

Список використаної літератури

1. Шафранська Т. Ю. Проєктний менеджмент як специфічна галузь управління [Електронний ресурс] / Т. Ю. Шафранська – Режим доступу до ресурсу: http://www.rusnauka.com/10_DN_2014/Economics/10_165298.doc.htm.

2. Батенко Л. П. Управління проектами: Навч. посібник. / Л. П. Батенко, О. А. Загородніх, В. В. Ліщинська. – К.: КНЕУ, 2003. – 231 с.

Павлюх Б.Б., студент

*Максименко Д.В., к.е.н.,
доцент кафедри обліку, оподаткування
та менеджменту
Мукачівський державний університет
dvmaksym@gmail.com*

АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

У системі економічних відносин центральне місце посідає людина. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його, виробляє товари й надає послуги для свого життя та розвитку. Тому ефективність економіки будь-якого суспільства насамперед визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. В сучасних умовах роль людини у виробництві суттєво змінилася: людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності підприємства.

Однією з найскладніших економічних категорій і одним з найважливіших соціально-економічних явищ є використання трудових ресурсів, що є основним джерелом доходів найманих працівників, а для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до

досягнення цілей підприємства. Тому облік використання трудових ресурсів складає основу соціально-трудова відносин у суспільстві, бо визначає інтереси всіх учасників трудового процесу. Тому багато вітчизняних і зарубіжних вчених в своїх роботах і дослідженнях велику увагу приділяють цьому питанню, а саме: Владімірова Л.П., Базаров Т.Ю., Мазур І.І., Шапіто В.Д., Богиня Д.Д., Болух М.В., Горбатов М.О., Грішнова О.В., Линенко А.Р., Шульга Н.М., Чернелевський Л.В., Колот В.І., Пилипенко С.В., Мельник Т.М., Амосов А.А., Куценко Ю.В., Армстронг М., Спенс М. та ін.

Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітності, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, поза облікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо).

Більшість наукових робіт сходяться в думці про етапи аналізу та стану ефективності використання трудових ресурсів:

1. Аналіз чисельності, складу та руху робочої сили;
2. Аналіз використання фонду робочого часу;
3. Аналіз продуктивності праці
4. Визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів [3].

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність будь-якого підприємства починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю, структурою, кваліфікацією і культурно-освітнім рівнем та характеристики руху робочої сили. Метою такого аналізу є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації.

Аналіз чисельності персоналу проводиться в цілому і за кожною категорією окремо, оскільки роль і значення окремих категорій персоналу у виробничій діяльності підприємства різні.

Аналізуючи чисельність працівників визначають абсолютну і відносну забезпеченість підприємства робочими кадрами, а також вплив зміни чисельності робітників на виконання виробничої програми. Абсолютна забезпеченість підприємства робочою силою визначається при порівнянні фактичної чисельності робітників з їх чисельністю, передбаченою планом. Відносне відхилення чисельності робітників виявляється зіставленням фактичної їх чисельності з плановою, скоригованою на відсоток приросту продукції за рахунок зміни чисельності робітників. Цей відсоток вираховується відношенням вартості продукції, одержаної за рахунок зміни чисельності робітників, до запланованого обсягу виробництва.

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

Структура кадрів вивчається шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги чисельності кожної категорії працівників у загальній чисельності персоналу. При цьому визначають причини зміни структури кадрів, вивчають тенденції цього процесу на передових підприємствах, а також нормативні документи, на підставі чого розробляються відповідні заходи щодо раціоналізації структури кадрів.

Одним з результативних показників діяльності підприємства є середньорічний виробіток продукції на одного працівника, який є джерелом подальшого розвитку підприємства та який дозволяє виявити вклад персоналу підприємства у загальний результат його діяльності [2]. Визначення ефективності функціонування має на увазі відношення результатів або ресурсів до витрат, які цей показник забезпечить.

При аналізі забезпеченості підприємства робочою силою важливим є вивчення руху робочої сили. З цією метою розраховують коефіцієнти обороту

по прийому, вибуттю кадрів та коефіцієнт плинності кадрів. Коефіцієнт обороту по прийому визначається як відношення прийнятих працівників до середньооблікової чисельності працюючих. Коефіцієнт обороту з вибуття розраховується як відношення кількості працівників, що вибули, до середньооблікової чисельності працюючих. Коефіцієнт плинності кадрів характеризує рух кадрів під впливом негативних причин. Він розраховується як відношення кількості працівників, що вибули за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньооблікової чисельності працюючих. При визначенні плинності кадрів доцільно визначити їх причини і по можливості вжити заходів щодо зменшення цього показника у майбутньому. Як правило, основними причинами звільнень є незадоволення характером праці, житлово-побутовими умовами, заробітком, сезонністю виробництва, недоліками організації праці тощо.

Завершальним етапом аналізу використання трудових ресурсів є підрахунок виявлених резервів підвищення ефективності та розробка заходів щодо їх використання. Серед резервів ефективності трудових ресурсів доцільно виділити екстенсивні (ліквідацію понадпланових втрат робочого часу, усунення браку та відхилень від нормальних умов праці) та інтенсивні (забезпечення виконання норм виробітку усіма робітниками-відрядниками та здійснення нереалізованих організаційно-технічних заходів).

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

Список використаної літератури

1. Кудінова А. Аналіз продуктивності праці / А. Кудінова, Д. Верба // Справочник економіста. - 2009. - №6. - С. 79-88
2. Мельник Т.Г. Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати / Т.Г. Мельник // Теоретичні та прикладні питання економіки:

Збірник наукових праць. - К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет». - 2005. - Вип.7. - С.291-296

3. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис. к.е.н.: 08.00.09 / Н.В. Шульга; КНЕУ. - Київ, 2008. - 24с.

*Пацюк О. О., Кузьміна К.Д., Мисник О.П.,
студенти*

*Луценко О.А., к.е.н, доцент
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка
L.a.Lytsenko@gmail.com*

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

Сучасний стан організації бухгалтерського обліку потребує багато змін, які б задовольняли вимоги людей що займаються підприємницькою діяльністю та сприяли б їх продуктивній роботі. На сьогоднішній день сектор економіки, що відповідає за бухгалтерський облік не є досконалим і потребує покращення.

Огляд літературних джерел показує, що окремі аспекти проблем та перспектив розвитку бухгалтерського обліку розглядалися у працях таких вчених як: М.Г. Чумаченко, В.Г. Швець, В.В. Сопко, Ф.Ф. Бутинець, М.С. Пушкар, О.М. Петрука, В.Моссаковський та багатьох інших, але враховуючи постійні зміни в економіці і інформаційному просторі дана проблема потребує подальших досліджень.

Отже, не зважаючи на те, що бухгалтерський облік пройшов багато етапів свого розвитку та змін, ми вважаємо, що на даному етапі економічного розвитку України серед основних проблем організації бухгалтерського обліку можна виділити такі:



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>