

*Даний матеріал наводиться в демонстративних цілях.
Через це файл не відображає повний обсяг роботи. Для
отримання цілісної інформації по цій чи іншій роботі
звертайтеся до менеджерів сайту kursach.in.ua*

ТИТУЛКА

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1.Теоретичні засади аналізу продуктивності праці в системі управління трудовими ресурсами підприємства.....	5
1.1. Трудові ресурси підприємства як об’єкт аналізу.....	5
1.2. Оцінка правової бази та спеціальної літератури з питань аналізу продуктивності праці	12
Розділ 2. Аналіз продуктивності праці підприємства.....	18
2.1. Економічна характеристика ПП "Академія Оцінки і Права".....	18
2.2. Організаційно-інформаційна модель аналізу ПП "Академія Оцінки і Права".....	24
2.3. Загальний аналіз трудових ресурсів ПП "Академія Оцінки і Права".....	29
2.4. Аналіз продуктивності праці ПП "Академія Оцінки і Права".....	32
2.5. Напрямки підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПП "Академія Оцінки і Права"	35
Висновки.....	41
Список використаних джерел.....	43

ВСТУП

В умовах ринкової конкуренції ефективність діяльності стає вирішальною передумовою не лише розвитку, але і виживання підприємства. Тому суттєво зростає значення всіх факторів, які впливають на результативність виробництва.

У системі виробництва та 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. Саме тому тема обліку використання трудових ресурсів складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, бо визначають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Тому багато фахівців з в своїх роботах і дослідженнях велику увагу приділяють цій темі.

Саме тому, дана тема дослідження, котра була вибрана нами, являється *актуальною*.

Предметом дослідження є аналіз продуктивності праці в системі управління трудовими ресурсами підприємства.

Об'єктом дослідження є аналіз продуктивності праці ПП "Академія Оцінки і Права".

Виходячи із *актуальності* обраної тематики, нами визначена мета даної роботи.

Метою курсової роботи є теоретичне дослідження аналізу продуктивності праці в системі управління трудовими ресурсами підприємства.

Для дослідження поставленої мети необхідно вирішити наступні *завдання*:

- розглянути трудові ресурси підприємства як об'єкт аналізу;
- оглянути спеціальну літературу з питань аналізу продуктивності праці;
- дати економічну характеристику ПП "Академія Оцінки і Права";
- висвітлити організаційно-інформаційну модель аналізу ПП "Академія Оцінки і Права";
- провести загальний аналіз трудових ресурсів ПП "Академія Оцінки і Права";
- провести аналіз продуктивності праці ПП "Академія Оцінки і Права";
- визначити напрямки підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПП "Академія Оцінки і Права".

Теоретичні дослідження проводились на базі вивчення та аналізу науково-літературних джерел та періодичних видань вітчизняних та зарубіжних авторів стосовно обраної тематики, а також Інтернет-видань. Для аналізу були використані дані бухгалтерської та статистичної звітності, річні звіти підприємства.

Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел. Обсяг роботи становить 46 сторінок, список використаних джерел містить 40 позицій.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Трудові ресурси підприємства як об'єкт аналізу

1.2. Оцінка правової бази та спеціальної літератури з питань аналізу продуктивності праці

Одним із основних показників аналізу продуктивності праці на будь-якому підприємстві є рівень оплати праці на ньому. Тобто даний показник є ключовим при визначенні загальної продуктивності праці на усьому підприємстві. Саме його правову базу та огляд спеціальної літератури буде розглянуто в даному пункті курсової роботи.

Трудові відносини в Україні регулюються численними законодавчими та нормативними актами. Основним законодавчим актом є Конституція України, на якій базується все законодавство, у тому числі і законодавство про працю. Облік розрахунків з оплати праці є досить складною ділянкою бухгалтерського обліку, яка вимагає досить ретельного організаційного забезпечення. Економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці визначені Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР. Перелік виплат працівникам, що включаються до конкретних видів заробітної

плати наведений в Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженій наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р. №5.

Питання розрахунків з оплати праці регулюються досить широким колом нормативних документів, основні з яких наведені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Характеристика діючої нормативно-правової бази з обліку і аудиту заробітної плати

<i>Нормативний документ</i>	<i>Короткий зміст</i>	<i>Використання в обліково-аналітичному (аудиторському) процесі</i>
1 Конституція України від 28.06.1996 р.	Регулює основні права та обов'язки громадян України	Визначає право громадянина на працю та її оплату
2 Господарський Кодекс України №436-IV від 16.01.2003 р.	Визначає види підприємств в залежності від засновників та інших факторів	Визначає форми організації бухгалтерського обліку в залежності від типу підприємства
3 Цивільний Кодекс України №435-IV від 16.01.2003 р.	Визначає основні аспекти юридичних стосунків підприємств	Регулює правові взаємовідносини між підприємствами та працівниками
4 Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010 р. зі змінами та доповненнями	Визначає порядок оподаткування всіх видів доходів фізичних осіб	Розмір податкової соціальної пільги, розрахунок податку з доходів працівників, складання звітності по податку з доходів працівників
5 Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР зі змінами та доповненнями	Визначає сутність та принципи оплати праці в Україні	Регулює економічні, правові, організаційні основи оплати праці працівників, які знаходяться в трудових відносинах на основі трудового договору з підприємствами всіх форм власності і господарювання, а також окремими громадянами, та сфери державного і договірного регулювання оплати праці
6 Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» №996-XIV від 16.07.1999 р. зі змінами та доповненнями	Визначає порядок організації бухгалтерського обліку на підприємствах різних галузей в Україні	Регулює організацію бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності в Україні
7 Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. № 2464-VI	Визначає платників, порядок стягнення та використання єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	Застосовується для правильного розрахунку розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування

1	2	3
8 Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000	Визначає платників, правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття	Застосовується для правильного розрахунку розміру внесків до фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття

р. №1533-III зі змінами та доповненнями		
9 Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування в зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, зумовленими народженням та похованням» від 18.01.2001 р. №2240 зі змінами та доповненнями	Визначає правові, організаційні та фінансові основи загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян на випадок тимчасової втрати працездатності, у зв'язку з вагітністю та пологами, народженням дитини та необхідністю догляду за нею, у разі смерті, а також надання послуг із санаторно-курортного лікування та оздоровлення застрахованим особам та членам їх сімей	Застосовується для правильного розрахунку розміру внесків до фонду державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, зумовленими народженням та похованням
10 Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 22.02.2001 р. №2272-III зі змінами та доповненнями	Визначає правову основу, економічний механізм та організаційну структуру загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності"	Застосовується для правильного розрахунку розміру внесків до фонду державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності
11 Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. №1058-IV зі змінами та доповненнями	Визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій	Застосовується для правильного розрахунку розміру внесків до Пенсійного фонду України
12 П(С)БО 11 «Зобов'язання», затверджене Наказом Мінфіну України від 31.01.2000 р. №20	Визначає методологічні засади формування в обліку інформації про зобов'язання підприємства, та її розкриття в фінансовій звітності	Регулює порядок обліку довгострокових та поточних зобов'язань підприємства
13 Закон України «Про аудиторську діяльність» від 22.04.1993 р. №3125-ХП із змінами і доповненнями	Визначає основні аспекти аудиторської діяльності в Україні	Регулює діяльність аудиторів при наданні аудиторських послуг підприємствам
14 П(С)БО 26 «Виплати працівниками», затверджене Наказом Мінфіну України від 28.10.2003 р. №601	Визначає методологічні принципи формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам	Регулює порядок виплат в грошовій та негрошовій формах працівникам за виконану роботу

Вказаною нормативною базою, яка регулює розрахунки та їх відображення у обліку та звітності має бути забезпечено кожне робоче місце бухгалтера, відповідального за певну ділянку обліку розрахунків. Нормативна база на робочому

місці може бути представлена як у документальному, так і в електронному вигляді. Наявність такої бази у документальному вигляді є обов'язковою, що полегшує роботу працівників бухгалтерії по розрахункам з оплати праці.

Аспекти організаційної роботи з систематизації інформації щодо поняття економічної системи з обліку, аналізу, аудиту розрахунків з оплати праці розкривається в працях провідних науковців (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Огляд спеціальної літератури з питань обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці

<i>Джерело</i>	<i>Короткий зміст</i>	<i>Використання для удосконалення обліково-аналітичного (аудиторського) процесу</i>
1 Бутинець Ф.Ф., Олійник О.В. та ін. Організація бухгалтерського обліку. Житомир, 2011. – 576 с.	Методологічні та практичні аспекти організації обліку розрахунків з оплати праці	Розробка документообігу, планування перспективного розвитку організації бухгалтерського обліку
2 Веріга Ю.А. Звітність підприємства. Навчальний посібник. – К.: "ЦНЛ", 2017. – 656 с.	Висвітлено законодавче та нормативно-правове забезпечення звітності, її мета, інформаційні потреби	Складання та подання фінансової звітності
3 Ганін В.І. Основи теорії економічного аналізу. – Харків: АТЗТ "Самміт-Харків", 2012. – 105 с.	Розкриті основні теоретичні положення економічного аналізу системи господарювання	Аналіз продуктивності праці, фонду оплати праці
4 Завгородній А.Г., Партин Г.О. Бухгалтерський облік: основи теорії та практики. Київ, 2013. – 327 с.	Систематизація, організація та методологія бухгалтерського фінансового обліку на основі узагальнення роботи підприємств різних галузей	Відображення на рахунках бухгалтерського обліку відрахувань та нарахувань за податками, зборами та обов'язковими платежами
5 Кулаковська Л.П., Піча Ю.В. Основи аудиту. Київ, 2012. – 495 с.	Відображення нових законодавчих та нормативних актів з аудиту	Складання робочої аудиторської документації та звітів аудитора
6 Лень В.С. Організація бухгалтерського обліку. Київ, 2012. – 695 с.	Організація бухгалтерського обліку на підприємствах всіх форм власності	Удосконалення організації бухгалтерського обліку при плануванні перспективного розвитку підприємства
7 Лень В.С., Гливенко В.В. Бухгалтерський облік в	Методика і техніка ведення аналітичного та синтетичного обліку	Характеристика синтетичних рахунків з оплати праці, розробка робочого плану рахунків

<i>Джерело</i>	<i>Короткий зміст</i>	<i>Використання для удосконалення обліково-аналітичного (аудиторського) процесу</i>
Україні. Київ, 2012. – 556 с.		
8 Кулаковська Л.П., Піча Ю.В. Організація і методика аудиту. Київ, 2012. – 560 с.	Методологічні аспекти організації і проведення аудиту	Методика і організація проведення аудиту розрахунків з оплати праці
9 Петряєва З.Ф., Хмеленко Г.Г., Азаренков Г.В., Ганін В.І. Економічний аналіз діяльності підприємства. – Харків: АТЗТ "Самміт-Харків", 2011. – 302 с.	Розкриті основні теоретичні положення економічного аналізу системи господарювання	Аналіз продуктивності праці, фонду оплати праці
10 Прокопенко І.Ф., Ганін В.І. та ін. Комп'ютеризація економічного аналізу. Київ, 2017. – 340 с.	Теоретичні положення автоматизації економічного аналізу та практичні рекомендації щодо аналізу системи господарювання з використанням сучасних засобів обчислювальної техніки	Аналіз витрат на оплату праці, аналіз використання робочого часу, аналіз формування та використання фонду заробітної плати
11 Пушкар М.С. Фінансовий облік. Тернопіль, 2012. – 628 с.	Методологія відображення в системі рахунків і реєстрів бухгалтерського обліку з урахуванням вимог Національних стандартів бухгалтерського обліку	Оформлення господарських операцій та методика їх відображення в системі рахунків і реєстрів
12 Сопко В.В., Шило В.П. Організація і методика проведення аудиту. Київ, 2017. – 575 с.	Практичні та методологічні аспекти проведення аудиту, згідно міжнародних стандартів аудиту	Проведення аудиторської перевірки згідно міжнародних стандартів аудиту. Методика аудиту розрахунків з оплати праці на підприємстві
13 Тарасенко Н.В. Економічний аналіз. Львів, 2014. – 344 с.	Теоретичні основи економічного аналізу, технічні прийоми і методи аналітичних досліджень. Методика аналізу трудових ресурсів, предметів та засобів праці	Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективність їх використання
14 Усач Б.Ф. Аудит. Київ, 2012. – 220 с.	Законодавчі та нормативні акти, пов'язані з організацією і методикою проведення аудиту фінансово-господарської та виробничої діяльності	Узагальнення результатів аудиторської перевірки

<i>Джерело</i>	<i>Короткий зміст</i>	<i>Використання для удосконалення обліково-аналітичного (аудиторського) процесу</i>
15 Цал-Цалко Ю.С. Фінансова звітність підприємства та її аналіз. Навчальний посібник. – К.: "ЦУЛ", 2012. – 360 с.	Нормативно-аналітичне дослідження методики складання і аналізу фінансової звітності підприємства	Аналіз і оцінка показників фінансової звітності

За результатами дослідження нормативної бази встановлено, що публікації вітчизняних авторів обґрунтовано та повно розкривають сутність методики проведення організації обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці та ефективності її використання.

Таким чином, як соціальна-економічна категорія, заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, є засобом перерозподілу кадрів.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Економічна характеристика ПП "Академія Оцінки і Права"

Приватне підприємство "Академія Оцінки і Права" (ПП "Академія Оцінки і Права"), веде свою діяльність з 2002 року. Юридична адреса підприємства: 04210, м. Київ, просп. Оболонський, 16, к. 239. Фактична адреса: 04205, м. Київ, вул. Маршала Тимошенка 21 корп.3 оф. 9. Поштова адреса: м. Київ, вул. Маршала Тимошенка 21 корп. 3 оф. 9.

Керівник: Максимов Степан Йосипович.

Підприємство у своїй діяльності має такі коди КВЕД:

- Код КВЕД 85.41 Професійно-технічна освіта на рівні вищого професійно-технічного навчального закладу;
- Код КВЕД 66.21 Оцінювання ризиків та завданої шкоди;
- Код КВЕД 68.31 Агентства нерухомості (основний);
- Код КВЕД 69.10 Діяльність у сфері права;
- Код КВЕД 70.22 Консультування з питань комерційної діяльності й керування;
- Код КВЕД 74.90 Інша професійна, наукова та технічна діяльність, н. в. і. у.

Проте, основним заняттям підприємства, все ж таки, являється оціночна діяльність, саме:

- оцінка нерухомих речей (нерухомого майна, нерухомості), у тому числі земельних ділянок та майнових прав на них;
- оцінка машин і обладнання;
- оцінка колісних транспортних засобів;
- оцінка літальних апаратів;

- оцінка судноплавних засобів;
- оцінка рухомих речей, крім таких, що належать до машин, обладнання, колісних транспортних засобів, літальних апаратів, судноплавних засобів та тих, що становлять культурну цінність;
- оцінка цілісних майнових комплексів, паїв, цінних паперів, майнових прав та нематеріальних активів (крім прав на об'єкти інтелектуальної власності);
- оцінка прав на об'єкти інтелектуальної власності.

ПП "Академія Оцінки і Права" надає безкоштовні юридичні консультації з житловим питанням населенню в офісах відділень. Можна отримати консультації з сайту компанії, у Інтернеті.

Колектив підприємства складається з фахівців із багаторічним досвідом роботи. Усі вони мають високу кваліфікацію, професійну освіту й відповідні сертифікати. Співробітники ПП "Академія Оцінки і Права" постійно працюють над підвищенням свого фахового рівня.

Компанія дає клієнтам реальні гарантії захисту їхніх інтересів. Конфіденційність, ретельна перевірка юридичної чистоти правовстановлюючих документів на об'єкти нерухомості й історію передачі від власника власнику, кілька варіантів відпрацьованих схем передачі фінансових засобів у операціях із нерухомістю, видача "Гарантійного Зобов'язання", тощо.

Аналіз фінансово-економічного стану підприємства і керування його фінансами проводиться на основі його фінансових звітів:

- Форма №1 «Баланс» – звіт про фінансовий стан, що відображає активи, зобов'язання і капітал підприємства на встановлену дату.
- Форма №2 «Звіт про фінансові результати», що містить дані про доходи, витрати і фінансові результати діяльності підприємства за звітний і попередній періоди.

Однією з важливих характеристик фінансового стану підприємств є його фінансова незалежність від зовнішніх джерел. Основні фінансово-економічні показники ПП “Академія Оцінки і Права”, за останні три роки наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Основні показники фінансово-господарської діяльності ПП “Академія Оцінки і Права” за 2015–2017 роки, тис. грн.

Показники	Роки			Абсолютне відхилення (+,-)		Темп приросту, %	
	2015	2016	2017	2016р. від 2015 р.	2017р. від 2016 р.	2016р. від 2015 р.	2017р. від 2016 р.
Основні засоби	8	20	525	12	505	150	1525
Оборотні активи	221	283	287	62	4	28	1
Статутний капітал	2	2	2	-	-	-	-
Власний капітал	17	15	527	-2	512	-11,8	3413
Поточні зобов'язання	222	288	285	66	-3	30	-1,0
Дохід (виручка) від реалізації товарів	2429	1442	3666	987	2224	40,6	154,2
Непрямі податки та інші вирахування з доходу	405	240	610	-165	370	40,7	154,2
Чистий дохід від реалізації продукції	2024	1202	3056	-822	1854	-40,6	154,3
Собівартість реалізованих товарів	2026	1074	2956	-952	1882	-46,9	175,2
Матеріальні витрати	88	44	207	-44,0	163	-50,0	370,5
Витрати на оплату праці	1063	652	1491	-411	839	-38,7	128,9
Податок на прибуток	-	4,9	32	-	36,9	-	753,1
Чистий прибуток (+), збиток (-)	-2	7,5	118	9,5	110,5	-475	1473
Рівень рентабельності, %	-	0,01	0,04	0,01	0,03	-	300

Економічна діяльність досліджуваного підприємства за 2015-2017 роки є досить успішною, про що свідчить зростання доходів в 2017 році, порівняно з 2016

роком на 154,2 %. За аналізований період спостерігається також зростання собівартості, в 2017 році, порівняно з 2015 роком воно склало 46 %. При цьому суттєвою тенденцією є те, що зростає рівень матеріальних витрат в складі собівартості за останні три роки діяльності досліджуваного підприємства (більш ніж в два рази).

За звітний період спостерігається випереджаюче зростання собівартості, порівняно із темпами зростання доходів (на 0,1 % за 2016-2017 роки), що негативно позначається на ефективності діяльності ПП “Академія Оцінки і Права” . Як наслідок, рівень рентабельності діяльності підприємства невисокий (0,01-0,04 %), що недостатньо для розширеного відтворення підприємства, рівень рентабельності за три звітних роки збільшився всього на 0,03 пункти.

Такі тенденції підвищують ступінь ризикованості діяльності ПП “Академія Оцінки і Права” Без вжиття відповідних заходів такі тенденції в перспективі можуть привести до банкрутства підприємства. Розглянемо динаміку розміру та структури витрат ПП “Академія Оцінки і Права” (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2

Аналіз структури операційних витрат ПП “Академія Оцінки і Права” за 2015–
2017 роки, тис. грн.

Показник	Роки						Абс. відх. 2017р. від 2015р.	Темп росту, %
	2015		2016		2017			
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%		
Матеріальні витрати	88	4	44	5	207	7	119	135,2
Витрати на оплату праці	1063	53	652	54	1491	50	428	40,3
Відрахування на соціальні заходи	382	19	240	17	474	16	92	24,1
Амортизація	8	-	2	0,02	52	2	44	550,0
Інші операційні витрати	485	24	274	22	741	25	256	528,0
Разом	2026	100	1230	100	2965	100	939	46,4

Виходячи з показників таблиці 2.2 бачимо, що загальний розмір витрат ПП “Академія Оцінки і Права” за останні три роки значно збільшився (на 939 тис. грн.

або на 46,4 %). Таке збільшення виправдане, якщо додаткові витрати були продуктивними, понесені на інноваційні заходи. Продуктивний характер додаткових витрат певною мірою відображається через зміни в структурі витрат за аналізованій період.

Бачимо, що за період 2015 – 2017 роки значно зросла така стаття витрат як оплата праці (на 40,3 %), відповідно збільшились відрахування на соціальні заходи (на 21,4%). Зріс розмір інших операційних витрат (на 528 %).

Спостерігається збільшення питомої ваги матеріальних витрат в їх загальній структурі, - на 3 %, Якщо наведені структурні зміни супроводжуються вдосконаленням організації виробництва і праці, тоді вони приводять до збільшення прибутковості діяльності підприємства. В підприємстві спостерігається така позитивна тенденція.

Динаміку операційних витрат підприємства ПП “Академія Оцінки і Права” за окремими статтями графічно зображено на рисунку 2.1.

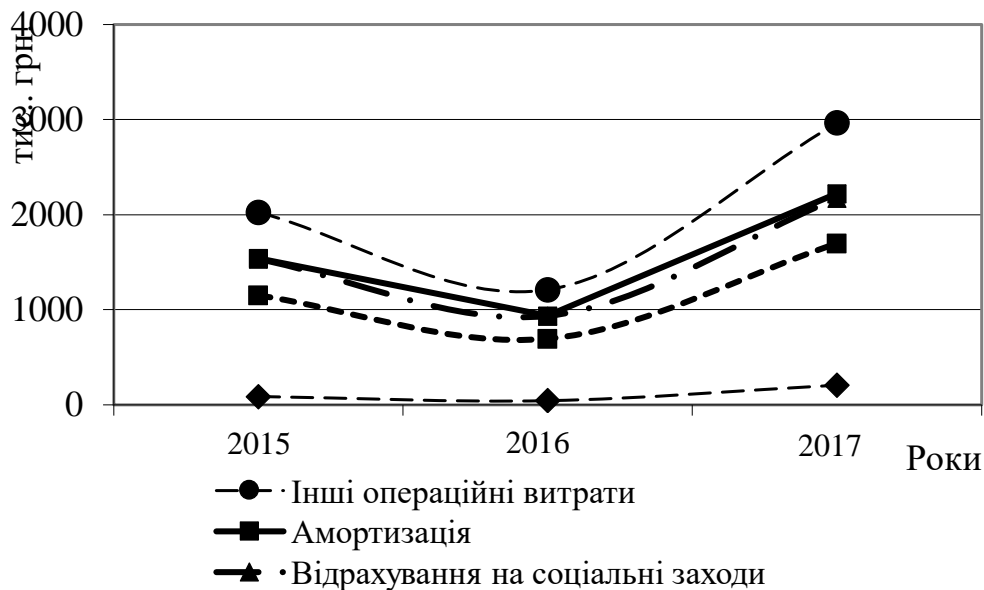


Рис. 2.1. Графічне відображення динаміки операційних витрат ПП “Академія Оцінки і Права” (за 2015-2017 рр.)

Як бачимо (рис. 2.2) в 2016 році, порівняно з 2015 та 2017 роками розмір усіх елементів операційних витрат підприємства значно скоротився. Це пояснюється

різким скороченням кількості замовлень на охорону об'єктів, що пояснюється позаекономічними причинами, неправомірними діями конкурентів, що мали характер рейдерства. Однак нашій фірмі вдалось вистояти в ці скрутні часи і в 2017 році наростити обсяг діяльності до рівня, що перевищує рівень попередніх років.

Фінансові результати діяльності підприємства значною мірою визначаються його фінансовою стійкістю. Фінансова стійкість є основою вдосконалення управління діяльністю підприємства. Розглянемо показники фінансової стійкості досліджуваного підприємства на основі даних таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Показники фінансової стійкості ПП “Академія Оцінки і Права” за 2015 – 2017 рр.

Назва показника	Розрахунок за даними балансу	Роки			Відхилення			
		2015	2016	2017	2016/2015		2017/2016	
					абс.	відн.	абс.	відн.
Коефіцієнт фінансової стійкості	380/(480+620)	0,991	0,758	0,801	-0,233	76	0,043	106
Коефіцієнт автономії	380/640	0,498	0,431	0,445	-0,067	87	0,014	103
Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу (фінансування)	(480+620)/380	1,011	1,322	1,252	0,311	131	-0,070	95
Коефіцієнт заборгованості	620/380	1,011	1,322	1,352	0,311	131	-0,070	95

З розрахованих коефіцієнтів видно, що в підприємстві поступово знижується рівень фінансової стійкості. Так, якщо основний коефіцієнт фінансової стійкості у 2015 році складав 0,991, то в 2016 році відбулося його зменшення на 24% (-0,233), а в 2017 році, порівняно з 2016 роком, цей коефіцієнт збільшився на 6% (+0,043) і на кінець звітного періоду коефіцієнт фінансової стійкості ПП “Академія Оцінки і Права” становить 0,801. Тобто бачимо, що за останні три роки в нашому підприємстві рівень фінансової стійкості низився на 0,190.

Коефіцієнт автономії ПП “Академія Оцінки і Права” має тенденцію до зниження в 2016 році, порівняно з 2015 роком. Зменшується незалежність

підприємства від зовнішнього капіталу, на 13% (-0,067) у 2016 році і на 11% (0,053) в цілому за період 2015-2017 роки.

Коефіцієнт співвідношення власних та залучених джерел коштів відображає забезпеченість заборгованості ПП “Академія Оцінки і Права” власними коштами. Перевищення власних коштів над залученими свідчить про високий рівень фінансової стійкості підприємства. В даному випадку Кв.к./з.к. > 1. Бачимо, що ПП “Академія Оцінки і Права” є фінансово стійким підприємством (за усі три звітних роки цей коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу (фінансування) був вищим 1. Крім того, по роках значення даного коефіцієнта має тенденцію до зростання. Це відбувається тому, що підприємство надає перевагу короткостроковим кредитам і даний показник зріс на 31% (на 0,311) в 2016 році, порівняно з 2015 роком і дещо зменшився в 2017 році, порівняно з 2016 роком, на 5% (-0,070).

2.2. Організаційно-інформаційна модель аналізу ПП "Академія Оцінки і Права"

2.3. Загальний аналіз трудових ресурсів ПП "Академія Оцінки і Права"

Проаналізуємо вплив зміни чисельності працівників підприємства та продуктивності їх праці на обсяг доходів. Для цього побудуємо таблицю 2.4. В чисельність працівників ПП "Академія Оцінки і Права" враховуватимемо не лише штатну чисельність персоналу та експертів підприємства, а й усіх дотичних до його діяльності людей. Вони документарно не вважаються працівниками підприємства, проте являються невід'ємними у діяльності приватного підприємства, а отже можуть вважатись частиною колективу.

Для детальнішого аналізу використаємо метод ланцюгових підстановок і проаналізуємо вплив факторів за 2016-2017 роки.

Аналіз зміни чисельності працівників ПП “Академія Оцінки і Права” та їх
продуктивності праці

Показники	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Абсолютне відхилення		Відносне відхилення, %	
				2016-2015 рр.	2017-2016 рр.	2016-2015 рр.	2017-2016 рр.
Дохід, тис. грн.	2429	1442	3666	-987	2224	-40,6	154,2
Чисельність працівників, чол.	60	78	80	18	2	30,0	2,6
Продуктивність праці, тис. грн./чол.	40,5	18,5	45,8	5,3	27,3	13,1	147,6

Для цього використаємо формулу:

$$TO = Ч * ПП \quad (2.1)$$

де, TO - обсяг доходу підприємства; $Ч$ - чисельність працівників; $ПП$ - продуктивність праці.

$$TO_{2016} = Ч_{2016} * ПП_{2016} = 1442 \text{ тис. грн.} \quad TO_{2017} = Ч_{2017} * ПП_{2017} = 3666 \text{ тис. грн.}$$

$$TO' = Ч_{2017} * ПП_{2016} = 80 * 18,5 = 1480 \text{ тис. грн.}$$

$$\Delta Ч = TO' - TO_{2016} = 38 \text{ тис. грн.} \quad \Delta ПП = TO_{2017} - TO' = 2186 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином, ми бачимо, що на зміну доходів досліджуваного підприємства вплинули такі чинники:

- через збільшення чисельності працівників на 2 людини дохід підприємства у 2017 році, порівняно з 2016 роком зріс на 38 тис. грн.;
- а зростання продуктивності праці працівників у 2017 році на 27,3 тис. грн./чол. відносно рівня 2016 року призвело до зростання товарообороту на 2186

тис. грн. В цілому обсяг реалізації продукції ПП “Академія Оцінки і Права” у 2017 році зріс на 2224 тис. грн.

Більш глибокого аналізу потребує середня заробітна плата. Цей показник визначається в динаміці як у середньому по підприємству, так і за окремими категоріями працівників. Для проведення аналізу складемо таблицю 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз використання заробітної плати ПП “Академія Оцінки і Права” у 2015-2017 рр.

Показник	Одиниця виміру	2015р.	2016р.	2017р.	Абсолютне відхилення		Темп зростання, %	
					2016-2015р	2017-2016р	2016-2015р	2017-2016р
Виручка від реалізації продукції	тис. грн.	2429	1442	3666	-987	2224	-40,6	154,2
Середньоспиксова чисельність персоналу	чол.	60	78	80	18	2	30,0	2,6
Річний фонд оплати праці	тис. грн.	1063	652	1491	-411	839	-38,7	128,9
Місячний фонд оплати праці працівників	грн.	88,6	72,4	124,2	-16,2	51,8	-18,3	71,6
Середньорічна зарплата 1 працівника гол. підприємства	тис. грн.	17,7	8,4	18,6	-9,3	10,2	-52,6	121,4

Отже з даної аналітичної таблиці видно, що фонд оплати праці зростає меншими темпами аніж виручка від реалізації продукції на протязі 2015-2017 років. Впродовж останніх трьох років фонд оплати праці зростає. Середньорічна заробітна плата на 1 працівника охоронної сфери зменшилась у 2016 році, порівняно з 2015 р., на 52,6 %, а у 2017 р., порівняно із 2016р. – зросла на 121,4 %. На перший погляд, це позитивні зміни, але, порівняно із середньо галузевими заробітними платами, ці показники досить низькі.

Отже, розглянувши даний розділ, можна зробити наступні висновки. Система

оплати праці у ПП “Академія Оцінки і Права” досить продумана щодо встановлення прямої залежності між оплатою праці та кінцевими результатами діяльності підприємства, але це стосується лише основних працівників (охоронників), крім того, дана система потребує врахування змін показників розвитку економіки країни. Щодо працівників керівного складу, то вони отримують чітко встановлені посадові оклади залежно від кількості відпрацьованих ними людино-годин і не на стільки зацікавленні в покращенні результатів діяльності підприємства, що також потребує змін.

2.4. Аналіз продуктивності праці ПП "Академія Оцінки і Права"

Ріст продуктивності праці в промисловості досягається не тільки впровадженням новітніх досягнень в області техніки, технології, організації і управління виробництвом, але й раціональною системою стимулювання праці. Існує пряма залежність між продуктивністю праці та її оплатою. Достойний рівень оплати праці забезпечує зростання її продуктивності. В свою чергу від зростання продуктивності праці, збільшується обсяг виробництва і реалізації продукції і з'являються резерви підвищення рівня оплати праці.

Продуктивність праці - це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Для аналізу продуктивності праці на ПП “Академія Оцінки і Права” складемо таблицю 2.6

Дані табл. 2.6. свідчать, що в 2017 р. у порівнянні з 2015 і 2016 рр. спостерігається як абсолютне, так і відносне зростання показників продуктивності

праці.

Доходи від надання послуг з охорони на одного працівника в 2017 році перевищував рівень 2015 р. на 5,3 тис. грн. або на 13,1 %).

За три звітних роки усі інші показники, що свідчать про динаміку продуктивності праці за 2015 – 2017 роки покращились, що стало наслідком зростання доходів на 1237 тис. грн. (або на 50,9 %), при незначному збільшенні чисельності персоналу ПП “Академія Оцінки і Права” (збільшення склало 20 чол., або 33,3 %. Збільшилась кількість днів, відпрацьованих 1 працівником в середньому (на 6 днів), зросла середня тривалість робочого дня (на 0,1 год.). Тобто зросла інтенсивність праці. Як наслідок, зростання спостерігається так за середньоденним виробітком 1 робітника (на 10 %) та середньогодинним виробітком 1 робітника (на 7 %).

Таблиця 2.6

Продуктивність праці у ПП “Академія Оцінки і Права”

Показник	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення 2017 р. від 2015 р.	
				(+, -)	%
Обсяг надання послуг, тис. грн.	2429	1442	3666	1237	50,9
Середньоспискова чисельність працюючих, чол.	60	78	80	20	33,3
Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками днів	14220	18564	19440	5220	36,7
Відпрацьовано днів одним робітником за рік (Д)	237	238	243	6	2,53
Середня тривалість робочого дня (П), год.	8,3	8,5	8,4	0,1	1,2
Загальна кількість відпрацьованого часу: - усіма робітниками за рік (Т), тис. люд. - год.	118,7	157,8	166	47,3	39,9
- одним робітником, люд.-год.	1979	2023	2075	96,27	4,86
Середньорічний виробіток одного працюючого, тис. грн.	40,5	18,5	45,8	5,3	13,1
Середньоденний виробіток робітника, грн.	171	78	189	18	10,5
Середньогодинний виробіток робітника, тис. грн. (СВ)	21	9	22,5	1,5	7,2

Для оцінки ефективності використання коштів на оплату праці в ПП

“Академія Оцінки і Права” розрахуємо відповідні показники (табл. 2.7).

З табл. 2.7 видно, що на підприємстві за 2015 – 2017 роки відбулось підвищення ефективності використання коштів фонду оплати праці. На 1 грн. заробітної плати в 2017 році отримано більше валового доходу (на 0,17 грн. або на 7,4%), отримано більше прибутку (на 0,07 грн.). При цьому показники ефективності використання фонду заробітної плати нижчі, ніж у підприємства-конкурента.

Для розширеного відтворення потрібно створити такі умови, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Якщо такий принцип не дотримується, то відбувається перевитрата фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції і відповідно зменшення суми прибутку.

Таблиця 2.7

Аналіз ефективності використання фонду оплати праці ПП “Академія Оцінки і Права”

<i>Показник</i>	<i>2015 р.</i>	<i>2016р.</i>	<i>2017р.</i>	<i>Відхилення 2017 р. від 2015 р.(+,-)</i>	<i>Темп росту, %</i>
Середньорічна заробітна плата 1 працівника, тис. грн.	17,7	8,4	18,6	0,9	5,1
Виручка на 1 грн. заробітної плати, грн.	2,29	2,22	2,46	0,17	7,4
Сума чистого прибутку на 1 грн. зарплати	-0,01	0,02	0,08	0,07	-

Встановимо відповідність між темпами росту середньої заробітної плати і продуктивністю праці.

Розрахуємо індекс середньої заробітної плати:

$$I_{сз} = CЗ_{2017} / CЗ_{2015} = 18,6 / 17,7 = 1,05.$$

$$\text{Індекс продуктивності праці: } I_{пр} = ПР_{2017} / ПР_{2015} = 45,8 / 40,5 = 1,13.$$

Наведені дані показують, що на підприємстві темпи росту оплати праці випереджають темпи росту продуктивності праці. Коефіцієнт випередження

складає :

$$K_{\text{вип.}} = I_{\text{сз}} / I_{\text{пр}} = 1,05 / 1,13 = 1,33.$$

Для визначення суми перевитрати фонду оплати праці в зв'язку зі зміною співвідношень між темпами росту продуктивності праці і її оплати використаємо наступну формулу:

$$П = ФЗП_{2017} \times (I_{\text{сз}} - I_{\text{пр}}) / I_{\text{сз}} = 1491 * (1,05 - 1,13) / 1,05 = -119,3 \text{ тис. грн.}$$

Отже, більш високі темпи росту продуктивності праці порівняно з темпами росту заробітної плати викликали економію фонду заробітної плати ПП "Академія Оцінки і Права" на суму 119,3 тис. грн.

Таким чином, за результатами проведеного дослідження, можна зробити висновок, що на підприємстві рівень ефективності використання коштів фонду оплати праці є задовільним. На ПП "Академія Оцінки і Права" відмічено абсолютну і відносну економію коштів фонду оплати праці, темп зростання продуктивності праці працівників випереджає темп зростання їх заробітної плати.

2.5. Напрямки підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПП "Академія Оцінки і Права"

Формування потреби в персоналі – один з найважливіших напрямків кадрового формування, що дозволяє встановити на заданий період часу якісний і кількісний склад трудових ресурсів.

Процес управління персоналом (з деякою часткою умовності) є відображенням усього управління як сукупності п'яти основних функцій

менеджменту: формування, організації, мотивації, контролю й координації (рис. 2.2).

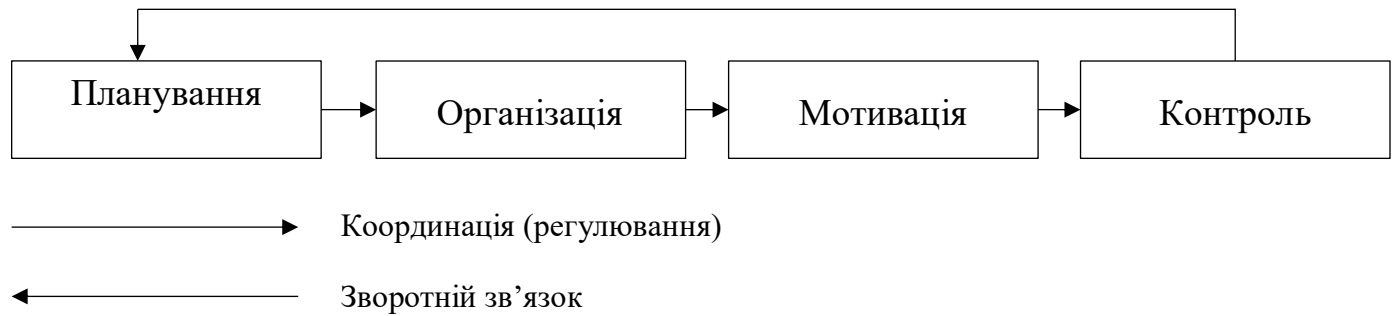


Рис. 2.2. Функції процесу управління

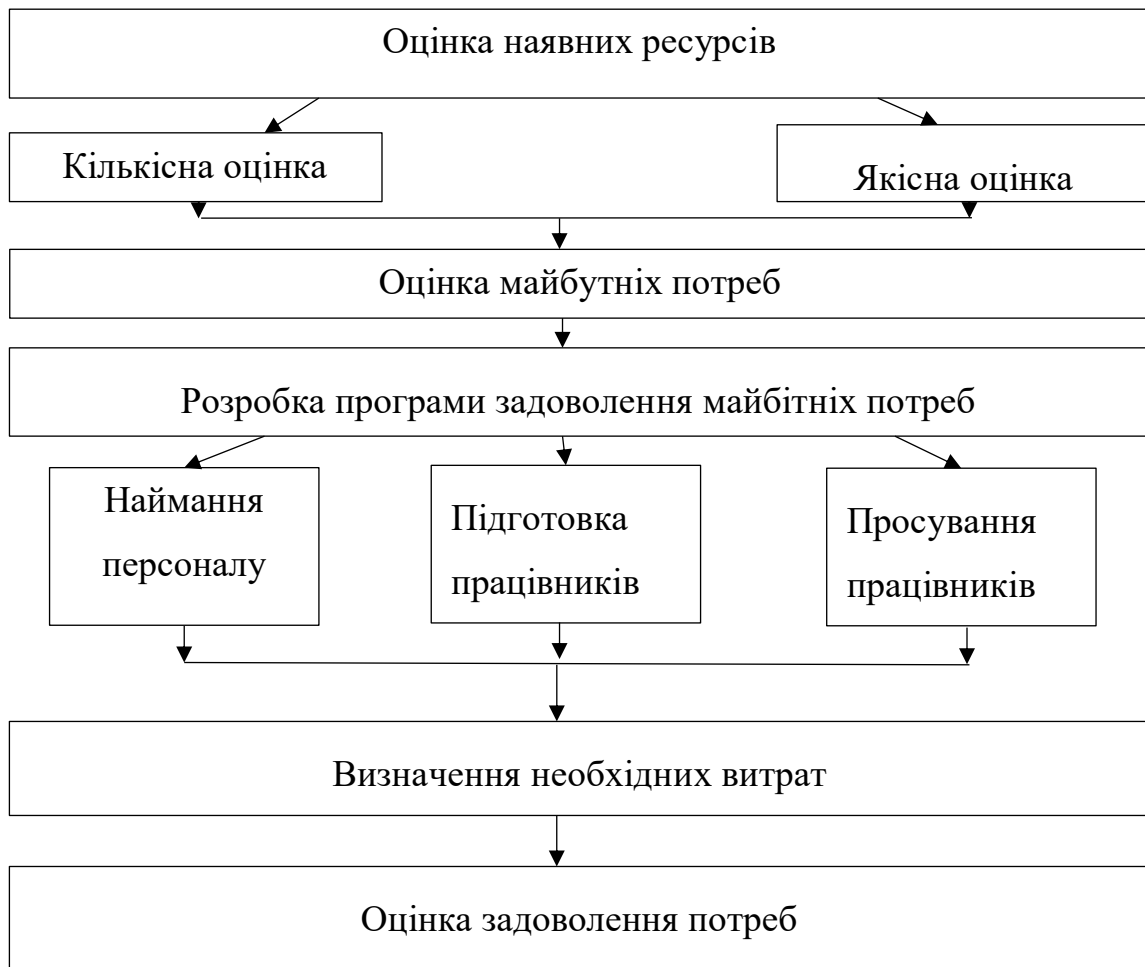


Рис. 2.3. Пропоновані етапи кадрового формування в ПП “Академія Оцінки і Права”

Формування трудових ресурсів є першим етапом процесу управління персоналом ПП “Академія Оцінки і Права”. Формування є особливим процесом керування персоналом, яке об’єднано зі стратегією керування персоналом таким чином, що разом вони становлять функцію формування. У той же час формування містить у собі оцінку наявних ресурсів, прогнозування майбутніх потреб підприємства ПП “Академія Оцінки і Права” у персоналі й розробку програми задоволення цих потреб.

Процес формування передбачає п’ять основних етапів (рис.2.3): оцінка наявності трудових ресурсів, оцінка майбутніх потреб трудових ресурсів, розробка програми задоволення майбутніх потреб, визначення необхідних витрат, оцінка задоволення потреб.

У процесі формування потреб у персоналі до уваги береться дія багатьох чинників, під впливом яких перебуває підприємство. Відповідно до місця підприємства на ринку праці, усю сукупність чинників, що визначають потребу в персоналі, можна поділити на дві групи за ознакою напрямку дії: на зовнішні (темпи економічного зростання, рівень інфляції та безробіття, структурні зрушення, політика, конкуренція) та внутрішні (стратегічні, середньострокові й поточні).

Отже, формування трудових ресурсів є важливою складовою процесу його постійного формування та приведення у відповідність з нагальними потребами розвитку підприємства.

Процес формування трудових ресурсів, як і формування взагалі, базується на ряді принципів, тобто правил, які необхідно враховувати в процесі його здійснення. Вони орієнтують підприємство ПП “Академія Оцінки і Права” на досягнення найкращих економічних показників. Застосовувати всі принципи формування під силу тільки великим підприємствам, що мають кваліфіковані кадри, сучасні інформаційні технології, необхідні ресурси. Тому число застосовуваних принципів формування визначається складністю управлінської системи та розміром, положенням і стійкістю підприємства.

Автоматизація системи формування – один із засобів формування, що вимагають застосування сучасних інформаційних технологій і комп'ютерної техніки, що забезпечують кодування інформації на основі її класифікації, єдність і системність інформації зі стадій життєвого циклу об'єкта формування, оперативну обробку, надійне зберігання й передачу інформації.

Питання формування чисельності робочих і інших категорій трудових ресурсів досить добре розроблені в методичному плані. В умовах планової системи господарювання чисельність промислово-виробничого трудових ресурсів була одним з показників, контрольованих вищим органом (галузевим міністерством). У сьогоднішні до формування чисельності трудових ресурсів і його оптимізації висувається ряд нових вимог:

- фактична й нормативна чисельність працівників повинні відбивати цілий комплекс зовнішніх стосовно підприємства факторів (зокрема, зміну попиту та пропозиції продукції, послуг; рівень конкуренції на ринку конкретного товару; фінансовий стан й ін.);
- чисельність трудових ресурсів (у тому числі нормативна) стає обов'язковим елементом прогнозу розвитку підприємства;
- підсилюється роль і значення нормування чисельності трудових ресурсів як фактора оптимізації витрат і виявлення неефективних робочих місць;
- управління чисельністю трудових ресурсів й нормування зобов'язані відбивати диференціацію робочих місць підприємства залежно від їхньої значимості для процесу виробництва;
- необхідність обліку технологічних обмежень при зниженні чисельності працівників;
- нормування чисельності повинне сприяти постійному поліпшенню якості трудового життя трудових ресурсів.

Наведені методи використовуються для формування чисельності трудових

ресурсів робочих професій. Однак найбільш важким є визначення потреби в управлінському персоналі, для якого важко розрахувати трудомісткість операції та про нормувати його дії, тому що діяльність керівників має досить стихійний та непередбачуваний характер.

Таким чином, можемо зауважити, що процес створення трудового колективу являє собою послідовну зміну дій керівників ПП “Академія Оцінки і Права” вищої і середньої ланки, спрямованих на формування персоналу підприємства.

Рекомендований в даній дипломній роботі процес формування нового трудового колективу ПП “Академія Оцінки і Права” складається з таких етапів:

1. Встановлення конкретних цілей.
2. Складання графіку робіт.
3. Узгодження різних видів робіт (проведення експерименту).
4. Організаційна робота з розподілу повноважень.
5. Обговорення проблем, проведення дискусій.
6. Аналіз ходу і результатів роботи.
7. Забезпечення зворотного зв'язку.

Для успішного створення трудового колективу підприємства ПП “Академія Оцінки і Права” необхідно забезпечити такі умови:

- усі члени колективу повинні чітко уявляти собі цілі спільної роботи;
- вміння кожної людини відомі керівнику та іншим робітникам (відповідно до цього розподілені функції);
- організаційна побудова колективу повинна відповідати завданням, що стоять перед ним;
- у колективі аналізують методи роботи і намагаються їх удосконалювати;
- розвинута самодисципліна, що дозволяє добре використовувати час і ресурси;
- колектив підтримує своїх членів і створює тісні взаємовідносини;

- відносини у колективі є відкритими.

Для створення ефективного трудового колективу ПП “Академія Оцінки і Права” його керівник повинен відповідати таким вимогам:

- наявність навичок керівництва;
- послідовність;
- вміння щодо правильного підбору робітників;
- турбота про членів колективу;
- здатності до створення сприятливого морально-психологічного клімату;
- підтримка особистого розвитку робітників, заохочення їхнього творчого потенціалу;
- вміння раціонально використовувати робочий час;
- високі вимоги до працівників;
- прагнення до зворотного зв'язку.

Навички керівника по формуванню трудового колективу особливо важливі у випадках, коли потрібно об'єднати разом велику кількість людей і навчити їх ефективно працювати на загальну мету в атмосфері співробітництва.

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ