

9. Мороз, А. М. Банківські операції [Текст] : підручник / А. М. Мороз, М. І. Савлук, М. Ф. Пуховкіна та ін. – 2-ге вид., випр. і доп. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Мороза. – К. : КНЕУ, 2002. – 476 с.
10. Портер, М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов [Текст] / М. Портер. – Альпина Бизнес Букс, 2005. – 454 с.
11. Рокоча, В. В. Особливості розвитку інтеграційної закономірності в європейському фінансовому просторі [Текст] / В. В. Рокоча, К. В. Ковтонюк // Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції. – 2009. – № 3. – С. 25–30.
12. Сєдих, О. Є. Удосконалення управління продуктами банку в умовах фінансової кризи [Електронний ресурс] / О. Є. Сєдих // Проблеми та перспективи розвитку банківської системи України : збірник наукових праць. – 2009. – Вип. 26. – Режим доступу : http://www.nbuuv.gov.ua/portal/soc_gum/pprbsu/texts/2009_26/26.1.26.pdf.

Summary

Efficient strategy is an guarantee of success for bank activity in the market. Refer to alternative services progressive features in terms of banks business, its strategy perfection leads to great possibilities for bank. Composition and key influencing factors were investigated for improvement alternative bank services integrated strategic planning.

Отримано 21.09.2010

УДК 331.101.262

*І.І. Демко, Львівський інститут банківської справи
Університету банківської справи НБУ*

ОЦІНКА ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

У статті подано комплексну оцінку забезпеченості підприємства трудовими ресурсами. Виділено основні завдання аналізу стану забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та обґрунтовано необхідність здійснення оцінки трудових ресурсів для реалізації потенційних можливостей персоналу.

Ключові слова: трудові ресурси, кадри, персонал, оцінка, аналіз, підприємство, праця.

Постановка проблеми. У конкурентному середовищі підприємство прагне зміцнити своє економічне становище через досягнення переваг над конкурентами. Конкурентної переваги підприємство добивається, знижуючи витрати виробництва чи пропонуючи кращий за якістю товар. Однією з важливих передумов конкурентоспроможності підприємства є наявність трудових ресурсів та їх раціональне використання [2].

Від ефективності використання трудових ресурсів залежать показники обсягу виробництва продукції, рівень її собівартості та якості. Саме тому аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами є важливою складовою системи комплексного економічного аналізу діяльності будь-якого суб'єкта господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні, методичні і прикладні питання багатопланової проблеми обліку, аналізу, аудиту забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є предметом наукових досліджень багатьох вчених, зокрема таких відомих українських учених-економістів, як П.Й. Атамас, М.Т. Білуха, Ф.Ф. Бутинець, В.В. Вітлінський, С.Ф. Голов, О.А. Грیشнова, Н.І. Дорош, А.Г. Загородній, С.В. Івахненко, А.М. Колот, А.Н. Кузьмінський, М.В. Кужельний, Г.І. Купалова, Є.В. Мних, Ю.І. Палеха, В.М. Пархоменко, М.С. Пушкар, С.В. Свірко, В.В. Сопко, А.О. Старостіна, Л.К.Сук, Н.М. Ткаченко, Б.В. Усач, Ю.С. Цал-Цалка, Д.М. Черваньов, Л.М. Чернелевський, В.Г. Швець, В.О. Шевчук та інших. Серед зарубіжних дослідників, яким також належить значний внесок у розробку даної проблеми, слід назвати В.А. Андрєєва, Х. Андерсона, Г.Ю. Дуб'янську, Ю.А. Данилевського, Я.В. Соколова, А.Д. Шеремета, В.П. Суйця, Г.Г. Мелікяна, Р.П. Колосову та інших. Проте цілий ряд теоретичних, методичних, організаційних, практичних, нормативно-правових та інших аспектів забезпеченості підприємства трудовими ресурсами в сучасних умовах розвитку національної економіки, формування соціально орієнтованого ринку праці в контексті стандартизації і гармонізації їх з міжнародними вимогами вивчено недостатньо.

Мета статті – дати комплексну оцінку забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та обґрунтувати необхідність їх використання.

Виклад основного матеріалу. Аналіз трудових показників на підприємстві є одним із засобів удосконалення практики планування і керівництва у сфері праці. Він припускає вивчення рівня та динаміки будь-якого окремого показника в тісному зв'язку і взаємозалежності від зміни рівня і динаміки всіх інших. Аналізу господарської діяльності належить важлива роль в удосконаленні організації оплати праці, забезпеченні її прямої залежності від кількості і якості, кінцевих виробничих результатів. У процесі аналізу виявляються резерви підвищення ефективності та вдосконалення оплати праці, введення прогресивних форм матеріального стимулювання, забезпечується систематичний контроль за мірою праці і споживання.

При аналізі стану забезпеченості підприємств трудовими ресурсами вирішують такі завдання:

- оцінюють трудові ресурси підприємства та його підрозділів;
- визначають ступінь відповідності загальноосвітнього і кваліфікаційного складу трудових ресурсів та їх структури до сучасного науково-технічного рівня виробництва і його організації;
- встановлюють забезпеченість виробництва трудовими ресурсами;
- визначають ступінь обґрунтованості завдань з підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції;
- виявляють резерви підвищення продуктивності праці [4].

Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами проводиться за певними напрямками (рис. 1).

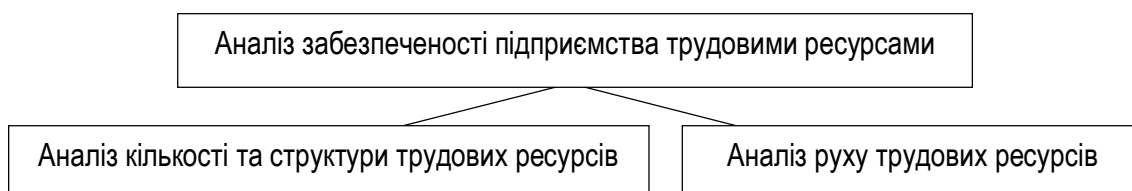


Рис. 1. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

Аналіз кількості та структури працівників починається з оцінки їх відповідності трудомісткості виробничої програми та визначення відхилень фактичної кількості до розрахункової чи до минулого періоду. Найважливіші характеристики зміни кількості та структури трудових ресурсів:

- відносне скорочення приросту кількості працюючих відповідно до зростання обсягу виробництва та фінансових результатів господарської діяльності;
- підвищення частки робітників у складі промислово-виробничого персоналу як передумови зростання продуктивності його праці.

Водночас важливе значення має аналіз забезпеченості підприємства кваліфікованими кадрами та надлишку чи нестачі робітників у провідних виробничих підрозділах за професіями та спеціальностями. Періодичний аналіз професійного складу робітників є важливим фактором для поліпшення технічного прогресу і дає змогу виявити нестачу чи надлишок робочої сили тієї чи іншої професії, спеціальності та вжити оперативних заходів щодо поліпшення професійного складу кадрів.

Важлива умова успішної роботи підприємства – постійний склад кадрів. Склад працюючих постійно змінюється, що характеризується коефіцієнтами обороту. Для їх аналізу використовуються облікові дані. Найдоцільніший аналіз показників руху трудових ресурсів у динаміці

років, що свідчить про вжиті підприємством заходи і про їх ефективність [3].

Для аналізу трудових ресурсів використовується інформація звітних форм 2-ПВ “Звіт із праці”, 1-п “Звіт підприємства з продукції”, 6-ПВ “Чисельність окремих категорій працівників підприємства і підготовка кадрів”, а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані [1].

Достатня забезпеченість підприємств необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва.

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність будь-якого підприємства починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю, структурою, кваліфікацією та культурно-освітнім рівнем і характеристикою руху робочої сили.

Метою аналізу є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили в зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації. Персонал підприємства поділяється на працівників основної діяльності, обслуговуючих та інших господарств.

Аналіз забезпеченості підприємств персоналом проводиться шляхом порівняння їх фактичної кількості з потребою та в динаміці за кілька періодів.

Аналіз забезпеченості підприємств робочою силою починають з визначення абсолютного і відносного надлишку чи нестачі працівників у звітному періоді. Вони визначаються шляхом простого зіставлення фактичної і планової кількості працівників за категоріями персоналу. При цьому встановлюються причини надлишку чи нестачі в кадрах. Так, надпланова кількість основних працівників може бути наслідком підвищення трудомісткості продукції, що випускається, чи нераціонального використання працівників. Через тісний зв'язок кількості основних працівників з обсягом виробництва виникає необхідність виявлення їхнього відносного надлишку чи нестачі. Для цього використовують типову аналітичну.

Наступним етапом аналізу є вивчення структури кадрів, що здійснюється шляхом зіставлення фактичної і планової питомої ваги кількості кожної категорії працюючих у загальній кількості персоналу. Зміна питомої ваги категорій працюючих у загальній їх кількості характеризується індексом, що визначається як відношення питомої ваги даної категорії працівників у звітному і базисному періодах. При цьому визначаються причини зміни структури кадрів, вивчаються тенденції

цього процесу на передових підприємствах, а також нормативні документи, на підставі чого розробляються відповідні заходи щодо раціоналізації структури кадрів.

При плануванні кількості працівників важливо попередньо проаналізувати рух кадрів, що проявляється зарахуванням, звільненням і внутрішнім переміщенням працівників. Цей процес і відповідна йому зміна чисельності називається оборотом робочої сили. При аналізі руху особового складу визначають коефіцієнти обороту з прийому, звільнення та загального обороту. Зіставленням відповідних коефіцієнтів звітного і базисного періодів вивчають оборот робочої сили, причини виходу працівників з підприємства. Їх можна згрупувати в такий спосіб:

- природне зменшення (вихід на пенсію за старістю, інвалідність, смерть), призов до армії, відбуття на навчання та ін., дозволені законом;
- звільнення внаслідок скорочення обсягу робіт, часткової ліквідації підприємства, закінчення терміну договору та ін.;
- вибуття за особистим бажанням, через родинні обставини, за прогули та з інших причин, не передбачених законом. Кількість робітників, звільнених з цих причин, характеризує плинність кадрів.

Ці причини підлягають глибокому аналізу. Найбільш типовими є такі: незадовільні умови праці, низький рівень зарплати, відсутність житла, дитячих установ тощо. Для аналізу ступеня інтенсивності використання кадрів застосовують такі показники: коефіцієнт змінності робітників; коефіцієнт зайнятості активною роботою; коефіцієнт відволікання виконавців від основної роботи. При цьому виробничий процес можна розглядати як збільшення затрат часу на продукцію, яка виготовляється. Необхідно в'ясувати, які затрати часу є необхідними і повинні включатися в норму. Також важливо визначити раціональність, продуктивність використання часу працівників та обладнання як одного із чинників ефективної організації праці.

При аналізі використання робочого часу порівнюють планові і фактичні дані про відпрацьований час, виявляють причини відхилення фактичних даних від планових і базисних (попереднього року), вивчають динаміку його втрат робочого часу. Вихідною інформацією для аналізу служать матеріали статистичної звітності про відпрацьований і невідпрацьований час. Аналізуються втрати робочого часу через непрацездатність і їхній вплив на зростання продуктивності праці, непродуктивні витрати праці, пов'язані з браком і відхиленнями від нормальних умов роботи.

Залежно від конкретних умов праці на підприємстві номенклатура статей балансу робочого часу може змінюватися. Зменшення або

збільшення фактично відпрацьованого фонду робочого часу здійснюється за рахунок таких змін:

- кількості працівників;
- кількості відпрацьованих людино-днів за рік;
- середньої тривалості робочого дня.

Висновки. Для вирішення стратегічних завдань підприємству необхідно вчасно проводити оцінку й аналіз трудових ресурсів з таких причин. По-перше, знання реального стану трудових ресурсів підприємства й окремих їх елементів дозволить керівникам об'єктивно оцінювати можливості у сфері використання трудових ресурсів, цілеспрямовано керувати їхніми характеристиками. По-друге, співвідношення величини трудових ресурсів з кінцевими результатами їх функціонування створить комплексне уявлення про ступінь використання робочої сили, допоможе визначити напрямки оптимізації структури трудових ресурсів і шляхи їх подальшого нарощування й удосконалення. Однак, як свідчить практика, більшість підприємств не знають можливостей трудових ресурсів своїх працівників, не знають, як кількісно і якісно провести його аналіз та оцінку і які умови необхідні для повної реалізації потенційних можливостей персоналу. Крім того, на підприємствах відсутня інформація, що дозволяє дати цілісну оцінку трудових ресурсів, кожного окремого працівника і всього персоналу підприємства.

Таким чином, використання кадрів тісно поєднане із поставленими перед підприємствами завданнями. Таке поєднання має кількісний, якісний, часовий і просторовий аспекти і будується таким чином, щоб кадри знайшли застосування відповідно до своїх здібностей, а задачі підприємства виконувалися найбільш ефективно з точки зору строків, якості та обсягу виробництва при оптимальному використанні виробничих засобів у визначений відрізок робочого часу. Застосування кадрів здійснюється в системі праці, в якій трудові ресурси та засоби виробництва пов'язані між собою.

Список літератури

1. Економічний аналіз [Текст] : навчальний посібник / М. А. Болюх, М. І. Горбатюк ; за ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченька. – К. : КНЕУ, 2001. – 540 с.
2. Кіндрацька, Г. І. Економічний аналіз: теорія і практика [Текст] : підручник / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній / за ред. проф. А. Г. Загороднього. – Львів : Магнолія Плюс, 2006. – 428 с.
3. Мних, Є. В. Економічний аналіз [Текст] : підручник / Є. В. Мних. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 472 с.
4. Попович, П. Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання [Текст] : підручник / П. Я. Попович. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – 416 с.

Summary

The complex estimation of material well-being of enterprise labour resources is resulted in the article. Basic tasks are selected to the analysis of the state of material well-being of enterprise labour resources and grounded necessity of realization of estimation of labour resources for realization of potential possibilities of personnel.

Отримано 20.09.2010

УДК 336.078.3

Н.В. Шевченко, ДВНЗ "Українська академія банківської справи НБУ"

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

У статті обґрунтовано необхідність і систематизовано проблеми впровадження державного фінансового контролю в соціальну сферу, визначено його завдання та умови ефективної реалізації.

Ключові слова: державний фінансовий контроль, соціальна сфера, ефективність контролю, соціальні послуги.

Постановка проблеми. В умовах подолання фінансової кризи та підвищення результативності виконання соціальних програм особливої актуальності набуває ефективність використання бюджетних коштів. Забезпечення такої ефективності, поряд із забезпеченням державних органів і суспільства достовірною інформацією про використання фінансових ресурсів соціальними установами, є основною метою здійснення державного фінансового контролю. На жаль, сьогодні функціонування системи державного фінансового контролю супроводжується труднощами організаційного, методичного та іншого характеру, що, у свою чергу, зменшує результативність реалізації програм соціального характеру та прозорість їх фінансування.

Останнім часом в економічній літературі приділяється значна увага загальним питанням провадження системи державного фінансового контролю. Неодноразово в роботах як вітчизняних, так і закордонних науковців розглядалися питання дублювання функцій контролюючих органів, підвищення їх незалежності, необхідності впровадження нових методичних прийомів контролю тощо. Суттєвий внесок у вирішення існуючих проблем функціонування системи державного фінансового контролю належить таким науковцям, як І. Іванова, І. Стефаник, О. Лебедева, С. Бардаш, О. Репетько, І. Басанцов, О. Зюнькін, О. Василик, В. Шевчук, А. Барановський та ін. Незважаючи на значну кількість