується не тільки матеріальні, а на нематеріальні фактори і полягає в управлінні якісними цілями підприємства та орієнтується на довгострокове якісне зростання потенціалу підприємства;

кількісний контролінг, орієнтується за перевірку виконання кількісних показників, що характеризують ефективність функціонування підприємства;

2) за часовою ознакою:

оперативний контролінг, орієнтований на створення системи управління досягненням поточних цілей підприємства, а також прийняття своєчасних рішень з оптимізації співвідношення витрат і прибутків;

стратегічний контролінг, орієнтований на забезпечення виживання підприємства і відслідковування руху підприємства до поставленої стратегічної мети розвитку;

3) за змістом:

контролінг ефективності

контролінг результатів

контролінг витрат.

Ці три види контролінгу розглянемо в контексті контролінгу персоналу, особливу увагу звернувши на контролінг витрат на персонал.

6.6. Використання контролінгу в управлінні витратами на персонал

Контролінг персоналу – це система цілевстановлення, інформаційного забезпечення, внутрішнього консалтингу, координації, планування і контролю за виконанням заходів у сфері управління персоналом.

Завданнями кадрового контролінгу є [19]:

підтримання кадрового планування;

забезпечення гарантії надійності і підвищення якості інформації про персонал;

забезпечення якості в рамках функціональних підсистем управління персоналом та інших підсистем і підрозділів підприємства;

підвищення гнучкості в системі управління персоналом шляхом своєчасного виявлення недоліків і ризиків кадрової роботи.

Кадровий контролінг здійснюється на трьох рівнях (рис. 6.3).

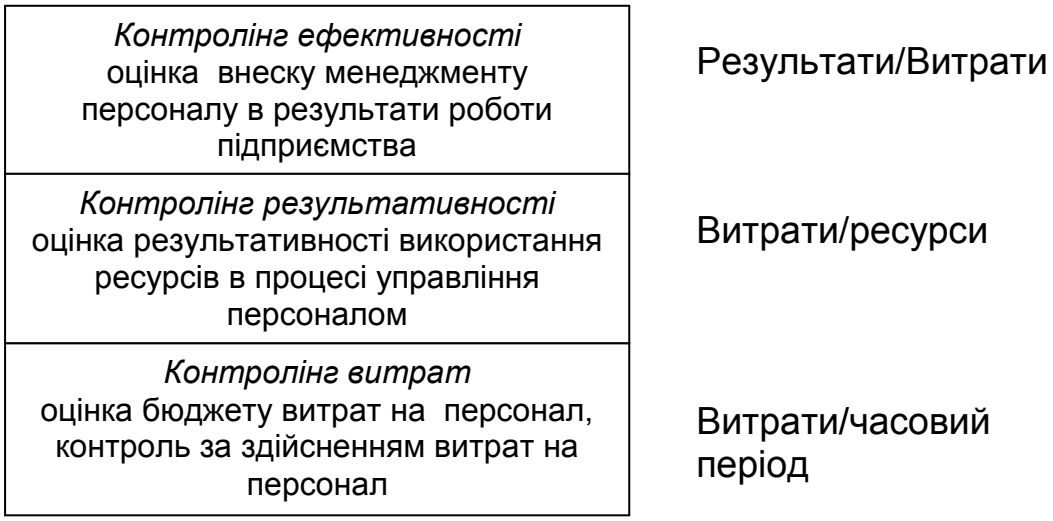

Рис. 6.3. **Рівні контролінгу персоналу** [19]

Основною задачею контролінгу персоналу, в тому числі і контролінгу витрат на персонал є розроблення обґрунтованих планових значень трудових показників підприємства. Контроль відхилення фактичних значень трудових показників від планових дозволяє виявити вузькі місця в управлінні витратами на персонал. Деталізований перелік завдань контролінгу витрат на персонал наведено в табл. 6.8.

Таблиця 6.8

Перелік завдань контролінгу витрат на персонал

(на основі опрацювання джерела [15])

Група завдань	Завдання
1	2
Створення системи планування і контролю витрат на персонал	Вибір методів і процедур контролінгу; визначення порядку та здійснення планування витрат на персонал; визначення основних вимог до складання планів витрат на персонал та контролю за їх виконанням; визначення внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на виконання планів

Закінчення табл. 6.8

1	2
Формування інформаційного забезпечення контролінгу витрат на персонал	Визначення потреби в інформації; участь у створенні системи інформації про оплату праці та витрати на соціальний розвиток підприємства; створення інформаційної системи для врахування внутрішніх і зовнішніх змін, що мають вплив на планування витрат на персонал; ієрархічний аналіз потреб в інформації про витрати на персонал; визначення отримувачів інформації; оформлення отриманої інформації у вигляді звітів, висновків і зведених таблиць
Координація кадрового планування і планування витрат на персонал	Підготовка і проведення нарад з питань планування витрат на персонал; здійснення обговорення плану витрат на персонал з керівниками економічних підрозділів; перевірка виконання планових завдань щодо витрат на персонал; узгодження плану витрат на персонал з іншими планами фірми; здійснення контролю за виконанням планів витрат на персонал; розроблення заходів з усунення відхилень від планування
Оцінка ефективності планів з праці і зарплати	Перевірка порівнянності показників у плані з праці; оцінка реальності та досяжності показників плану з праці; контроль за виконанням показників плану з праці; коригування планових показників
Виконання функції внутрішнього аудиту витрат на персонал	Перевірка застосовуваних в управлінні витратами на персонал методів, моделей на предмет їх економічної і соціальної ефективності; перевірка здатності працівників правильно використовувати інструментарій з управління витратами; перевірка внутрішніх і зовнішніх порівняльних оцінок ефективності здійснення витрат на персонал
Складання звітів за результатами контролінгу витрат на персонал	підсумовування результатів контролінгу витрат на персонал; підготовка висновків за результатами контролінгу; розроблення рекомендацій щодо вдосконалення управління витратами на персонал

Контролінг в управлінні витратами на персонал використовується у формі бюджетування. Бюджетування в управлінні персоналом – це метод планування необхідних витрат на персонал та реалізацію кадрових програм.

Існують такі методи бюджетування:

жорсткі (незмінність в часі);

гнучкі (врахування змін у діяльності);

від досягнутого рівня;

з нульового базису;

поліваріативні (з опрацюванням додаткових варіантів).

Формати кадрового бюджетування відрізняються залежно від функціональних сфер управління персоналом (6.9 – 6.11).

Таблиця 6.9

Форма для кадрового бюджетування витрат на відбір персоналу

Відділ	Посада	Кількість	Витрати на підбір	Витрати на обладнання робочого місця	Компенсаційний пакет

Таблиця 6.10

Форма для бюджетування витрат на навчання і розвиток персоналу

Категорія персоналу	Тема навчання	Форма навчання	Тривалість навчання	Вартість навчання	Витрати на відрядження наявність договорів

Таблиця 6.11

Форма для бюджетування витрат на реалізацію соціальних програм

Вид програми	Категорія персоналу	Чисельність	Період дії	Сума витрат

Технологія розроблення бюджету на персонал містить: визначення статей витрат на персонал; розроблення форматів кадрового планування; розробку бюджетів витрат на персонал; узгодження бюджетів з керівництвом.

Висновки

Аналіз динаміки фонду оплати праці здійснюється шляхом визначення абсолютного і відносного відхилень у загальній його сумі та у сумі окремих його статей.

Факторний аналіз фонду оплати праці здійснюється за дво-, три- та чотирифакторною моделями із застосуванням будь-якого з прийомів елімінування.

Аналіз ефективності витрат на персонал містить: оцінку динаміки показників ефективності витрат на персонал; факторний аналіз виробництва товарної продукції на 1 грн витрат на оплату праці; оцінку впливу співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати на собівартість продукції.

До показників ефективності витрат на оплату праці належать: виробництво товарної продукції на 1 грн витрат на оплату праці; чиста виручка на 1 грн витрат на оплату праці; сума валового прибутку на 1 грн витрат на оплату праці; сума чистого прибутку на 1 грн витрат на оплату праці.

Аналіз коштів на соціальний розвиток підприємства містить: оцінку структури і динаміки загальної суми витрат на соціальний розвиток підприємства; оцінку розподілу коштів на соціальний розвиток між окремими працівниками та їх категоріями. Аналіз використання коштів на соціальний розвиток підприємства здійснюється за такими напрямами: формування та розвиток трудового потенціалу підприємства; користування соціальною інфраструктурою підприємства; дотримання умов праці та організації її охорони; матеріальні винагороди та пільги персоналу; соціальний захист персоналу; формування соціально-психологічного клімату в колективі; організація відпочинку персоналу

Контролінг – це система методів, прийомів та інструментів, раціональне застосування яких забезпечує функціональну підтримку менеджменту в частині інформаційного забезпечення, планування, аналізу, внутрішнього консалтингу, координації та контролю.

Рівнями контролінгу персоналу є контролінг ефективності, контролінг результативності та контролінг витрат. Контролінг в управлінні витратами на персонал використовується у формі бюджетування. Формати кадрового бюджетування відрізняються залежно від функціональних сфер управління персоналом.

Практичне заняття

Мета – набуття навичок аналізу витрат на персонал.

Завдання 6.1. Аналіз структури, динаміки та ефективності витрат на оплату праці.

Завдання 6.2. Використання прийомів елімінування для здійснення факторного аналізу фонду оплати праці.

Семінарське заняття

Мета – опанування теоретичних та практичних засад контролінгу персоналу.

Питання до семінарського заняття:

6.3. Структура витрат на соціальний розвиток підприємства.

6.4. Сутність та значення контролінгу витрат на персонал

Завдання 6.1. Аналіз структури, динаміки та ефективності витрат на оплату праці.

Завдання 6.1.1

Ви працюєте на посаді начальника планово-економічного відділу на підприємстві. У звітному році порівняно з минулим основні показники діяльності підприємства змінилися. Слід проаналізувати: 1) динаміку продуктивності праці і середньої заробітної плати одного працівника; 2) відповідність темпів зростання продуктивності праці й середньої заробітної плати одного працівника; 3) вплив співвідношення темпів зростання продуктивності праці і темпів зростання середньої заробітної плати на собівартість продукції, якщо питома вага заробітної плати в собівартості як у звітному, так і в минулому році склала 16 %. Вихідні дані наведені в табл. 6.12.

Таблиця 6.12

Вихідні дані для аналітичних розрахунків

Показники	Попередній рік	Звітний рік	Темпи зміни, %
Обсяг товарної продукції, тис. грн	55 000	58 000	?
Фонд оплати праці, тис. грн	9 500	9 800	?
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	120	190	?
Середньорічна продуктивність праці працівника, тис. грн/особу	?	?	?
Середня заробітна плата одного працівника, тис. грн/особу	?	?	?

Завдання 6.1.2

Визначити відсоток зменшення собівартості продукції у поточному році порівняно з попереднім, якщо темпи зростання рівня продуктивності праці становлять 2,5 %, середньої заробітної плати – 2,3 %. Питома вага заробітної плати в собівартості продукції становила 16 %.

Завдання 6.1.3

Здійснити аналіз структури і динаміки фонду оплати праці лікарні. Вихідні дані наведені в табл. 6.13.

Таблиця 6.13

Структура і динаміка фонду оплати праці лікарні

Показники	Минулий рік		Звітний рік		Відхилення в	
	сума, грн	питома вага, %	сума, грн	питома вага, %	сумі, грн	питомій вазі, %
1	2	3	4	5	6	7
1. Фонд оплати праці:	194 010	?	232 710	?	?	?
погодинна оплата за тарифними ставками	156 935	?	190 194	?	?	?

Закінчення табл. 6.13

1	2	3	4	5	6	7
доплати	15 889	?	18 314	?	?	?
оплата відпусток	15 055	?	16 034	?	?	?
інші винагороди і заохочення	2 347	?	2 397	?	?	?

Завдання 6.1.4

Визначити та проаналізувати динаміку показників ефективності витрат на оплату праці сільськогосподарського підприємства. Вихідні дані наведені в табл. 6.14.

Таблиця 6.14

Вихідні дані для аналізу показників ефективності витрат на оплату праці

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Валова продукція підприємства, тис. грн	1 200	1 400
Витрати на оплату праці, тис. грн	250	267
Чиста виручка від реалізації продукції, тис. грн	925	825
Валовий прибуток, тис. грн	100	92
Чистий прибуток, тис. грн	45	32

Завдання 6.2 Використання прийомів елімінування для здійснення факторного аналізу фонду оплати праці.

Завдання 6.2.1

Визначити інтегральним методом вплив чисельності працюючих та середньорічної заробітної плати одного працюючого на річний фонд оплати праці, якщо чисельність персоналу планова 50 осіб, а фактична 48 осіб; середньорічна заробітна плата одного працівника за планом 82 000 грн, а за фактом 95 000 грн. Зробити висновки.

Завдання 6.2.2

Фонд оплати праці підприємства у звітному році змінився. Слід проаналізувати доцільність таких змін, зробити висновок про ефективність використання фонду оплати праці. Пояснення слід здійснювати на основі розрахунку впливу усіх факторів на зміну фонду оплати праці у звітному періоді порівняно з минулим (використати метод абсолютних різниць). Вихідні дані наведені в табл. 6.15.

Таблиця 6.15

Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Фонд оплати праці, тис. грн	?	?
Середньооблікова кількість персоналу, осіб	222	195
Середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за рік	230	224
Середня тривалість одного робочого дня, годин	8	8
Середньогодинна заробітна плата, грн	42	50

Завдання 6.2.3

Рівень основної заробітної плати робітника на підприємстві у звітному році змінився як порівняно з минулим роком, так і порівняно з його плановим значенням. Слід проаналізувати характер таких змін та зробити висновок про їх доцільність. Висновки слід робити на основі розрахунку: 1) впливу всіх факторів на зміну основної заробітної плати робітника у звітному періоді (за фактом) порівняно з минулим (використати метод відносних різниць); 2) впливу усіх факторів на зміну фактичного рівня основної заробітної плати робітника у звітному періоді порівняно з його плановим значенням (використати метод абсолютних різниць). Вихідні дані наведені в табл. 6.16.

Таблиця 6.16

Вихідні дані для аналізу основної заробітної плати робітника підприємства

Показники	Попередній рік	Звітний рік		Абсолютне відхилення	
		план	факт	від попереднього року	від плану
Трудомісткість виробництва, нормо-години	190	200	184	?	?
Середньогодинна заробітна плата, грн за одну нормо-годину	57,5	58,0	58,1	?	?
Основна заробітна плата робітника, грн	?	?	?	?	?

Завдання 6.2.4

Визначити суму річного фонду заробітної плати педагогічного персоналу бюджетної установи та вплив на нього зміни таких факторів, як:

середньорічна кількість педагогічного персоналу та середньорічна заробітна плата персоналу методом ланцюгових підставлень та інтегральним методом. За результатами аналізу зробити висновки про ефективність використання фонду оплати праці та напрями її підвищення. Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці наведені в табл. 6.17.

Таблиця 6.17

Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці, тис. грн

Показники	План	Факт	Абсолютне відхилення
Середньооблікова кількість педагогічного персоналу, осіб	238	235	?
Середньорічна заробітна плата 1 працівника, грн	52 000	55 000	?
Річний фонд заробітної плати педагогічного персоналу, грн	?	?	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 6.1.1. Динаміку продуктивності праці і середньої заробітної плати одного працівника оцінюють за темпами зростання показників, які визначаються як відношення звітних значень до значень минулого року. Вплив співвідношення темпів зростання продуктивності праці і темпів зростання середньої заробітної плати на собівартість продукції оцінюється із застосуванням формули (6.17).

Завдання 6.1.2. Відсоток зменшення собівартості продукції у поточному році порівняно з попереднім визначається за формулою (6.17).

Завдання 6.1.3. Аналіз структури фонду оплати праці лікарні здійснюється шляхом розрахунку питомої ваги кожного елемента фонду оплати праці у загальній його сумі. Динаміка фонду оплати праці аналізується через розрахунок абсолютних відхилень у сумі та питомій вазі за кожною статтею фонду оплати праці.

Завдання 6.1.4. До показників ефективності витрат на оплату праці належать: 1) виробництво валової продукції на 1 грн витрат на оплату праці; 2) чиста виручка на 1 грн витрат на оплату праці; 3) сума валового прибутку на 1 грн витрат на оплату праці; 4) сума чистого прибутку на 1 грн витрат на оплату праці. Ці показники визначаються за формулами (6.13 – 6.16).

Завдання 6.2.1, 6.2.4

Факторна модель річного фонду оплати праці має вигляд:

$$у = а \times в, \qquad (6.22)$$

де у – річний фонд оплати праці, тис. грн;

а – середньооблікова чисельність персоналу, осіб;

в – середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн;

Вплив факторів на результативний показник визначається за формулами (3.21 – 3.23).

Завдання 6.2.2. У якості факторної моделі для аналізу річного фонду оплати праці слід використати формулу (6.5). Розрахунок впливу факторів на зміну фонду оплати праці у звітному періоді порівняно з минулим визначається із застосуванням прийому абсолютних різниць за формулами (6.6, 6.8 – 6.10).

Завдання 6.2.3. Основна заробітна плата (у) визначається як добуток трудомісткості виробництва в нормо-годинах (а) і середньогодинної заробітної плати за одну нормо-годину (в). Вплив факторів "а" і "в" на зміну основної заробітної плати у звітному періоді (за фактом) порівняно з минулим визначається за формулами (3.15, 3.16, 3.18, 3.19), а за фактом порівняно з планом – за формулами (4.8 і 4.9).

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 6.3.1

Перед начальником відділу праці і заробітної плати підприємства стоять завдання: 1) проаналізувати витрати на оплату праці в складі собівартості продукції; 2) порівняти темпи зростання витрат на оплату праці та обсягу продукції, визначити вплив співвідношення ніж зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати на собівартість продукції; 3) проаналізувати за категоріями промислово-виробничого персоналу вплив зміни чисельності та середньорічної заробітної плати на відхилення фонду заробітної плати за звітний рік від фонду заробітної плати за минулий рік; 4) визначити розмір впливу на річний фонд заробітної плати робітників середньогодинної заробітної плати та кількості відпрацьованих годин всіма робітниками, підрахувати суму непродуктивних виплат по фонду заробітної плати працівників; 5) зробити відповідні висновки. Вихідна інформація наведена в табл. 6.18.

Таблиця 6.18

Вихідні дані для аналізу витрат на оплату праці

Показник	Одиниця виміру	Минулий рік	Звітній рік
1. Собівартість продукції	тис. грн	17 800,1	19 200,5
2. Обсяг продукції в порівняльних цінах	тис. грн	19 950,2	20 980,8
3. Робітники: витрати на оплату праці	тис. грн	1 465,4	1 470,1
середньооблікова чисельність	осіб	203	190
середньорічна заробітна плата одного робітника	тис. грн/ особу	?	?
кількість відпрацьованих усіма робітниками годин	год	400 200	405 150
середньогодинна заробітна плата одного робітника	тис. грн/ особу	?	?
4. Керівники та спеціалісти: витрати на оплату праці	тис. грн	2 020,1	1 880,2
середньооблікова чисельність керівників і спеціалістів	осіб	80	68
середньорічна заробітна плата одного працівника (із числа керівників і спеціалістів)	тис. грн/ особу	?	?

Завдання 6.3.2

Проаналізувати вплив усіх факторів на зміну суми оплати праці у звітному періоді порівняно з минулим. Використати метод відносних різниць. Вихідні дані наведені в табл. 6.19. За результатами аналізу зробити висновки щодо ефективності використання фонду оплати праці підприємства.

Таблиця 6.19

Вихідні дані для факторного аналізу фонду оплати праці робітників

Показники	Минулий рік	Звітний рік
Фонд оплати праці робітників, тис. грн	?	?
Середньооблікова чисельність робітників, осіб	102	105
Середня кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік	230	224
Середня тривалість одного робочого дня, годин	8	7,9
Середньогодинна заробітна плата, грн	62	65

Питання для самопідготовки

1. Структура витрат на оплату праці згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати.

2. Зв'язок аналізу, контролінгу та аудиту витрат на персонал.

3. Факторний аналіз фонду оплати праці на сільськогосподарських підприємствах.

4. Факторний аналіз фонду оплати праці в бюджетних установах.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання опрацьовуються на основі літературних джерел [6; 10; 11; 15; 19; 23; 24; 32; 38].

У практичному завданні для самостійного виконання 6.3.1 факторний аналіз фонду заробітної плати за категоріями персоналу та визначення розміру впливу на річний фонд заробітної плати робітників середньогодинної заробітної плати та кількості відпрацьованих годин робітниками можуть бути здійснені із застосуванням будь-якого прийому елімінування, описаного в підрозділі 3.3 навчального посібника.

Практичне завдання 6.3.2 виконується за аналогією до завдання 6.2.2.

Запитання для самодіагностики

1. Які виплати входять до складу фонду основної заробітної плати?
2. Опишіть методичне забезпечення аналізу структури і динаміки фонду оплати праці.
3. Яким чином визначається абсолютне і відносне відхилення в фонді оплати праці?
4. Які виплати входять до фонду додаткової заробітної плати?
5. Назвіть моделі факторного аналізу фонду погодинної заробітної плати.
6. Які ви знаєте резерви підвищення ефективності використання фонду оплати праці?
7. Назвіть показники оцінки ефективності витрат на персонал.
8. Яким чином здійснюється факторний аналіз витрат на персонал на 1 грн чистої виручки?
9. Опишіть методичне забезпечення аналізу структури і динаміки витрат на соціальний розвиток підприємства.
10. Які групи витрат входять до складу витрат на соціальний розвиток підприємства?
11. Перелічіть види витрат на матеріальне стимулювання та пільги.
12. Які витрати входять до складу витрат на дотримання умов праці та охорону праці?
13. Опишіть методичне забезпечення аналізу розподілу витрат на соціальний розвиток між різними структурними підрозділами та категоріями персоналу підприємства.
14. Охарактеризуйте можливості застосування графічного прийому для аналізу структури і динаміки фонду оплати праці підприємства.

15. У чому полягає сутність контролінгу.

16. Назвіть принципи контролінгу.

17. Що таке контролінг витрат на персонал, які його мета, завдання, напрями здійснення.

Тестові завдання з теми

Тести одиничного вибору

1. Як визначити вплив зміни середньорічної заробітної плати одного працівника на середньорічний фонд оплати праці підприємства

а) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на фактичну чисельність працюючих;

б) абсолютне відхилення в чисельності працюючих помножити на планове значення середньорічної заробітної плати одного працівника;

в) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на планову чисельність працюючих;

г) абсолютне відхилення в чисельності працюючих помножити на фактичне значення середньорічної заробітної плати одного працівника.

2. Як визначається рівень трудових витрат на 1 гривню товарної продукції:

а) відношенням собівартості товарної продукції до її обсягу в оптових цінах;

б) відношенням обсягу товарної продукції в оптових цінах до її собівартості;

в) відношення трудових витрат до обсягу товарної продукції в оптових цінах;

г) відношенням обсягу товарної продукції до матеріальних витрат?

3. Як визначити вплив зміни чисельності персоналу на річний фонд оплати праці підприємства

а) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на фактичну чисельність працюючих;

б) абсолютне відхилення в середньообліковій чисельності персоналу помножити на планове значення середньорічної заробітної плати одного працівника;

в) абсолютне відхилення середньорічної заробітної плати одного працівника помножити на планову чисельність працюючих;

г) абсолютне відхилення в чисельності працюючих помножити на фактичне значення середньорічної заробітної плати одного працівника.

4. Контролінг персоналу – це:

а) контроль витрат на персонал;

б) метод планування витрат на персонал;

в) система цілевстановлення, інформаційного забезпечення, підтримання, планування і контролю за виконанням заходів у сфері управління персоналом;

г) власний варіант відповіді.

5. Заробітна плата – це:

а) винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу;

б) плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці;

в) доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

г) власний варіант відповіді.

Тести множинного вибору

6. Які варіанти розрахунку впливу зміни середньої зарплати на економію (перевитрату) фонду оплати праці не правильні:

а) множенням фактичної зарплати на планову чисельність;

б) як відношення фонду оплати праці до середньої зарплати;

в) як добуток відхилення фактичної середньої зарплати від планової та фактичної чисельності персоналу;

г) множенням відпрацьованого робітниками часу на продуктивність праці?

7. Оплачується працівникові в розмірі 2/3 тарифної ставки:

а) час простоїв не з вини працівника;

б) брак з вини працівника

в) брак не з вини працівника;

г) робота у святкові дні;

д) робота у вихідні дні.

8. До показників ефективності витрат на оплату праці належать:

а) виробництво товарної продукції на 1 грн витрат на оплату праці;

б) чиста виручка на 1 грн витрат на оплату праці;

в) сума валового прибутку на 1 грн витрат на оплату праці;

г) сума чистого прибутку на 1 грн витрат на оплату праці.

д) рентабельність персоналу;

е) чиста рентабельність продажів.

9. За часовою ознакою контролінг персоналу буває:

а) якісний;

б) кількісний;

в) оперативний;

г) стратегічний.

10. За видами вимірювання контролінг персоналу буває:

а) якісний;

б) кількісний;

в) оперативний;

г) стратегічний.

Тести на правильність розрахунків

11. Якщо річний фонд оплати праці дорівнює 1 500 тис. грн, середньорічна чисельність персоналу дорівнює 30 осіб, то середньомісячна заробітна плата 1 працівника дорівнює:

а) 4 167 грн;

б) 4 167 тис. грн;

в) 50 000 грн;

г) 500 000 грн;

д) 5 000 грн.

12. Якщо річний фонд оплати праці дорівнює 1 500 тис. грн, середньорічна чисельність персоналу дорівнює 30 осіб, то середньорічна заробітна плата 1 працівника дорівнює:

а) 4 167 грн;

б) 4 167 тис. грн;

в) 50 000 грн;

г) 500 000 грн;

д) 5 000 грн.

Тести на доповнення

13. Трифакторна мультиплікативна модель річного фонду оплати праці має вигляд: …

14. Чотирифакторна мультиплікативна модель річного фонду оплати праці має вигляд:…

15. Фонд оплати праці містить такі три структурні елементи: …

16. Двофакторна мультиплікативна модель річного фонду оплати праці має вигляд:…

17. Вплив співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати і продуктивності праці ілюструє формула …

18. До складу фонду додаткової заробітної плати входять такі виплати:…

19. До фонду оплати праці не входять такі виплати:…

7. Аналіз трудового потенціалу підприємства

Мета теми – формування системи теоретичних знань, прикладних вмінь і навичок щодо аналізу якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу.

Професійні компетентності:

здатність аналізувати рівень розвитку трудового потенціалу підприємства;

здатність оцінювати якісні і кількісні характеристики трудового потенціалу підприємства;

здатність формувати та здійснювати оптимізацію функціонування інформаційних каналі в соціально-трудовій сфері;

здатність приймати рішення за результатами аналізу трудового потенціалу підприємства.

Ключові слова: аналіз, потенціал, кадровий потенціал, трудовий потенціал підприємства, психофізіологічний потенціал, кваліфікаційний потенціал, особистісний потенціал, рейтингова оцінка, експертна оцінка.

Основні питання:

7.1. Сутність, завдання, принципи аналізу трудового потенціалу підприємства.

7.2. Методи аналізу трудового потенціалу.

7.3. Система показників аналізу трудового потенціалу.

7.4. Рейтингова оцінка трудового потенціалу.

Література [6; 11; 16; 19; 23; 24; 27; 32; 38].

7.1. Сутність, завдання, принципи аналізу трудового потенціалу підприємства

У загальному розумінні трудовий потенціал характеризує певні можливості, які можуть бути використані для досягнення конкретної цілі. Розглянемо визначення трудового потенціалу працівника і підприємства.

Трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості, які можуть бути реалізовані в процесі виконання трудових функцій. У процесі трудової діяльності потенційні можливості персоналу не завжди використовуються повною мірою. Саме невикористані можливості і становлять трудовий потенціал.

Трудовий потенціал підприємства – це сукупна здатність фізичних і духовних властивостей працівників досягати в заданих умовах певних

результатів діяльності, з одного боку, і здатність удосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові завдання, що виникають в результаті змін у виробництві – з іншої [19].

Е. В. Маслов [16] під трудовим потенціалом підприємства має на увазі сукупну трудову дієздатність його колективу, ресурсні можливості в області праці облікового складу підприємства виходячи з їх віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок.

Таким чином, стосовно до підприємства трудовий потенціал – це гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і практичного досвіду.

Трудовий потенціал містить [19]:

психофізіологічний потенціал (здібності і схильності людини, стан його здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи);

кваліфікаційний потенціал (обсяг, глибина та різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність працівника до праці певного змісту і складності);

особистісний потенціал (рівень громадянської свідомості і соціальної зрілості, ступінь освоєння працівником норм відношення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і вимоги у сфері праці виходячи з ієрархії потреб людини.

Метою аналізу трудового потенціалу є оцінка кадрової професійної, кваліфікаційної та організаційної складової потенціалу задля підвищення ефективності його формування, розвитку та використання. Кадрова складова включає професійні знання, вміння і навички, пізнавальні здібності. Професійна складова характеризує систему вимог, що ставляться до трудового потенціалу і реалізуються на конкретних робочих місцях. Кваліфікаційна складова визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (покращення умінь, знань, навичок). Організаційна складова пов'язана з ефективністю функціонування трудового колективу як системи в цілому і окремого працівника окремо.

Для конкретизації мети, крім складових трудового потенціалу, що конкретизуються в задачах, виокремлюють завдання його оцінки [16]: адміністративне; інформаційне; мотиваційне.

Оцінка, що здійснюється в адміністративних цілях, необхідна для прийняття адміністративних рішень під час планування кадрового резерву або персональних переміщень (підвищення, зниження в посади, звільнення, переведення).

Оцінка, що в інформаційних цілях, слугує для того, щоб люди знали про рівень власної роботи й могли глянути на себе з боку.

Мотиваційні цілі оцінки трудового потенціалу полягають у тому, щоб правильно визначити можливі методи мотивації (матеріальної, моральної, владної, примусової) поведінки працівників.

Аналіз трудового потенціалу має ґрунтуватися на таких принципах:

комплексність;

гнучкість;

ефективність;

об'єктивність;

науковість.

Отже, сутність і призначення аналізу трудового потенціалу полягає в об'єктивній, науково обґрунтованій, комплексній, ефективній оцінці трудового потенціалу як окремого працівника, так і в цілому трудового колективу задля визначення недоліків у його формуванні та напрямів більш раціонального його розвитку та ефективного використання.

7.2. Методи аналізу трудового потенціалу

Після визначення цілей доцільно перейти безпосередньо до оцінки трудового потенціалу.

Основними критеріями оцінки трудового потенціалу працівника є [16]:

рівень освіти й професійної підготовки;

виробничий досвід і практичні знання;

організаційні якості;

манера триматися (охайність і акуратність, увічливість, коректність, уміння володіти собою, чарівність, обов'язковість, чесність, упевненість у собі);

цілеспрямованість (прагнення до просування по службі, енергійність, ініціативність, прагнення одержувати нові знання й навички, ретельність);

інтелектуальні здібності (загальна ерудиція, здатність до абстрактного мислення, уважність, рівень суджень, уміння вести переговори);

стиль ведення розмови (чіткий і ясний виклад думки, багатослівність, спритність);

стан здоров'я, вік.

Дані критерії оцінки мають загальний характер. Реалізація у практичній діяльності полягає в їх конкретизації стосовно до посади й вибір методів оцінки, які дозволяли б швидко й ефективно здійснювати цю роботу відповідно до характеру проблем, що стоять перед організацією й постають у конкретній ситуації.

Методи оцінки трудового потенціалу працівника можна класифікувати [16]:

1. За способом оцінки.

Шкальна оцінка, тобто оцінка працівника за рядом ознак, кожна з яких побудована у вигляді шкали. Для робітників типовими використовуваними характеристиками є – кількість і якість виконуваної роботи, рівень професійних знань, ініціативність, прихильність колективу, сумлінність, відношення до роботи. Для керівного персоналу типовими характеристиками є здатність до аналізу, рішучість, організаторські здібності, ініціативність, спеціальні знання, уміння координувати свою праця з роботою інших працівників, емоційна врівноваженість. Переваги методу: простота, надійність. Недолік: недостатній зв'язок з об'єктивними показниками господарської діяльності підприємства: зі зростанням випуску продукції, продуктивністю праці, рентабельністю, фондовіддачею.

2) порівняння працівників як особистостей у цілому й за окремими якостями. Методика оцінки – або шкальна, або ранжирування. З метою об'єктивності оцінки керівникові може бути задано заздалегідь, скільки яких оцінок може бути дано, наприклад: розмістити 10 % співробітників – на вершині шкали, 20 % – трохи нижче, 40 % в області середніх оцінок, 20 % – трохи нижче середнього рівня й 10 % – у самій низько оціненій групі. Порівняння за допомогою контрольного переліку якостей – коли кожній якості й кожному стану цієї якості відповідає бальна оцінка, а сумарна оцінка працівника здійснюється за сумою балів. Цей метод дозволяє врахувати вплив упередженості експерта, враховувати поведінку працівників у критичних і звичайних ситуаціях, аналіз цих ситуацій і формулювання комплексної оцінки потенціалу персоналу;

3) групова оцінка здійснюється за типовими формами як керівником, так і колегами по службі, підлеглих працівника, що підлягає атестації. Результати оцінки повинні бути основою для просування й переміщення кадрів. Результати оцінки мають бути у тактовній формі повідомлені опитуваному, щоб він знав про свої недоліки й працював над їх усуненням;

4) *побудова соціограм*. За цією методикою оцінку кожному працівникові дають кілька людей – його керівники, підлеглі й колеги. Оцінка здійснюється за широким колом ділових і особистісних характеристик, потім ці оцінки порівнюються, що дозволяє виключити суб'єктивізм окремих співробітників. Результати показують, що цей метод оцінки не вимагає настільки значних витрат праці, як перший, і в той же час дає гарні результати;

5) система "Пульсар" (розроблена на Львівському об'єднанні "Електрон"). Ця система на згаданому підприємстві застосовується на основі бальних оцінок і думки експертів щорічно для атестації технологів, причому 10 % працівників, що мають найвищі показники у своїй посадовій групі, одержують посадове підвищення або збільшення окладу, а 10 % працівників з гіршими показниками – зниження в зарплаті чи посаді. Залежно від поточного обліку обсягу й складності виконуваної роботи здійснюється і преміювання персоналу. Кадрова політика повинна бути досить гнучкою – наряду з підвищенням добре працюючих співробітників у певних випадках повинна здійснюватися робота зі зниженню й звільнення, або переміщення без зміни у посадовому статусі. Причинами переміщення можуть бути низька продуктивність на колишньому робочому місці або задовільна продуктивність, але потенційна можливість її підвищення на іншому місці.

2. За змістом оцінки [16]:

прогностичний метод ґрунтується на використанні анкетних даних, характеристик, рекомендацій, думок членів трудового колективу, менеджерів вищого рівня управління;

практичний метод передбачає перевірку працівника на конкретному робочому місці, що дозволяє оцінити результати його діяльності. Для реалізації методу використовуються пробні переміщення співробітників.

імітаційний метод полягає в експертній оцінці ділових і особистих якостей випробуваного працівника на основі рішення імітаційного завдання, що припускає допущення конкретної ситуації.

Оцінка трудового потенціалу може проводитися з використанням *особистісних* і *технічних* засобів (рис. 7.1).

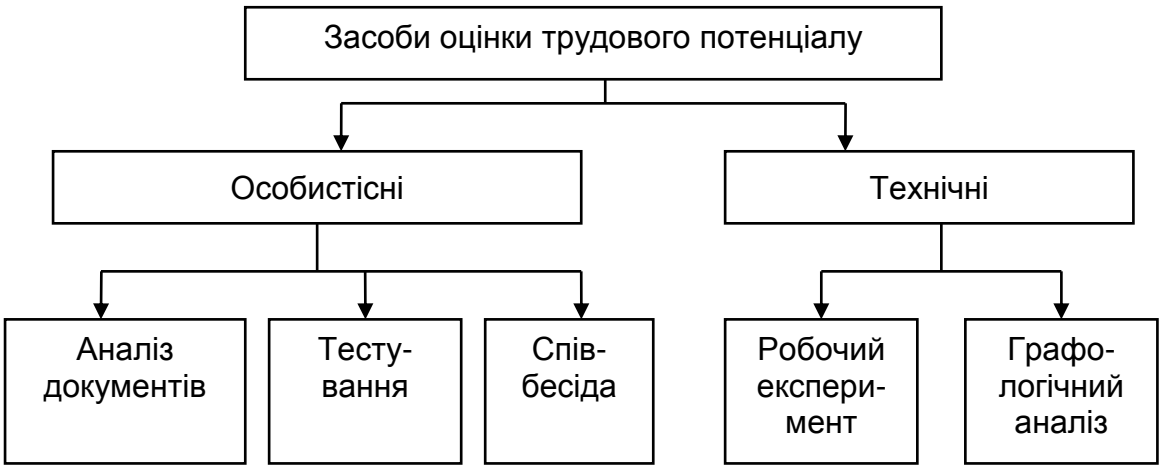

Рис. 7.1. **Засоби оцінки трудового потенціалу підприємства** [16]

У ході проведення оцінки за допомогою технічних засобів визначається відповідність кандидата як посаді, так і організації в цілому.

Розглянемо більш докладно особистісні засоби оцінки [16]:

під час *аналізу документів* необхідно вивчити автобіографію працівника, особисту анкету, досліджувати складене їм заява про наймання на роботу. Заява дозволяє встановити індивідуальність автора (культура обігу, наявність орфографічних помилок, чіткість формулювань). Варто звернути увагу на тривалість його роботи на попередньому місці, установити частоту зміни місць роботи;

у процесі *тестування* працівникові можуть бути запропоновані тести, що дозволяють установити його інтелект, темперамент, риси характеру;

співбесіда є найпоширенішим методом. Для ефективного проведення співбесіди варто чітко спланувати його структуру й розробити стандартні питання, відповіді на які повинні записуватися, що підвищує точність оцінки.

На основі отриманих результатів проводиться експертна оцінка потенціалу персоналу. Із цією метою діяльність випробуваного підрозділяється на окремі функції і якісні характеристики, кожній з яких незалежно від інших дається бальна оцінка експертами, із числа співробітників кадрових служб і адміністрації підприємства, що володіють високою кваліфікацією й професіоналізмом. Результуючий показник ефективності діяльності майбутнього керівника визначається за допомогою інтегрального коефіцієнта (Pn) [16]:

$$P = \frac{O1 \times K1 + O2 \times K2 + \ldots O_n \times K_n}{K1 + K2 + \ldots + K_n}, \qquad (7.1)$$

де O1, O2, … O_n – оцінюваний критерій діяльності претендента;

K1,K2, ..., K_n – коефіцієнт вагомості критерію.

За результатами оцінки трудового потенціалу персоналу кадровою службою підприємства формуються наступні документи:

результати тестування (іспитів) професійних знань і вмінь;

соціально-психологічний портрет особистості;

медичний висновок про працездатність;

оцінка ділових і моральних якостей;

аналіз шкідливих звичок і захоплень;

оцінка рівня виробничої кваліфікації;

висновок атестаційної комісії.

7.3. Система показників аналізу трудового потенціалу

Аналіз трудового потенціалу підприємств полягає у формуванні системи показників, що утворює сукупність взаємозалежних елементів, які характеризують кількісні й якісні характеристики можливостей працівників, задіяних у виробничо-господарській діяльності.

Принципи формування системи показників аналізу трудового потенціалу [16]:

врахування специфіки функціонування як галузі, так і конкретного підприємства;

комплексний характер системи показників, тобто наявність всіх показників, які дозволяють оцінити як кількісний, так і якісний аспекти трудового потенціалу;

забезпечення застосування системи показників на всіх рівнях управління підприємством: у цілому підприємство; структурні підрозділи суб'єкта господарювання; окремі працівники;

забезпечення стабільності елементів та у середині системи має високого ступеня їх адаптації до динамічних змін зовнішнього та внутрішнього середовища суб'єкта господарювання;

формалізований характер, здатність до приведення у порівнянний вигляд усіх елементів і показників системи оцінки трудового потенціалу;

наявність головного елемента системи оцінки, тобто інтегрального показника, що характеризує трудовий потенціал будь-якого підприємства. Інтегральний показник є узагальнюючою характеристикою системи та включає такі показники: середньорічну кількість працівників; їх статево-віковий склад; рівень плинності кадрів; стан здоров'я працівників; кадровий склад працівників за окремими групами персоналу; освітні характеристики працівників; підготовку та перепідготовку кадрів; професійно-кваліфікаційний склад персоналу. Перераховані показники, які є елементами системи, можуть бути використані для оцінки фактичного та знову сформованого рівнів трудового потенціалу підприємства. Інтегральний показник дає комплексну оцінку, що характеризує рівень трудового потенціалу господарюючого суб'єкта.

У практиці управління гостро стоїть проблема формування системи якісної і кількісної оцінки трудового потенціалу. Для характеристики трудового потенціалу з кількісної сторони використовуються такі показники, як [16]:

чисельність промислово-виробничого персоналу й персоналу непромислових підрозділів;

кількість робочого часу, що може бути максимально відпрацьована за нормального рівня інтенсивності праці.

Якісна характеристика трудового потенціалу спрямована на оцінку [16]:

фізичного й психологічного потенціалу працівників підприємства (здатність і схильність працівника до праці – стан здоров'я, фізичного розвитку, витривалості);

обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості (освітній і кваліфікаційний рівні, фундаментальність підготовки);

якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, свідома зрілість, інтерес, причетність до економічної діяльності підприємства).

Характеристика якісної сторони трудового потенціалу, як стверджує джерело [16] також може бути здійснена з використанням кількісних показників. Так:

для оцінки стану здоров'я застосовуються показники частоти й питомої ваги захворювань в розрахунку на 100 працівників (тобто стан здоров'я оцінюється побічно через рівень захворюваності);

для оцінки рівня кваліфікації – середній розряд робітників, рівня освіти – середня кількість класів загальноосвітньої школи;

для оцінки професійної підготовки – частка осіб, що закінчили ПТУ, кількість місяців професійної підготовки.

У випадку відсутності докладної інформації або можливості здійснення спеціальних досліджень, спрямованих на збирання інформації, що якісно характеризує трудовий потенціал, використовується спрощений підхід, коли якісна характеристика трудового потенціалу обмежується даними, що відображають освітній і кваліфікаційний рівень, наявність спеціальної професійної підготовки і її тривалість, віково-статеву структуру, стаж роботи, рівень професійної підготовки та перепідготовки (див. тему 4, підрозділ 4.3).

Аналіз якісного складу персоналу здійснюється в аспекті категорій: керівників, службовців, спеціалістів, робітників.

Підприємства намагаються мати якийсь синтетичний показник, що характеризував би узагальнено формування та використання трудового потенціалу. Цей показник мав би дозволити зіставляти величини трудового потенціалу на той або інший момент часу за різними структурними підрозділами, колективами, виявляти вплив окремих факторів на загальну його величину, що сприяло б більше ефективному використанню трудового потенціалу.

Спроби розробити такі синтетичні показники існують, але вони не досить вдалі, оскільки охоплюють не більше двох-трьох елементів трудового потенціалу, в основному з кількісної сторони. У літературі в якості синтетичних показників оцінки трудового потенціалу називають [16]:

показник сукупного фонду робочого часу, можливого до відпрацьовування, що розраховується як середньозважена величина, де вагами служить чисельність працівників, що мають ту або іншу встановлену норму робочого часу (тижневу або річну, установлену або фактичну тривалість робочого дня й т.д.);

кількість часу, що може бути відпрацьована персоналом до виходу на пенсію (людино-років). Показник використовується для оцінки статево-вікової характеристики потенціалу персоналу, старіння колективу;

коефіцієнти, що характеризують потенційні виробничі можливості кожної статево-вікової групи працівників. Трудовий потенціал підприємства в цілому визначається як середньозважена величина цих коефіцієнтів, де вагами слугує частка тієї або іншої статево-вікової групи в загальній чисельності. В основі розрахунку можуть лежати коефіцієнти, що характеризують відношення продуктивності праці, стажу, корисного фонду робочого часу кожної групи до середнього рівня.

Згадані якісні, кількісні і синтетичні показники використовуються для оцінки формування та розвитку трудового потенціалу. Аналізу вимагає і ефективність використання трудового потенціалу.

Оцінка використання трудового потенціалу починається з аналізу, що має на меті розкрити зміну трудового потенціалу під впливом тих або інших факторів, раціональність використання, ступінь відповідності потребам підприємства (табл. 7.1).

Таблиця 7.1

Методичне забезпечення аналізу використання трудового потенціалу [16]

Напрями аналізу	Методика аналізу	Використання результатів аналізу
1	2	3
Динаміка кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу	Порівняння показників за окремими складовими трудового потенціалу в звітному і попередньому періодах	Оцінка результативності здійснених заходів за змінами характеристик трудового потенціалу

Закінчення табл. 7.1

1	2	3
Відповідність фактичного рівня трудового потенціалу необхідному	Порівняння необхідного або планового рівня показників-характеристик трудового потенціалу з фактичним	Управлінські рішення з коригування кадрової політики з метою зміни трудового потенціалу в потрібному напрямі
Рівень використання трудового потенціалу	Порівняння фактичної величини показників оцінки трудового потенціалу з максимально можливими	Заходи з більш повного використання можливостей персоналу

Згадані в табл. 7.1 напрями аналізу використання трудового потенціалу можуть бути використані на будь-якому підприємстві і в результаті дати інформацію для розроблення прогнозів у сфері праці (можливої потреби в робочій силі, її кваліфікації, можливого руху робочої сили й т. д.), планування заходів щодо підбору, навчання й адаптації кадрів.

Е. В. Маслов [16] розглядає варіанти співвідношення наявного трудового потенціалу працівника (або колективу) (позначимо його через П), фактичного його використання (Ф) і необхідного за умовами виробництва рівня трудового потенціалу (Т):

а) ідеальний випадок характеризується таким співвідношенням:

$$П = Ф = Т. \quad (7.2)$$

Це означає, що наявний трудовий потенціал, тобто всі можливості працівників як носіїв робочої сили, використовується повністю й це відповідає потребам виробництва;

б) наявний трудовий потенціал використовується не повністю, але рівень фактичного його використання відповідає потребам виробництва:

$$П > Ф = Т. \quad (7.3)$$

Пропозиція робочої сили і її можливості більше попиту на неї. Наявний резерв із цієї причини не може бути використаний, тому що прямої необхідності немає. Таку ситуацію може характеризувати: неповне використання денного і внутрішньозмінного фонду робочого часу з вини працівників і з організаційно-технічних причин, відставання середнього розряду робіт від середнього розряду робітників, використання в організації праці занадто глибокого операційного поділу праці, слабка мотивація працівників до високопродуктивної праці, низький рівень інтенсивності

праці. За умови істотної розбіжності між трудовим потенціалом і його фактичним використанням, у працівників з'являється розчарування, незадоволеність роботою через відсутність можливостей для професійного росту;

в) низький фактичний рівень використання наявного трудового потенціалу, що не відповідає потребам виробництва:

$$П > Ф < Т. \quad (7.4)$$

Ситуація, коли недовикористання наявного трудового потенціалу стає занадто значним, свідчить про те, що фактичний рівень використання наявного потенціалу вже настільки низький, що страждає виробництво. У цьому випадку постає проблема реалізації наявних резервів робочої сили;

г) незважаючи на повне використання наявного трудового потенціалу, виробничі потреби в робочій силі як відносно кількості, так і її якості не задовольняються повністю:

$$П = Ф < Т. \quad (7.5)$$

Індикаторами даної ситуації є нестача робочої сили, велика кількість понаднормових робіт, відставання середнього розряду робітників від розряду виконуваних робіт, що приводить до низької якості їх виконання, до значної питомої ваги браку з вини робітників і т. д. У цих умовах управлінські рішення повинні бути спрямовані на нарощування трудового потенціалу, зміни його кількісних і якісних характеристик.

Основними напрямами підвищення якісного рівня трудового потенціалу є:

1) нарощування та розвиток потенціалу за рахунок стабілізації відносин в колективі, збільшення "капіталовкладень" у робочу силу, сприяння кар'єрному зростанню персоналу й ін.;

2) якісний аналіз існуючого рівня трудового потенціалу;

3) раціональне використання існуючого трудового потенціалу шляхом створення умов для розкриття можливостей робочої сили відносно високопродуктивної праці й тим самим забезпечення віддачі від коштів, витрачених на робочу силу раніше;

4) вивільнення зайвої робочої сили, заміна її на більш відповідну за своїми якостями потребам виробництва, умовам його ефективного функціонування;

5) узгодження потреб ринку праці у фахівцях відповідної кваліфікації з навчальними планами освітніх закладів.

7.4. Рейтингова оцінка трудового потенціалу

Комплексна оцінка трудового потенціалу має безліч альтернативних варіантів, одним з яких є рейтингова оцінка. Саме А. М. Колотом [13] розроблений і експериментально випробуваний метод комплексної оцінки кадрів за допомогою рейтингу.

Рейтинг є сумою балів, що вимірює потенціал працівника на певний період часу, залежно від сполучення якісних і кількісних характеристик і виходячи із прийнятої моделі робочого місця.

Визначення характеристик працівника здійснюється за допомогою програмованого контролю знань, соціологічного опитування, психологічного тестування, лабораторних та медичних досліджень, експертних оцінок, інтерв'ювання, аналізу конкретних ситуацій, спостереження.

Ранжування елементів моделі робочого місця здійснюється за допомогою методу експертних оцінок і полягає у визначенні вагових коефіцієнтів окремих характеристик. Маючи характеристики працівника й вагові коефіцієнти, можна одержати локальні показники оцінки кожного елемента у вигляді суми балів [13]:

$$P_i = \sum_{j=1}^{m} a_{ij} b_j, \qquad (7.6)$$

де a – чисельне (кількісне) значення i-го елемента j-ї характеристики трудового потенціалу, натуральні одиниці;

b – ваговий коефіцієнт i-го елемента j-ї характеристики, бал / натуральні одиниці;

m – кількість характеристик, що входять в i-й елемент моделі, одиниці.

Чисельне значення локального показника оцінки P_i визначає внесок кожного елемента моделі в комплексну оцінку працівника.

Рейтинг може бути розрахований за допомогою різних статистичних методів, наприклад, середньої арифметичної, середньозваженої, середньо геометричної. Теоретично можливе використання будь-яких методів інтегрування. Однак практичну цінність представляє визначення рейтингу за формулою середньої арифметичної як суми балів по всіх елементах моделі:

$$P = \sum_{i=1}^{n} P_i, \qquad (7.7)$$

де P – підсумковий рейтинг потенціалу працівника, бали;

n – кількість локальних показників (елементів) рейтингу.

Абсолютне значення даного рейтингу може бути приведене до фіксованого значення. Найкраще до 100 балів, щоб можна було одержати відносний рейтинг, порівнюючи між собою як усередині однієї категорії працівників за професіями або посадами, так і між різними категоріями.

Для здійснення рейтингової оцінки трудового потенціалу працівника можуть бути використані різні опитувальні листи (для будь-яких категорій персоналу, окремо для службовців, керівників). У дослідженні трудового потенціалу рекомендується, щоб брали участь не менше п'яти експертів, що оцінюють вагомість критеріїв оцінки. Результати такої оцінки оформлюються у вигляді табл. 7.2.

Таблиця 7.2

Результати оцінки експертами значимості критеріїв оцінки трудового потенціалу

Критерії оцінки трудового потенціалу працівника	Значимість критерію					
	експерт 1	експерт 2	експерт 3	експерт 4	експерт 5	середнє значення
За даною методикою – P_i (за 15 елементами або всіма характеристиками)						

Середньоарифметичне значення п'яти коефіцієнтів значимості за кожним із критеріїв може бути використане для оцінки відповідей працівників, як ваговий коефіцієнт. Значення коефіцієнтів значущості може коливатися в межах від 0 до 1 чи від 1 до 10 або інших залежно від змісту методики рейтингової оцінки.

Найбільш повний перелік критеріїв оцінки трудового потенціалу містить 15 елементів [16]:

1) кадрові дані: (джерела інформації – листок з обліку кадрів, трудова книжка, характеристика, автобіографія, копія документа про освіту);

2) досвід працівника: життєвий, виробничий, державний, суспільний. Визначається шляхом інтерв'ю й анкетування;

3) професійні знання за конкретними навчальними дисциплінами. Виявляються шляхом контролю знань і в результаті ділових ігор;

4) професійні вміння: сукупність управлінських завдань, операцій, які може виконувати працівник. Виявляються шляхом контролю, співбесіди й у процесі ділових ігор і практичних занять;

5) особистісні якості: сукупність ділових якостей і недоліків працівника, виявлених шляхом соціологічного опитування;

6) психологія особистості: тип особистості, темперамент, інтелект, мотивація (визначаються шляхом психологічного тестування працівника);

7) здоров'я й працездатність із медичною діагностикою стану: здоровий, практично здоровий, хворий;

8) рівень кваліфікації: визначається отриманою спеціальністю, освітою і підвищенням кваліфікації;

9) службова кар'єра формується на основі оцінки потенціалу працівника і його зацікавленості в службовому зростанні;

10) хобі (захоплення): виявляються методом інтерв'ю, спостережень і анкетування;

11) шкідливі звички й недоліки: пристрасть до алкоголю й паління та ін. Виявляються шляхом анкетування, спостережень і соціологічного опитування;

12) організація праці: приміщення, технічні кошти, транспорт. Установлюються за нормативами організації робочого місця й шляхом опитування співробітника;

13) оплата праці: зарплата, премії, винагороди визначаються за штатним розкладом і середнім доходом працюючих у даному регіоні;

14) соціальні блага: путівки, фірмовий одяг, харчування й ін. виявляються шляхом опитування працівника й на основі встановлюваних на підприємстві середніх виплат з фонду соціального розвитку;

15) соціальні гарантії: допомога з непрацездатності, страхування життя, пенсія, допомога у випадку звільнення. Визначаються на основі державних стандартів.

Детальний перелік характеристик трудового потенціалу персоналу за кожним з 15 елементів наведено в додатку Г. Перелік елементів і характеристик може бути змінений залежно від потреб підприємства.

Результати оцінки трудового потенціалу конкретного працівника оформлюють у вигляді табл. 7.3.

Таблиця 7.3

Результати рейтингової оцінки трудового потенціалу працівника

Назва критеріїв за елементами оцінки	Інформація про оцінюваного	Бальна оцінка інформації	Коефіцієнт значимості (ваговий коефіцієнт) з табл. 7.2	Рейтингова оцінка (добуток граф 3 і 4)

Оцінка особистих якостей конкретного працівника може здійснюватися як лінійними, функціональними керівниками, вищим керівництвом, незалежними експертами, так і колегами по роботі залежно від мети оцінки. Щодо п'ятого елемента опитувального листа – особистих характеристик, то їх перелік може бути різним. Переважно до нього включаються якості, наведені в табл. 7.4.

Таблиця 7.4

Особисті якості, що характеризують розвиток трудового потенціалу

Якості	Керівник	Фахівці	Інші службовці
Комунікабельність	+		+
Рішучість, твердість	+		
Творчість	+	+	
Організаторські здібності	+		
Людяність		+	+
Ініціативність	+	+	+
Кар'єризм (у позитивному розумінні)	+	+	+
Адаптивність	+	+	+
Гнучкість мислення	+	+	
Відповідальність	+	+	+
Володіння аналітичними здібностями	+	+	
Порядність	+	+	+

Для робітників особистісні характеристики будуть містити, крім порядності, відповідальності, людяності, ще й фізичні характеристики, обумовлені специфікою праці.

Описана методика рейтингової оцінки трудового потенціалу може бути використана, крім оцінки трудового потенціалу, ще й для професійного відбору кадрів та моделювання робочих місць та умов праці.

Висновки

Трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості, які можуть бути реалізовані в процесі виконання трудових функцій.

Трудовий потенціал підприємства – це гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і практичного досвіду.

Аналіз трудового потенціалу має ґрунтуватися на таких принципах: комплексність; гнучкість;ефективність; об'єктивність; науковість.

Методи оцінки трудового потенціалу працівника можна класифікувати: 1) за способом оцінки (шкальна оцінка, порівняння працівників як особистостей у цілому й за окремими якостями, групова оцінка, побудова соціограм, система "Пульсар"); 2) за змістом оцінки (прогностичний, практичний та імітаційний методи).

Різновидом комплексної оцінки трудового потенціалу є рейтинг, який становить собою суму балів, що вимірює потенціал працівника на певний період часу, залежно від сполучення якісних і кількісних характеристик і виходячи із прийнятої моделі робочого місця.

Для здійснення рейтингової оцінки трудового потенціалу працівника можуть бути використані різні опитувальні листи (для будь-яких категорій персоналу, окремо для службовців, керівників).

Значимість критеріїв оцінки трудового потенціалу визначається експертами. У дослідженні трудового потенціалу рекомендується, щоб брали участь не менше п'яти експертів, які мають бути фахівцями з управління персоналом.

Семінарське заняття

Мета заняття – вивчення сутності, теоретичних основ та методик аналізу трудового потенціалу підприємства.

Питання до семінарського заняття:

7.1. Сутність трудового потенціалу та його характеристики.

7.2. Оцінка існуючого методичного забезпечення аналізу трудового потенціалу.

7.3. Порівняльна характеристика засобів оцінки трудового потенціалу.

7.4. Сутність, переваги і недоліки рейтингової оцінки трудового потенціалу.

7.5. Сутність та можливості застосування методу експертних оцінок для аналізу трудового потенціалу.

Практичні завдання для самостійного виконання

Завдання 7.6.1

Визначте значущість (ваговий коефіцієнт) кожного критерію оцінки трудового потенціалу за даними табл. 7.5. Сумарна оцінка експертом усіх критеріїв дорівнює одиниці.

Таблиця 7.5

Результати оцінки експертами значущості критеріїв оцінки трудового потенціалу спеціаліста

Критерії оцінки трудового потенціалу працівника	Значущість критерію					
	експерт 1	експерт 2	експерт 3	експерт 4	експерт 5	середнє значення
Особисті якості	0,2	0,1	0,3	0,2	0,1	
Освіта	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3	
Професійні якості	0,2	0,3	0,2	0,1	0,4	
Фізичні якості	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	
Професійний досвід	0,2	0,1	0,2	0,3	0,1	

Завдання 7.6.2

Розрахувати бальну оцінку трудового потенціалу економіста за вихідними даними, наведеними у табл. 7.6.

Таблиця 7.6

Результати бальної оцінки трудового потенціалу економіста

Критерії оцінки трудового потенціалу працівника	Бальні оцінки експертів						Вагові коефіцієнти	Скоригована бальна оцінка
	експерт 1	експерт 2	експерт 3	експерт 4	експерт 5	Середньо-арифметичне значення		
Особисті якості	10	8	9	7	8	?	0,1	?
Освіта	8	9	9	10	8	?	0,3	?
Професійні якості	7	6	6	5	7	?	0,3	?
Фізичні якості	10	9	10	10	9	?	0,1	?
Професійний досвід	10	9	9	10	8	?	0,2	?
Загальна оцінка							1	?

Питання для самопідготовки

1. Поняття про трудовий потенціал і його характеристики в різних літературних джерелах.

2. Методи і прийоми економічного аналізу, що використовуються для оцінки трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах.

Методичні рекомендації щодо виконання самостійної роботи

Теоретичні питання опрацьовуються на основі літературних джерел [6; 11; 16; 19; 23; 24; 27; 32; 38]. Практичне завдання 7.6.1 полягає у визначенні середніх значень експертних оцінок шляхом розрахунку їх середньоарифметичної величини. У практичному завданні 7.6.2 скоригована бальна оцінка визначається як добуток середньоарифметичного значення бальної експертної оцінки і вагового коефіцієнта.

Запитання для самодіагностики

1. Розкрийте сутність поняття "трудовий потенціал підприємства".

2. Назвіть мету і завдання аналізу трудового потенціалу підприємства.

3. Які ви знаєте принципи аналізу трудового потенціалу.

4. Перелічіть і охарактеризуйте критерії оцінки трудового потенціалу.

5. Які існують методи оцінки трудового потенціалу залежно від способу оцінки?

6. Дайте класифікацію методів оцінки трудового потенціалу підприємства.

7. У чому полягає сутність і роль побудови соціограм в аналізі трудового потенціалу.

8. Які методи аналізу трудового потенціалу виділяють за змістом оцінки?

9. У чому полягає сутність імітаційного методу оцінки персоналу.

10. Дайте порівняльну характеристику таких методів оцінки трудового потенціалу підприємства як прогностичний та практичний.

11. Назвіть та охарактеризуйте засоби оцінки трудового потенціалу.

12. Опишіть систему показників аналізу трудового потенціалу підприємства.

13. Дайте характеристику методичного забезпечення аналізу використання трудового потенціалу підприємства.

14. Назвіть напрями підвищення якісного рівня трудового потенціалу підприємства.

15. Опишіть методику рейтингової оцінки трудового потенціалу підприємства.

16. Охарактеризуйте роль методу експертних оцінок в аналізі трудового потенціалу підприємства.

Тестові завдання з теми

Тести одиничного вибору

1. Трудовий потенціал підприємства – це:

а) гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і практичного досвіду;

б) використаний людський капітал підприємства;

в) синонім поняття "кадровий потенціал підприємства";

г) невикористана робоча сила відповідної кваліфікації;

д) власний варіант відповіді.

2. Шкальна оцінка трудового потенціалу – це:

а) оцінка працівника за рядом ознак, кожна з яких побудована у вигляді шкали;

б) оцінка, що здійснюється за типовими формами, як керівником, так і колегами по службі, підлеглими працівника, який підлягає оцінці;

в) методика, за якою оцінку кожному працівникові дають кілька людей – його керівники, підлеглі й колеги;

г) власний варіант відповіді.

3. Інтегральний показник оцінки трудового потенціалу є:

а) сукупною характеристикою трудового потенціалу;

б) окремою складовою трудового потенціалу;

в) вартісною оцінкою трудового потенціалу;

г) якісною оцінкою трудового потенціалу.

4. Рейтингова оцінка трудового потенціалу це:

а) сума балів, що вимірює потенціал працівника на певний період часу, залежно від сполучення якісних і кількісних характеристик і виходячи із прийнятої моделі робочого місця;

б) інтегральний показник оцінки трудового потенціалу;

в) сумарна характеристика трудового потенціалу;

г) власний варіант відповіді.

5. Побудова соціограм – це:

а) методика, за якою оцінку кожному працівникові дають кілька людей – його керівники, підлеглі й колеги. Оцінка здійснюється за широким колом ділових і особистісних характеристик;

б) оцінка, що здійснюється за типовими формами, як керівником, так і колегами по службі, підлеглими працівника, який підлягає оцінці;

в) оцінка працівника за рядом ознак, кожна з яких побудована у вигляді шкали;

г) власний варіант відповіді.

Тести множинного вибору

6. Трудовий потенціал містить:

а) психофізіологічний потенціал;

б) кваліфікаційний потенціал;

в) особистісний потенціал;

г) якісний потенціал;

д) кількісний потенціал.

7. Аналіз трудового потенціалу має ґрунтуватися на таких принципах:

а) комплексність;

б) гнучкість;

в) ефективність;

г) об'єктивність;

д) науковість;

е) випадковість.

8. За змістом існують такі методи оцінки трудового потенціалу:

а) прогностичний метод;

б) практичний метод;

в) імітаційний метод;

г) середньоарифметичний метод;

д) середньогеометричний метод.

9. Рейтинг може бути розрахований за допомогою таких статистичних методів:

а) середньої арифметичної простої;

б) середньої арифметичної зваженої;

в) середньої геометричної;

г) експертної оцінки;

д) власний варіант відповіді.

10. Методики рейтингової оцінки трудового потенціалу можуть бути використані для:

а) оцінки розвитку трудового потенціалу;

б) професійного відбору кадрів;

в) моделювання робочих місць та умов праці

г) планування зростання продуктивності праці;

д) планування витрат на контролінг персоналу.

Тести на правильність розрахунків

11. Якщо бальна оцінка особистих якостей працівника складає 4; кваліфікаційних якостей – 5; психофізіологічних характеристик -2, то рейтингова оцінка трудового потенціалу працівника з використанням середньої арифметичної дорівнює:

а) 3,7;

б) 11;

в) 5,5;

г) 3,32.

12. Якщо бальна оцінка особистих якостей працівника складає 4; кваліфікаційних якостей – 5; психофізіологічних характеристик -2, то рейтингова оцінка трудового потенціалу працівника з використанням середньої геометричної дорівнює:

а) 3,32;

б) 11;

в) 5,5;

г) 3,67.

Тести на доповнення

13. Трудовий потенціал – це…

14. Прогностичний метод оцінки трудового потенціалу полягає в…

15. Експертна оцінка трудового потенціалу має такі недоліки:

Глосарій

Аналіз персоналу в теоретичному аспекті – це сукупність методів, прийомів і методик аналізу персоналу, а в практичному – аналіз персоналу в різних галузях виробництва і послуг (у промисловості, сільському господарстві, торгівлі, бюджетних та банківських установах).

Календарний фонд робочого часу – це фонд робочого часу, що включає номінальний фонд, святкові й неробочі дні.

Контролінг – це система методів, прийомів та інструментів, раціональне застосування яких забезпечує функціональну підтримку менеджменту в частині інформаційного забезпечення, планування, аналізу, внутрішнього консалтингу, координації та контролю.

Контролінг персоналу – це система цілевстановлення, інформаційного забезпечення, внутрішнього консалтингу, координації, планування і контролю за виконанням заходів у сфері управління персоналом.

Ліквідність балансу – це ступінь покриття зобов'язань підприємства його активами, строк перетворення яких у гроші відповідає строку погашення зобов'язань.

Максимально-можливий фонд робочого часу – це номінальний фонд за мінусом щорічних відпусток.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт).

Облікова кількість штатних працівників – це кількість штатних працівників, яка визначається на певну дату звітного періоду, наприклад, на перше або останнє число місяця, включаючи прийнятих працівників і виключаючи тих, які вибули в цей день.

Організація обліку праці і заробітної плати – вибір та впровадження в практичну діяльність методів, способів, прийомів збирання й оброблення інформації, а також технічних засобів обліку й оргтехніки, які найбільш відповідають конкретним умовам підприємства й дозволяють з мінімальними витратами та у встановлені строки отримати інформацію необхідну для управління персоналом.

Плинність кадрів – це відношення кількості персоналу, звільненого за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни, до середньооблікової чисельності персоналу.

Податкова соціальна пільга – це вид соціальних пільг, який застосовується до доходу, нарахованого на користь платника податку протягом звітного податкового місяця, такого, як заробітна плата (інші прирівняні до неї відповідно до законодавства виплати, компенсації та винагороди), якщо його розмір не перевищує суми, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та округленого до найближчих 10 гривень.

Предмет аналізу персоналу – це трудові процеси підприємства, ефективність і кінцеві результати їх праці, що складаються під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів, які одержали відображення через систему економічної інформації.

Продуктивність праці – це здатність персоналу виробляти за одиницю робочого часу певний обсяг продукції (тобто виробництво продукції за 1 людино-день (людино-годину).

Продуктивність робочих місць – це відношення отриманого в процесі роботи результату (кількості або вартості виготовленої продукції) до затрачених ресурсів (середньооблікової чисельності персоналу).

Прожитковий мінімум – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Резерви зростання продуктивності праці – це невикористані можливості підвищення продуктивності праці.

Середньооблікова кількість штатних працівників – це відношення суми облікової кількості штатних працівників за всі дні роботи підприємства у звітному місяці, включаючи вихідні та святкові і неробочі дні за період роботи та числа календарних днів у звітному місяці.

Середня заробітна плата одного штатного працівника облікового складу – це відношення суми нарахованого фонду оплати праці штатних працівників до середньооблікової кількості цих працівників за відповідний період (місяць, квартал, півріччя, рік).

Середня кількість працівників підприємства за період – це сума середньооблікової кількості штатних працівників; середньої кількості зовнішніх сумісників та середньої кількості працюючих за цивільно-правовими договорами.

Скарга – це незадоволеність, представлена у формальному вигляді і в письмовій формі керівництву або представникам профспілок.

Соціальний розвиток підприємства – це зміни в діяльності підприємства, пов'язані із забезпеченням нормальних умов праці і відпочинку, створенням розвиненої соціальної інфраструктури, наданням соціальних пільг.

Трудовий потенціал підприємства – це гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і практичного досвіду.

Трудомісткість – це кількість часу, що витрачається на виготовлення одиниці продукції.

Фінансова стійкість підприємства – це його платоспроможність в часі з дотриманням умови фінансової рівноваги між власними та залученими засобами.

Фонд оплати праці – це нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Фонд додаткової заробітної плати – це доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Фонд основної заробітної плати – це заробітна плата, нарахована за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці.

Явочний фонд робочого часу – це фонд робочого часу. який включає реальний фонд і внутрішньозмінні втрати часу.

Використана література

1. Аналіз діяльності небанківських кредитних установ: кредитних спілок, ломбардів, лізингових компаній, інститутів спільного інвестування : навч. посіб. / А. М. Герасимович, О. В. Кот, Т. А. Бондар та ін ; за ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Герасимовича. – Київ : КНЕУ, 2014. – 351 с.

2. Андренко І. Б. Аналіз діяльності підприємств туризму : навч. посіб. для студентів ВНЗ / І. Б. Андренко. – Харків : ХНУМГ, 2014. – 236 с.

3. Бруханський Р. Ф. Бухгалтерський облік : навч. посіб. для студентів ВНЗ / Р. Ф. Бруханський, О. П. Скирпан. – Тернопіль : ТНЕУ, 2014. – 443 с.

4. Бурденко І. М. Виплати працівникам: облік, аудит і автоматизація : навч. посіб. для студ. вищих навч. закл. / І. М. Бурденко, О. В. Кравченко, О. В. Шипунова. – Суми : Університетська книга, 2009. – 283 с.

5. Герасименко Т. О. Аналіз господарської діяльності : навч. посіб. / Т. О. Герасименко, О. М. Мазуренко. – Львів : Вид-во Львів. комерц. акад., 2014. – 319 с.

6. Економічний аналіз : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів спеціальності "Облік і аудит" / Ф.Ф. Бутинець, С. І. Шкарабан, Є. В. Мних та ін. ; за ред. Ф. Ф. Бутинця. – Житомир : ПП " Рута", 2003. – 680 с.

7. Зянько В. В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. / В. В. Зянько, С. В. Крива ; Вінниц. нац. техн. ун-т. – Вінниця : ВНТУ, 2015. – 174 с.

8. Івахненко В. М. Теорія економічного аналізу : навч. посіб. / В. М. Івахненко. – Київ : Слово, 2010. – 345 с.

9. Карп'як Я. С. Організація обліку : навч. посіб. / Я. С. Карп'як, В. І. Воськало, В. С. Мохняк. – Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2014. – 366 с.

10. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учебное пособие для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – Москва : Издательство "Экзамен", 2003. – 336 с.

11. Кіндрацька Г. І. Економічний аналіз: теорія і практика: підручник / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній ; за ред. А. Г. Загороднього. – Львів : Магнолія Плюс, 2006. – 426 с.

12. Ковальчук Т. М. Облік і аудит : навч. посіб. / Т. М. Ковальчук, І. І. Никифора ; за ред. Т. М. Ковальчук. – Чернівці : Рута, 2014. – 503 с.

13. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 337 с.

14. Кулинич М. Б. Бухгалтерський облік : навч. посіб. / М. Б. Кулинич ; Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – 561 с.

15. Кундря-Висоцька О. П. Організація бухгалтерського обліку : навч. посіб. / О. П. Кундря-Висоцька, О. В. Москаленко, М. О. Сулима ; Ун-т банк. справи Нац. банку України (м. Київ). – Київ : УБС НБУ, 2015. – 298 с.

16. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. / Е. В. Маслов. – Москва : ИНФРА-М ; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

17. Назарова К. О. Аналіз діяльності бюджетних установ : навч. посіб. / К. О. Назарова, Т. А. Кумченко. – Київ : КНТЕУ, 2006. – 210 с.

18. Наумова Л. М. Бухгалтерський облік (10 кредитів ECTS, теорія, практика) : навч. посіб. для студентів ВНЗ / Л. М. Наумова, І. А. Антонова. – Миколаїв : Швець В. Д., 2014. – 463 с.

19. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учеб. пособ. / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – Москва : Экзамен, 2002. – 447 с.

20. Отенко В. І. Теорія економічного аналізу : навч. посіб. для ВНЗ / В. І. Отенко, В. В. Іванієнко, Г. Ф. Азаренков ; Харків. нац. екон. ун-т ім. С. Кузнеця. – Харків : ІНЖЕК, 2015. – 339 с.

21. Отенко І. П. Фінансовий аналіз : навч. посіб.; рекоменд. МОН / І. П. Отенко, Г. Ф. Азаренков, Г. А. Іващенко. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 155 с.

22. Отенко І. П. Аналіз у галузях виробництва і послуг : навч. посіб. ; рекоменд. МОН / І. П. Отенко, О. Ю. Мішин, С. В. Мішина. – Харків : ХНЕУ, 2013. – 323 с.

23. Отенко І. П. Аналіз господарської діяльності : навч. посіб. ; рекоменд. МОН / І. П. Отенко, З. Ф. Петряєва. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 418 с.

24. Петряєва З. Ф. Аналіз господарської діяльності : навч. посіб. для інозем. студ. / З. Ф. Петряєва. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 371 с.

25. Парасій-Вергуненко І. М. Аналіз банківської діяльності : навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / І. М. Парасій-Вергуненко. – Київ : КНЕУ, 2003. – 348 с.

26. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК : учеб. пособ. / Г. В. Савицкая. – 6-е изд. – Минск : Новое Знание, 2006. – 652 с.

27. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : навч. посіб. / Г. В. Савицька. – 3-тє вид., випр. і доп. – Київ : Знання, 2007. – 668 с.

28. Сарапіна О. А. Організація і методика економічного аналізу : навч. посіб. / О. А. Сарапіна, Т. А. Пінчук, Н. Я. Стефанович. – Херсон : Вишемирський В. С., 2013. – 313 с.

29. Тютюнник Ю. М. Фінансовий аналіз : навч. посіб. / Ю. М. Тютюнник. – 2-ге вид, перероб. і допов. – Полтава : РВВ ПДА. – 2014. – 394 с.

30. Фартушняк О. В. Бухгалтерський облік : навч. посіб. / О. В. Фартушняк. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 407 с.

31. Хлівна І. В. Облік і аудит : навч. посіб. для студентів ВНЗ / І. В. Хлівна, Д. А. Гладкий. – Умань : Сочінський [вид.], 2015. – 501 с.

32. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студ. вищ. навч. закл. / Ф. І. Хміль. – Київ : Академ-видав, 2006. – 487 с.

33. Хомуляк Т. І. Облік у бюджетних установах : навч. посіб. для студентів ВНЗ / Т. І. Хомуляк. – Київ : УСБ НБУ, 2014. – 350 с.

34. Хотинская Г. И. Анализ хозяйственной деятельности предприятия (на примере предприятия сферы услуг) : учеб. пособ. / Г. И. Хотинская, Т. В. Харитонова. – Москва : Дело и сервис, 2007. – 240 с.

35. Цал-Цалко Ю. С. Управлінський облік : підруч. для студентів ВНЗ / Ю. С. Цал-Цалко, Ю. Ю. Мороз, Н. І. Цегельник ; Житомир. нац. агроекол. ун-т, Житомир. обл. об-ня громад. орг. "Спілка економістів України". – Житомир : Рута, 2015. – 631 с.

36. Царенко О. М. Економічний аналіз діяльності підприємств агропромислового комплексу : навч. посіб / О. М. Царенко. – 2-ге вид., перероб. – Суми : Університетська книга, 2006. – 240 с.

37. Щибиволок З. І. Аналіз банківської діяльності : навч. посіб. / З. І. Щибиволок. – 2-ге вид., стер. – Київ : Знання, 2007. – 311 с.

38. Яценко В. М. Стратегічний аналіз : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл., які навчаються за освітньо-проф. прогр. магістра зі спец. "Облік і аудит" / В. М. Яценко, В. В. Демиденко, С. Л. Демиденко. – Черкаси : ЧДТУ, 2010. – 247 с.

39. Кодекс законів України про працю від 10.12.1971 р. № 332 – VIII. Поточна редакція від 05.10.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08.

40. Офіційний сайт Державної служби статистики. – Режим доступу : www. ukrstat.gov.ua.

41. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3. rada. gov.ua/laws/ show/2755-17.

42. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України № 996-XIV від 16.07.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14.

43. Про відпустки : Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-ВР.

44. Про державний бюджет України на 2017 рік : Закон України № 1801-VIII від 21.12.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1801-8.

45. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України № 2464-VI від 08.07.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17.

46. Про оплату праці : Закон України № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-ВР.

47. Про прожитковий мінімум : Закон України № 966-XIV від 15.07.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/966-14.

48. Профі Вінс : сайт фінансово-консультаційної компанії. – Режим доступу : www. profiwins.com.ua.

Додатки

Додаток А

Таблиця А.1

База нарахування та ставки єдиного внеску на соціальне страхування (на основі опрацювання джерела [45])

Платники єдиного соціального внеску	Ставки, %
1	2
База нарахування: сума нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову зарплату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, та суму винагороди фізичним особам за виконання робіт (надання послуг) за цивільно-правовими договорами	
Підприємства, установи та організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою-підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності, зазначеним у свідоцтві про державну реєстрацію її як підприємця), у тому числі філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи зазначених підприємств, установ та організацій, інших юридичних осіб, які мають окремий баланс і самостійно ведуть розрахунки із застрахованими особами	22
Фізичні особи - підприємці, зокрема ті, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю, чи за цивільно-правовим договором (крім цивільно-правового договору, укладеного з фізичною особою-підприємцем, якщо виконувані роботи (надавані послуги) відповідають видам діяльності, відповідно до відомостей з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців)	22
Фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту)	22
Дипломатичні представництва і консульські установи України, філії, представництва, інші відокремлені підрозділи підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародні), утворені відповідно до законодавства України, які мають окремий баланс і самостійно здійснюють розрахунки із застрахованими особами	22

1	2
Дипломатичні представництва і консульські установи іноземних держав, філії, представництва та інші відокремлені підрозділи іноземних підприємств, установ та організацій (у тому числі міжнародні), розташовані на території України	22
Інвестор (оператор) за угодою про розподіл продукції (у тому числі постійне представництво інвестора-нерезидента), що використовує працю фізичних осіб, найнятих на роботу в Україні на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, чи за цивільно-правовими договорами	22
Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, військові частини та органи, які виплачують грошове забезпечення, допомогу по тимчасовій непрацездатності, допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, допомогу або компенсацію відповідно до законодавства для таких осіб	22
База нарахування: сума оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів роботодавця, та допомоги по тимчасовій непрацездатності, допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами	
Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю осіб, які отримують допомогу по тимчасовій непрацездатності, перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами і отримують допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами	22
База нарахування: сума грошового забезпечення	
військові частини та органи, які виплачують грошове забезпечення відповідно до законодавства для таких осіб	22
Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю батьків-вихователів дитячих будинків сімейного типу, прийомних батьків, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства	22
Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю осіб, які проходять строкову військову службу у Збройних Силах України, інших утворених відповідно до закону військових формуваннях, Службі безпеки України, органах Міністерства внутрішніх справ України та службу в органах і підрозділах цивільного захисту	22
База нарахування: сума допомоги або компенсації	
Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю осіб, які доглядають за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відповідно до закону отримують допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та/або при народженні дитини	22

1	2
Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю одного з непрацюючих працездатних батьків, усиновителів, опікунів, піклувальників, які фактично здійснюють догляд за дитиною-інвалідом, а також непрацюючих працездатних осіб, які здійснюють догляд за інвалідом I групи або за престарілим, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досяг 80-річного віку, якщо такі непрацюючі працездатні особи отримують допомогу або компенсацію відповідно до законодавства	22
База оподаткування: сума доходу (прибутку), отриманого від діяльності, що підлягає обкладенню ПДФО	
Фізичні особи-підприємці, в тому числі ті, які обрали загальну систему оподаткування	22
Особи, які провадять незалежну професійну діяльність, а саме наукову, літературну, артистичну, художню, освітню або викладацьку, а також медичну, юридичну практику, в тому числі адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, іншу подібну діяльність та отримують дохід від цієї діяльності	22
База оподаткування: суми, що визначаються такими платниками самостійно	
Фізичні особи-підприємці, які обрали спрощену систему оподаткування	22
Особи, які беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування	22
База оподаткування: сума нарахованої заробітної плати працюючих інвалідів за видами виплат, які включають основну та додаткову зарплату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, відповідно до Закону про оплату праці, та суми оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів роботодавця, та допомоги з тимчасової непрацездатності для працюючих інвалідів	
Підприємства, установи і організації, в яких працюють інваліди	8,41
Підприємства та організації громадських організацій інвалідів, у яких кількість інвалідів становить не менш як 50 % загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25 % суми витрат на оплату праці	5,5
Підприємства та організації всеукраїнських громадських організацій інвалідів, зокрема товариств УТОГ та УТОС, в яких кількість інвалідів становить не менш як 50 % загальної чисельності працюючих, і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менш як 25 % суми витрат на оплату праці	5,3

Додаток Б
Таблиця Б.1

Ставки податку з доходів фізичних осіб
(на основі опрацювання джерел [41; 48])

Вид доходу	Ставка податку	Стаття (пункт, підпункт) розділу IV Податкового кодексу України
1	2	3
Доходи, одержані, у тому числі, але не виключно у формі заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які виплачуються (надаються) платнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами	18 %	абз. 1 п. 167.1
Стипендія (включаючи суму її індексації), яка виплачується з бюджету учню, студенту, ординатору, аспіранту або ад'юнкту, в сумі перевищення над сумою місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановлюваного на 1 січня звітного податкового року, помноженою на 1,4 та округленою до найближчих 10 гривень	18 %	пп. 165.1.26
Доходи, отримані фізичною особою-підприємцем від провадження господарської діяльності	18 %	п. 177.1
Доходи громадян, отримані протягом календарного року від провадження незалежної професійної діяльності	18 %	п. 178.2
Суми надміру витрачених коштів, отриманих на відрядження або під звіт, та не повернутих у встановлений строк	18 %	п. 170.9
Доходи, отримані від надання майна в лізинг, оренду або суборенду (строкове володіння та/або користування)	18 %	п. 170.1
Інвестиційний прибуток від проведення платником податку операцій з цінними паперами, деривативами та корпоративними правами, випущеними в інших, ніж цінні папери, формах, крім доходу від операцій, зазначених у підпунктах 165.1.2, 165.1.40 і 165.1.52 ПКУ	18 %	п. 170.2
60 % суми одноразової страхової виплати за договором довгострокового страхування життя у разі досягнення застрахованою особою певного віку, обумовленого у такому страховому договорі, чи її доживання до закінчення строку такого договору	18 %	пп. 170.8.2
Викупна сума у разі дострокового розірвання страхувальником договору довгострокового страхування життя	18 %	пп. 170.8.2
Сума коштів, з якої не було утримано (сплачено) податок та яка виплачується вкладнику з його пенсійного вкладу або рахунка учасника фонду банківського управління у зв'язку з достроковим розірванням пенсійного договору	18 %	пп. 170.8.2

1	2	3
Кошти або вартість майна (послуг), що надаються роботодавцем як допомога на поховання платника податку, в сумі перевищення над сумою подвійного розміру місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, встановленого на 1 січня звітного податкового року, помноженою на 1,4 та округленою до найближчих 10 гривень	18 %	пп. "б" пп. 165.1.22
Частина благодійної допомоги, що підлягає оподаткуванню з урахуванням норм п. 170.7 ПКУ	18 %	п. 170.7
Дохід за зданий (проданий) брухт дорогоцінних металів (крім доходу за брухт дорогоцінних металів, проданий НБУ)	18 %	пп. 164.2.18
Виграші, призи, дарунки		
Виграш чи приз (крім виграшів, призів у лотерею) на користь резидентів або нерезидентів	18 %	пп. 167.1
Виграш, приз у лотерею	18 %	п. 167.1
Виграші та призи, інші, ніж виграш (приз) у лотерею	18 %	п. 167.1
Дарунки (призи переможцям та призерам спортивних змагань), якщо їх вартість не перевищує 25 % МЗП (у розрахунку на місяць), встановленої на 1 січня звітного податкового року, за винятком грошових виплат у будь-якій сумі	не оподаткуються	пп. 165.1.39
Грошові виграші у спортивних змаганнях (крім винагород спортсменам - чемпіонам України, призерам спортивних змагань міжнародного рівня, у тому числі спортсменам-інвалідам, визначених у пп. "б" пп. 165.1.1 ПКУ)	18 %	п. 167.1
Кошти, майно, майнові чи немайнові права, вартість робіт, послуг, подаровані платнику податку, оподатковуються за правилами для оподаткування спадщини (розділ "Спадщина")	0 %, 5 %, 18 %	п. 174.6
Проценти		
Проценти на поточний або депозитний (вкладний) банківський рахунок	18 %	п. 167.5.1
Процентний або дисконтний дохід за іменним ощадним (депозитним) сертифікатом	18 %	п. 167.5.1
Проценти на вклад (депозит) у кредитних спілках	18 %	п. 167.5.1
Плата (відсоток), що розподіляється на пайові членські внески членів кредитної спілки	18 %	п. 167.5.1
Дохід, який виплачується компанією, що управляє активами інституту спільного інвестування, на розміщені активи відповідно до закону	18 %	п. 167.5.1
Дохід за іпотечними цінними паперами (іпотечними облігаціями та сертифікатами) відповідно до закону	18 %	п. 167.5.1
Дохід у вигляді відсотків (дисконту), отриманого власником облігацій від їх емітента відповідно до закону	18 %	п. 167.5.1
Проценти та дисконтні доходи, нараховані на користь фізичних осіб з будь-яких інших доходів, ніж ті, що зазначені у пп. 170.4.1 ПКУ	18 %	пп. 170.4.3

1	2	3
Дохід за сертифікатом фонду операцій з нерухомістю та дохід, отриманий у результаті викупу (погашення) управителем сертифікатів фонду операцій з нерухомістю в порядку, визначеному в проспекті емісії сертифікатів	18 %	п. 167.5.1
Дивіденди, роялті		
Дивіденди, нараховані на користь платника податку у вигляді акцій (часток, паїв), емітованих юрособою-резидентом, за умови, що таке нарахування не змінює пропорцій (часток) участі всіх акціонерів (власників) у статутному фонді емітента, та в результаті якого збільшується статутний фонд емітента на сукупну номінальну вартість нарахованих дивідендів	не оподаткову-ються	пп. 165.1.18
Дивіденди по акціях та корпоративних правах, нарахованих резидентами-платниками податку на прибуток підприємств (крім доходів у вигляді дивідендів по акціях, інвестиційних сертифікатах, які виплачуються інститутами спільного інвестування)	5 %	п.167.5.2
Дивіденди по акціях та/або інвестиційних сертифікатах, корпоративних правах, нарахованих нерезидентами, інститутами спільного інвестування та суб'єктами господарювання, які не є платниками податку на прибуток	9 %	пп. 167.5.4
Роялті	18 %	пп. 170.3.1
Продаж нерухомості		
Дохід від продажу (обміну) не частіше 1 разу протягом звітного податкового року будинку, квартири або їх частини, кімнати, дачі, а також земельної ділянки та за умови перебування такого майна у власності платника податку понад 3 роки (термін 3 роки не поширюється на спадщину)	не оподатко-вується	п. 172.1
Дохід від продажу протягом звітного податкового року більш як одного з об'єктів нерухомості або одного чи кількох об'єктів, що були придбані менше ніж 3 роки тому	5 %	абз. 1 п. 172.2
Дохід від продажу (обміну) об'єкта незавершеного будівництва	5 %	абз. 2 п. 172.2
Продаж рухомого майна		
Дохід від продажу об'єкта рухомого майна (крім винятку)	5 %	п. 173.1
Дохід, отриманий платником податку від продажу (обміну) протягом звітного (податкового) року одного з об'єктів рухомого майна у вигляді легкового автомобіля та/або мотоцикла, та/або мопеда, не підлягає оподаткуванню. Дохід, отриманий платником податку від продажу (обміну) протягом звітного (податкового) року двох та більше об'єктів рухомого майна у вигляді легкового автомобіля та/або мотоцикла, та/або мопеда, підлягає оподаткуванню	5 %	п. 173.2

1	2	3
Спадщина		
Вартість власності, що успадковується членами сім'ї спадкодавця першого ступеня споріднення	0 %	пп. 174.2.1
Вартість власності, зазначеної в пп. "а", "б", "ґ" п. 174.1 ПКУ, що успадковується особою, яка є інвалідом I групи або має статус дитини-сироти або дитини, позбавленої батьківського піклування. Вартість власності, зазначеної в пп. "а", "б" п. 174.1 ПКУ, що успадковується дитиною-інвалідом	0 %	пп. 174.2.1
Грошові заощадження, поміщені до 02.01.92 р. в установи Ощадбанку СРСР та державного страхування СРСР, що діяли на території України, а також у державні цінні папери, та грошові заощадження громадян України, поміщені в установи Ощадбанку України та колишнього Укрдержстраху протягом 1992 – 1994 років, погашення яких не відбулося, що успадковуються будь-яким спадкоємцем	0 %	пп. 174.2.1
Вартість будь-якого об'єкта спадщини, отриманого у спадщину спадкоємцями, що не є членами сім'ї спадкодавця першого ступеня споріднення	5 %	пп. 174.2.2
Спадщина, отримана будь-яким спадкоємцем від спадкодавця-нерезидента, та будь-який об'єкт спадщини, що успадковується спадкоємцем-нерезидентом від спадкодавця-резидента	18 %	пп. 174.2.3
Доходи нерезидентів та іноземні доходи		
Доходи з джерелом їх походження в Україні, що нараховуються (виплачуються, надаються) на користь нерезидентів	як і резидентів	пп. 170.10.1
Іноземні доходи	18 %	пп. 170.11.1
Пенсії		
Суми пенсій (включаючи суму їх індексації, нараховану відповідно до закону) або щомісячного довічного грошового утримання, отримуваних платником податку з ПФУ чи бюджету згідно із законом, якщо їх розмір перевищує на місяць 10 розмірів прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (у розрахунку на місяць), встановленого на 1 січня звітного податкового року	18 % суми перевищення	пп. 164.2.19
Пенсії з іноземних джерел, якщо згідно з міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана ВРУ, такі пенсії підлягають оподаткуванню чи оподатковуються в країні їх виплати	18 %	пп. 164.2.19
Пенсії, призначені учасникам бойових дій у період Другої світової війни, інвалідам війни	–	пп. 164.2.19

Додаток В
Таблиця В.1

Оподаткування виплат працівникам, які входять до фонду оплати праці (на основі опрацювання джерел [41; 48])

Пп. Інструкції № 5 зі статистики зарплати	Види виплат	Податок з доходів фізичних осіб (18 %)	Військовий збір (1,5 %)
1	2	3	4
Фонд основної заробітної плати			
2.1.1	Винагороди за виконану роботу за встановленими нормами праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців	+	+
2.1.2	Відсоткові або комісійні нарахування залежно від обсягу доходів, отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг)	+	+
2.1.3	Гонорар штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших ЗМІ, видавництв, установ мистецтва та/або оплата їх праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві	+	+
2.1.4	Оплата під час переведення на нижчеоплачувану роботу, а також при невиконанні норм виробітку та виготовленні продукції, що виявилася браком, не з вини працівника	+	+
2.1.5	Оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників	+	+
2.1.6	Оплата праці за час перебування у відрядженні (крім відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням)	+	+
2.1.7	Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці	+ [1]	+
2.1.8	Оплата праці позаштатних працівників (при безпосередніх розрахунках):		
	згідно з договорами цивільно-правового характеру	+	+
	згідно з обов'язками особам, які є членами спостережної ради або ревізійної комісії АТ (крім випадків, якщо укладено трудовий договір і сплачуються внески):		

1	2	3	4
2.1.8	якщо є документальні докази, що таку оплату було проведено як компенсацію за фактично відпрацьований час	+	+
	якщо немає документальних доказів, що таку оплату було проведено як компенсацію за фактично відпрацьований час	+	+
	згідно з договорами між підприємствами про надання робочої сили	+	+
Фонд додаткової заробітної плати:			
2.2.1	Надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) за:		
	суміщення професій (посад)	+	+
	розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	+	+
	виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	+	+
	роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	+	+
	інтенсивність праці	+	+
	роботу в нічний час	+	+
	керівництво бригадою	+	+
	високу професійну майстерність	+	+
	класність водіям (машиністам)	+	+
	високі досягнення в праці, у тому числі державним службовцям	+	+
	виконання особливо важливої роботи на певний термін	+	+
	знання та використання в роботі іноземної мови	+	+
	допуск до державної таємниці	+	+
	дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів	+	+
	науковий ступінь	+	+
	нормативний час пересування у шахті (руднику) від ствола до місця роботи і назад працівникам, постійно зайнятим на підземних роботах	+	+
	роботу на територіях радіоактивного забруднення	+	+
	інші надбавки та доплати, у тому числі доплата до розміру мінімальної заробітної плати	+	+

1	2	3	4
2.2.2	Премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування (крім сум, зазначених у пп. 2.3.2 Інструкції № 5	+	+
2.2.3	Відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу)	+	+
2.2.4	Оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні	+	+
2.2.5	Оплата днів відпочинку, що надаються у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації праці, при підсумованому обліку робочого часу і в інших випадках, передбачених законодавством	+	+
2.2.6	Оплата (при виконанні робіт вахтовим методом) у розмірі тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за дні перебування в дорозі до місцезнаходження підприємства і назад, а також за дні затримки працівників у дорозі через метеорологічні умови та з вини транспортних підприємств	+	+
2.2.7	Суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати	+	+
2.2.8	Суми компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати	+	+
2.2.9	Вартість безоплатно наданих окремим категоріям працівників:		
	вугілля та вугільних брикетів та суми коштів на відшкодування їх оплати:		
	в обсягах та за визначеним переліком професій осіб	–	–
	понад обсяги та/або поза переліком професій осіб	+	+
	житла, комунальних послуг, послуг зв'язку та суми коштів на відшкодування їх оплати:		
	у межах норм	–	–
	понад встановлені норми	+	+
2.2.11	Вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування, що може використовуватися поза робочим місцем та залишається в особистому користуванні, або сума знижки у разі продажу форменого одягу за зниженими цінами:		

1	2	3	4
2.2.11	наданий в тимчасове користування відповідно до чинного законодавства або для виконанням трудових функцій	–	–
	одяг, обмундирування, що може використовуватися поза робочим місцем та залишається в особистому користуванні, або сума знижки у разі продажу форменого одягу за зниженими цінами	+	+
2.2.12	Оплата за невідпрацьований час:		
	щорічних (основної та додаткових) відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, в тому числі суми грошових компенсацій у разі їх невикористання	+	+
	додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих відповідно до колективного договору	+	+
	додаткових відпусток у зв'язку з навчанням та творчих відпусток	+	+
	додаткових відпусток, що надаються відповідно до Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"	+	+
	суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи, за час навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів	+	+
	під час навчання для роботи на щойно введених у дію підприємствах	+	+
	спеціальної перерви в роботі та пільгового часу неповнолітнім	+	+
	під час залучення до виконання державних або громадських обов'язків в робочий час	+	+
	працівникам-донорам днів обстеження, здавання крові та відпочинку	+	+
	оплата, що зберігається за працівником, який підлягає медичному огляду, за основним місцем роботи за час перебування в медичному закладі на обстеженні	+	+
	оплата простоїв не з вини працівника	+	+

1	2	3	4
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати:			
2.3.1	Нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством (працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час, перебували у відпустках з ініціативи адміністрації, брали участь у страйках)	+	+
2.3.2	Винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер:		
	за підсумками роботи за рік, за вислугу років	+	+
	за спеціальними системами преміювання, виплачені відповідно до рішень уряду	+	+
	за сприяння винахідництву та раціоналізації, створення, освоєння та впровадження нової техніки і технології, уведення в дію в строк і достроково виробничих потужностей й об'єктів будівництва, своєчасну поставку продукції на експорт та інші	+	+
	за виконання важливих та особливо важливих завдань	+	+
	до ювілейних та пам'ятних дат	+	+
	за сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків	+	+
	вартість безкоштовно наданих працівникам акцій	+	+
	кошти, спрямовані на викуп майна працівниками з моменту їх персоніфікації, а також суми вартості майна, яке розподіляється між членами колективу в разі ліквідації (реорганізації, перепрофілювання) підприємства (крім випадків розподілу майна між засновниками підприємства)	+	+
2.3.3	Матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом)	+	+
2.3.4	Виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі:		
	страхові внески на користь працівників, пов'язані з добровільним страхуванням (крім добровільного медичного та пенсійного страхування)	+/– [1]	+

1	2	3	4
2.3.3	оплата або дотації на харчування, у тому числі в їдальнях, буфетах, профілакторіях	+ [2]	+
	оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах	+ [2]	+
	вартість путівок працівникам та членам їх сімей на лікування та відпочинок, екскурсії або суми компенсацій, видані замість путівок за рахунок коштів підприємства	+ [2]	+
2.3.4	вартість проїзних квитків, які:		
	персонально розподіляються між працівниками, та відшкодування працівникам вартості проїзду транспортом загального користування	+ [2]	+
	персонально не розподіляються між працівниками, а видаються їм у міру потреби для виконання виробничих завдань (у зв'язку зі специфікою роботи)	–	–
2.3.4	інші виплати, що мають індивідуальний характер:		
	оплата квартири та найманого житла, гуртожитків, товарів, продуктових замовлень, абонементів у групи здоров'я, передплати на газети та журнали, протезування, суми компенсації вартості виданого працівникам палива у випадках, не передбачених чинним законодавством	+/– [2, 3]	+
	виплати, зумовлені виконанням трудових функцій	–	–

[1] Витрати в розмірі страхових внесків працівників на довгострокове страхування життя у сумі, що не перевищує 15 % заробітної плати такого працівника, нарахованої протягом кожного звітного місяця, за який вноситься страховий внесок, і не більше п'яти розмірів мінімальної заробітної плати, не оподатковуються ПДФО згідно з пп. "в" пп. 164.2.16 ПКУ.

[2] База оподаткування розраховується з урахуванням натурального коефіцієнта, передбаченого п. 164.5 ПКУ.

[3] Якщо зазначені виплати зумовлені виконанням платником податку трудової функції відповідно до трудового договору або передбачені нормами колективного договору, сума таких виплат не є базою оподаткування ПДФО відповідно до пп. "а" пп. 164.2.17 ПКУ.

Таблиця В.2

Оподаткування виплат працівникам, які не входять до фонду оплати праці (на основі опрацювання джерел [41; 48])

Пп. Інструкції № 5 зі статистики зарплати	Види виплат	Податок з доходів фізичних осіб (18 %)	Військовий збір (1,5 %)
1	2	3	4
3.1	Внески підприємств на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	–	–
3.2	Допомоги та виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів соцстрахування:		
	допомога з тимчасової непрацездатності	+	+
	допомога по вагітності та пологах	–	–
	допомога при народженні дитини	–	–
	допомога по догляду за дитиною до досягнення нею 3 років	–	–
	допомога на поховання	–	–
	оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення	–	–
	допомога з часткового безробіття	–	–
3.3	Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства	+	+
3.4	Соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів підприємства, установлені колективним договором (працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми)	+	+
3.5	Внески підприємств згідно з договорами добровільного медичного та пенсійного страхування працівників і членів їх сімей:		
	у сумі, що не перевищує 15 % заробітної плати працівника та не більше розміру прожиткового мінімуму	–	–
	у сумі, що перевищує 15 % заробітної плати працівника, але не більше 25 %	+	+
	у сумі, що перевищує 25 % заробітної плати працівника	+	+
3.6	Одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію (в т. ч. державним службовцям та науковим працівникам):		
	якщо така допомога встановлена чинним законодавством	+	+
	якщо така допомога не встановлена чинним законодавством	+	+

1	2	3	4
3.7	Надбавки та доплати до державних пенсій працюючим пенсіонерам	–	–
3.8	Суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору	+	+
3.9	Суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку при звільненні	+	+
3.10	Витрати на платне навчання працівників і членів їх сімей, не пов'язане з виробничою необхідністю, за договором між підприємством та навчальним закладом	+	+
3.11	Видатки підприємств на покриття витрат ПФУ на виплату та доставку пільгових пенсій	–	–
3.12	Виплати в установленому розмірі особам, які потерпіли від Чорнобильської катастрофи	–	–
3.13	Компенсація моральної шкоди працівникам за рахунок коштів підприємства, що виплачується за рішенням суду:		
	дохід у вигляді неустойки (штрафів, пені), відшкодування матеріальної або немайнової (моральної) шкоди	+	+
	суми, що за рішенням суду спрямовуються на відшкодування збитків, завданих внаслідок заподіяння матеріальної шкоди, а також шкоди життю та здоров'ю; відсотки, отримані від боржника внаслідок прострочення виконання договірного зобов'язання; пеня, що сплачується внаслідок несвоєчасного повернення надміру сплачених грошових зобов'язань або інших сум бюджетного відшкодування; суми втрат, заподіяних актами, визнаними неконституційними, або незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів дізнання, досудового слідства, прокуратури, суду, що відшкодовуються державою	–	–
3.14	Винагорода, що сплачується за авторським договором на створення та використання творів науки, літератури та мистецтва, крім зазначеної у пп. 2.1.3 Інструкції № 5, за відкриття, винаходи та раціоналізаторські пропозиції та їх використання	+	+
3.15	Витрати на відрядження:		
	добові в межах норм, вартість проїзду, витрати на наймання житлового приміщення, а також компенсаційні виплати та добові при переїзді на роботу в іншу місцевість	–	–

1	2	3	4
3.1.5	добові понад установлені норми	+	+
	надмірно витрачені працівником кошти	+	+
3.16	Надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт; робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер:		
	в межах норм	+	+
	понад установлені норми	+	+
3.17	Витрати на колективне харчування плавскладу річкового, морського та рибопромислового флотів, а також харчування льотного складу цивільної авіації при виконанні завдань польоту, які можуть бути прирівняні до добових витрат, що виплачуються в період відрядження	–	–
3.18	Витрати на харчування учасників спортивних заходів, у тому числі суддів, на час перебування на спортивних змаганнях та навчально-тренувальних зборах у межах установлених норм	–	–
3.19	Вартість виданого (за переліком) спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування або відшкодування витрат за придбання в разі невидачі їх адміністрацією:		
	в межах норм	–	–
	понад установлені норми	+ [1]	+
3.20	Вартість придбаних підприємством проїзних квитків, які персонально не розподіляються між працівниками, а видаються їм у міру потреби для виконання виробничих завдань	–	–
3.21	Витрати на перевезення працівників до місця роботи власним та орендованим транспортом (крім оплати праці водіїв)	+/– [1]	+/–
3.22	Компенсації працівникам за використання для потреб виробництва власного інструменту та особистого транспорту	+	+
3.23	Вартість подарунків до свят і квитків на видовищні заходи для дітей працівників, що:		
	перевищує 50 % однієї мінімальної заробітної плати	+ [1]	+

1	2	3	4
3.23	не перевищує 50 % однієї мінімальної заробітної плати	–	–
3.24	Витрати на підготовку та перепідготовку кадрів:		
	в сумі, що не перевищує граничної величини доходу у вигляді заробітної плати, що дає право на ПСП на кожен повний або неповний місяць такого навчання	–[2]	–
	понад зазначену суму	+	+
	стипендії слухачам підготовчих відділень, студентам, аспірантам, направленим підприємствами на навчання з відривом від виробництва у вищі навчальні заклади	–	–
	оплата проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад	+	+
	витрати, пов'язані з організацією навчального процесу (придбання учбового матеріалу, оренда приміщень)	–	–
3.25	Стипендії, що призначаються згідно з чинним законодавством видатним діячам науки, освіти та культури, фізичної культури та спорту, інформаційної галузі, олімпійським і параолімпійським чемпіонам, видатним спортсменам і тренерам з олімпійських видів спорту, талановитим і перспективним спортсменам, молодим ученим, та інші державні стипендії	–	–
3.26	Довічна плата за звання дійсного члена та члена-кореспондента академії наук	–	–
3.27	Витрати на проведення культурно-освітніх і оздоровчих заходів, утримання громадських служб (крім оплати праці їх працівників), витрати на благоустрій садівничих товариств, будівництво гаражів для працівників	–	–
3.28	Позики, видані працівникам для поліпшення житлових умов, на індивідуальне будівництво, заведення домашнього господарства	–	–
3.29	Вартість житла, переданого у власність працівникам:		
	яке передається з державної або комунальної власності у власність безоплатно або із знижкою відповідно до закону, а також сума державної підтримки на будівництво чи придбання доступного житла, яка надається платнику податку відповідно до законодавства	–	–

1	2	3	4
3.29	компенсація витрат для створення належних житлових умов відповідно до законодавства для державних службовців та прирівняних до них осіб	+ [1]	+
3.30	Витрати підприємств на оплату послуг з лікування працівників, які були надані установами охорони здоров'я (крім виплат, зазначених у пп. 2.3.3 Інструкції N 5), що:		
	не відповідають вимогам, зазначеним у пп. "а" пп. 170.7.4 ПКУ	+	+
	відповідають вимогам, зазначеним у пп. "а" пп. 170.7.4 ПКУ	–	–
3.31	Матеріальна допомога разового характеру, що надається підприємством окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання		
	розмір допомоги, що не перевищує суми граничного розміру доходу, що дає право на застосування податкової соціальної пільги	–	–
	розмір допомоги, що перевищує суми граничного розміру доходу (сума перевищення), що дає право на застосування податкової соціальної пільги	+	+
3.32	Суми матеріальної та благодійної допомоги особам, які не перебувають у трудових відносинах з підприємством		
	розмір допомоги, що не перевищує суми граничного розміру доходу, що дає право на застосування податкової соціальної пільги	–	–
	розмір допомоги, що перевищує суми граничного розміру доходу (сума перевищення), що дає право на застосування податкової соціальної пільги	+	+
3.33	Суми матеріальної допомоги незалежно від її розміру, що надається у зв'язку зі стихійним та екологічним лихом, аваріями та катастрофами місцевими органами державної влади, профспілками, благодійними фондами та іноземними державами	–	–
3.34	Грошове забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, інших утворених відповідно до законів військових формувань, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, кримінально-виконавчої системи, податкової міліції, державної пожежної охорони Міністерства з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи	–	–

1	2	3	4
3.35	Доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки, виплати за паями):		
	прирівнюються до виплати заробітної плати, якщо вони нараховуються на користь фізичних осіб (у тому числі нерезидентів) за акціями або іншими корпоративними правами, що мають статус привілейованих або інший статус, який передбачає виплату фіксованого розміру дивідендів чи суми, що є більшою за суму виплат, розраховану на будь-яку іншу акцію (корпоративне право);	+	+
	інші доходи, ніж зазначені вище	+/– [3]	+/–
3.36	Доходи від здавання в оренду землі	+	+
–	Сума грошової допомоги (у тому числі в натуральній формі), що надається фізичним особам або членам їхніх сімей (діти, дружина, батьки), військовослужбовцям, призваним на військову службу за призовом у зв'язку з мобілізацією, відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей"	–	–
–	Компенсаційні виплати з бюджету в межах середнього заробітку працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період	– [4]	– [4]

[1] База оподаткування розраховується з урахуванням натурального коефіцієнта, передбаченого п. 164.5 ПКУ.

[2] Необхідно, щоб фізична особа, навчання якої оплачується підприємством, взяла на себе зобов'язання відпрацювати на такому підприємстві не менше трьох календарних років після закінчення навчання, про що укладається відповідний договір (контракт) письмово. Якщо працівник припинить трудові відносини до закінчення зазначених термінів, сума сплачених витрат на навчання включається до складу оподатковуваного доходу працівника(пп. 168.1.21 ПКУ).

[3] Дивіденди не підлягають оподаткуванню у випадках, зазначених у пп. 165.1.8 ПКУ.

[4] До появи порядку проведення компенсаційних виплат з бюджету в межах середнього заробітку працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, середній заробіток, виплачений таким працівникам, на думку контролюючих органів, оподатковується ПДФО, ЄСВ та військовим збором на загальних підставах.

Додаток Г

Перелік характеристик трудового потенціалу [16]

1. Кадрові дані
1.1. Стать:
чоловіча
жіноча
не має значення
1.2. Вік:
до 20 років
від 20 до 30 років
від 30 до 40 років
від 40 до 50 років
понад 50 років
1.3. Родинний стан:
неодружений, незаміжня
одружений, заміжня
розлучений, розлучена
не має значення
1.4. Соціальний стан:
із робітників
із службовців
не має значення
1.5. Зовнішність співробітника:
гарна
приємна
чарівна
нормальна
відразлива
2. Стаж роботи:
до одного року
1 – 5 років
5 – 10 років
більше 10 років
3. Професійні знання в області
медицини
економіки
керування
психології
права
дизайну
організації

комерції
соціології
іноземної мови
бухгалтерського обліку
маркетингу
торгівлі
фінансів
4. Професійні вміння в області
роботи з людьми
ведення особистих справ
телефонних переговорів
договірної роботи
методичної роботи
архівної справи
комп'ютерів
складання розкладів
розроблення програм
презентаційної роботи
контрактної роботи
реклами
маркетингових досліджень
комерційних операцій
бізнес-планів
пошуку партнерів
знання ринку
водіння автомобіля
постачання
5. Особистісні якості
5.1. Моральні:
доброзичливість
чуйність
уважність
чесність
порядність
принциповість
справедливість
вихованість
скромність
життєрадісність
терпимість
пунктуальність
здатність сприймати критику

5.2. Ділові:
ретельність
діловитість
заповзятливість
працьовитість
хазяйновитість
цілеспрямованість
організованість
комунікабельність
дипломатичність
дисциплінованість
наполегливість
уміння доводити доручену справу до кінця
уміння бачити перспективу
уміння слухати людей
широта кругозору
6. Психологія особистості
6.1. Тип особистості:
екстраверт – спрямований на зовнішній світ
інтроверт – спрямований на внутрішній світ
6.2. Темперамент:
сангвінік
флегматик
холерик
меланхолік
6.3. Рівень інтелекту:
високий
середній
низький
7. Здоров'я й працездатність
здоровий
практично здоровий
хворий
8. Рівень кваліфікації
8.1. Освіта
неповна середня
середня загальна
середня спеціальна
вища

8.2. Спеціальності:
економіст
філолог
бухгалтер
юрист
менеджер
комерсант
фінансист
8.3. Підвищення кваліфікації:
інститут бізнесу
школа менеджерів
курси підвищення
9. Службова кар'єра
"Трамплін"
"Сходи"
"Змія"
"Роздоріжжя"
10. Хобі (захоплення):
спорт
мистецтво
театр і кіно
полювання
11. Шкідливі звички:
алкоголь
паління
наркоманія
токсикоманія
12. Організація праці:
офіс площею, $м^2$
окремий стіл і стілець
користування бібліотекою
службовий транспорт
комп'ютер
службовий телефон
факс
ксерокс
аудіо- і відеоапаратура
13. Оплата праці:
усього, грн
посадовий оклад, грн
квартальна премія до окладу, грн
відсоток із прибутку

відсоток з виторгу
відсоток з доходу
оплата відрядних видатків
оплата представницьких видатків
компенсація за використання особистого транспорту в службових цілях
14. Соціальні блага:
матеріальна допомога для придбання путівки в будинок відпочинку
компенсація видатків на харчування
оплата фірмового одягу
кредит фірми
оплата дитячих установ
подарунки до ювілеїв і днів народження, допомога у випадку весілля
15. Соціальні гарантії:
щорічна відпустка, днів
оплата лікарняних аркушів
страхування життя
додаткова пенсія
допомога у випадку звільнення по скороченню штатів
допомога у випадку смерті співробітника

Зміст

Вступ 3
Розділ 1. Організація обліку й аналізу персоналу 5
1. Бухгалтерський і статистичний облік як джерело інформації для аналізу персоналу 5
1.1. Місце бухгалтерського і статистичного обліку та звітності в інформаційному забезпечені аналізу персоналу 5
1.2. Склад і порядок складання статистичної звітності з праці 10
1.3. Статистика чисельності персоналу 29
1.4. Статистика витрат на оплату праці 33
Висновки 42
Практичне заняття 43
Практичні завдання для самостійного виконання 45
Питання для самопідготовки 46
Запитання для самодіагностики 47
Тестові завдання з теми 47
2. Бухгалтерський облік витрат на оплату праці 50
2.1. Організація обліку праці і заробітної плати 50
2.2. Синтетичний та аналітичний облік праці і заробітної плати 54
2.3. Утримання та вирахування із заробітної плати 58
2.4. Податково-зарплатний алгоритм 60
Висновки 63
Семінарське заняття 64
Практичне заняття 64
Практичні завдання для самостійного виконання 65
Питання для самопідготовки 65
Запитання для самодіагностики 66
Тестові завдання з теми 66
3. Теоретичні основи аналізу персоналу 68
3.1. Сутність і завдання аналізу персоналу 69
3.2. Види аналізу роботи з персоналом 72
3.3. Методи, прийоми та аналітичні показники, що використовуються для аналізу персоналу 74

3.4. Етапи аналізу персоналу 84
Висновки 85
Практичне заняття..... 86
Практичні завдання для самостійного виконання 91
Питання для самопідготовки 91
Запитання для самодіагностики 91
Тестові завдання з теми 93
Розділ 2. Практичні засади аналізу персоналу 97
4. Аналіз трудової діяльності підприємства та його забезпеченості персоналом 97
4.1. Оцінка впливу техніко-економічних та фінансових показників на трудову діяльність підприємства 97
4.2. Аналіз структури персоналу та забезпеченості ним підприємства 115
4.3. Аналіз якісного складу персоналу 119
4.4. Аналіз показників руху персоналу 121
4.5. Аналіз рівня організації праці на підприємстві..... 123
Висновки 125
Практичне заняття..... 125
Питання для самопідготовки 140
Тестові завдання з теми 141
5. Аналіз продуктивності праці персоналу в галузях виробництва і послуг..... 146
5.1. Аналіз ефективності використання робочого часу 147
5.2. Аналіз непродуктивних втрат робочого часу 151
5.3. Факторний аналіз продуктивності праці персоналу промислових підприємств..... 153
5.4. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги виробничої діяльності промислових і сільськогосподарських підприємств 163
5.5. Аналіз впливу трудових факторів на обсяги функціональної діяльності банківських, бюджетних установ та підприємств торгівлі..... 167
5.6. Оцінка результативності праці управлінського персоналу..... 183
5.7. Оцінка ефективності функціонування служби управління персоналом 187

Висновки 190
Практичне заняття..... 191
Практичні завдання для самостійного виконання 208
Питання для самопідготовки 209
Запитання для самодіагностики 209
Тестові завдання з теми 210
6. Аналіз і контролінг витрат на персонал 213
6.1. Аналіз структури і динаміки фонду оплати праці..... 213
6.2. Факторний аналіз фонду оплати праці..... 218
6.3. Аналіз ефективності витрат на персонал 220
6.4. Аналіз використання коштів, що спрямовуються на соціальний розвиток підприємства 223
6.5. Теоретичні основи контролінгу 229
6.6. Використання контролінгу в управлінні витратами на персонал 231
Висновки 234
Практичне заняття..... 235
Семінарське заняття 235
Питання для самопідготовки 241
Запитання для самодіагностики 242
Тестові завдання з теми 243
7. Аналіз трудового потенціалу підприємства..... 246
7.1. Сутність, завдання, принципи аналізу трудового потенціалу підприємства..... 246
7.2. Методи аналізу трудового потенціалу..... 248
7.3. Система показників аналізу трудового потенціалу..... 252
7.4. Рейтингова оцінка трудового потенціалу 257
Висновки 260
Семінарське заняття 261
Практичні завдання для самостійного виконання 261
Питання для самопідготовки 263
Запитання для самодіагностики 263
Тестові завдання з теми 264
Глосарій..... 267
Використана література..... 269
Додатки..... 273

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Назарова Галина Валентинівна
Мішина Світлана Володимирівна
Мішин Олександр Юрійович

ОБЛІК І АНАЛІЗ ПЕРСОНАЛУ

Навчальний посібник

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Відповідальний за видання *Г. В. Назарова*

Відповідальний редактор *М. М. Оленич*

Редактор *В. О. Бутенко*

Коректор *В. О. Бутенко*

План 2017 р. Поз. № 20 ЕНП. Обсяг 300 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.