

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ 1. Теоретичні основи аналізу оплати праці на підприємстві	5
1.1. Основні елементи і принципи організації оплати праці	5
1.2. Форми і системи оплати праці	8
1.3. Заробітна платня в умовах ринкової економіки	11
Розділ 2. Аналіз формування та використання коштів на оплату праці на ПП "Енергосервіс"	14
2.1. Сучасний стан та економічна характеристика підприємства	14
2.2. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів і робочого часу	19
2.3. Аналіз використання фонду оплати праці	23
2.4. Аналіз факторів, що обумовили зміну обсягу фонду оплати праці	29
Розділ 3. Ефективність використання оплати праці як джерела впливу на фінансовий стан підприємства	31
3.1. Чинники які впливають на оплату праці	31
3.2. Заходи забезпечуючі зростання продуктивності праці	34
Висновки	37
Список використаної літератури	38

ВСТУП

Здійснення економічної реформи в Україні вимагає формування власної економічної політики на основі демократії, свободи підприємництва і відвертості для інтеграції в світову економічну спільноту.

Перебудова економічних відносин повинна сприяти посиленню спонукальних мотивів і стимулів до ефективної трудової діяльності. Для цього необхідно, щоб соціально-економічна система з командно-адміністративною моделлю трудових відносин була замінена на діючий мотиваційний механізм високопродуктивної і високоякісної праці в суспільному виробництві.

Тривалий час в нашій країні існувала централізована система регулювання

всіх питань обліку і оплати праці. Така практика їх регулювання негативно впливала на виробничу і фінансову діяльність підприємств, формувала зрівняльні підходи до розподілу, породжувала байдуже відношення людей до результатів своєї праці. Серед основних причин зниження зацікавленості працівників в результатах виробництва, необхідно відзначити, недосконалість

системи оподаткування і ціноутворення, нестабільність фінансово-кредитної політики, знецінення грошей і на основі цього відносно низький рівень заробітної платні.

В цих умовах актуальність дослідження і розробки теоретичних і методичних основ обліку і організації заробітної платні на підприємстві постійно зростає і вимагає теоретичного і практичного обґрунтування.

Метою роботи є аналіз і узагальнення теоретичних, методологічних і практичних проблем обліку і організації оплати праці на конкретному підприємстві. Поставлена мета вимагає рішення наступних задач:

- вивчення економічного ества заробітної платні;

- дослідження теоретичних основ організації обліку і матеріального стимулювання в умовах переходу до ринкових відносин;
- проведення аналізу організації обліку і оплати праці на підприємстві;
- розробка економічно обґрунтованих пропозицій по вдосконаленню організації обліку і оплати праці працівників підприємства.

Об'єктом дослідження є ПП «Енергосервіс», яке займається торговою діяльністю в Мелітопольському районі. Інформаційною базою досліджень з'явилися Закони і законодавчі акти України з питань розвитку економіки, річні звіти, статистичні дані, положення про оплату праці, дані синтетичного і аналітичного обліку. Використані публікації статистичних і наукових установ, праці вітчизняних і зарубіжних учених і фахівців в області праці і заробітної платні.

Теоретичні і методичні аспекти вдосконалення оплати праці і матеріального стимулювання, аналіз тенденцій його подальшого розвитку представлені в багатьох публікаціях учених-економістів України і інших держав. Серед них особливу увагу звертають на себе А.А. Бугуцко, М.Х. Вдовіченко, В.С. Дієсперова, В.Н. Поліщука, В.В. Сопко, Ц.р. Струмліна, Г.З. Слізенгера, В.Н. Завгороднього, Н.І. Маліка, Н.Н. Павлівської, Р.Н. Яковлева і інших. В їх публікаціях широко розглядаються питання, пов'язані з обліком і організацією оплати праці, його продуктивності і ефективності. Проте, є ще багато недозволених питань теоретичного, методологічного і практичного характеру.

В процесі обробки отриманої інформації використовувалися різні методи: монографічний, порівняння, аналіз і синтез, економічно-статистичний, абстрактно-логічний, спостереження і аналізу чинника.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТНІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Основні елементи і принципи організації оплати праці

Ефективність функціонування і соціальний розвиток тих або інших суб'єктів господарювання (трудових колективів) забезпечується перш за все формуванням належних індивідуальних і колективних матеріальних стимулів, провідною формою реалізації яких є оплата праці.

Відповідно до Закону України про оплату праці" заробітна платня - це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому виразі, який згідно трудовій угоді власник або уповноважений орган виплачує працівнику за виконану роботу.

Аналіз праці і заробітної платні - одна з найважливіших і складних ділянок роботи, вимагаючих точних і оперативних даних, в яких відображаються зміни в чисельності працівників, витратах робочого часу, категоріях працівників, кодах виробничих витрат і здійснюється контроль за використанням трудових ресурсів .

В умовах розвитку підприємництва і існування різних форм власності заробітна платня працівника вже не визначається розміром якоїсь гарантованої фундації оплати праці, а все більш залежить від кінцевих результатів діяльності і доходів всього підприємства. Потрібно враховувати, що і сам працівник все частіше стає більш менш реальним співвласником підприємства. Тому винагороджуючи працівника - власника, необхідно нараховувати певний дохід не тільки за працю, але і за вкладений в підприємство капітал. Враховуючи зміни в природі і механізмі формування заробітку працівника, замість поняття "заробітна платня" все частіше використовують такі терміни, як "трудовий дохід", "винагороду", "оплата праці", "заробіток", "дохід"

Дієвість оплати праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої функції. Основними функціями оплати праці є: відтворювальна, стимулююча, регулююча і соціальна, які схемно представлені на малюнку 1.1. Причому окремі структурні доданки кожної функції оплати праці відображають конкретні аспекти проблеми: цільову спрямованість, принципи, напрями і критерії працівників.

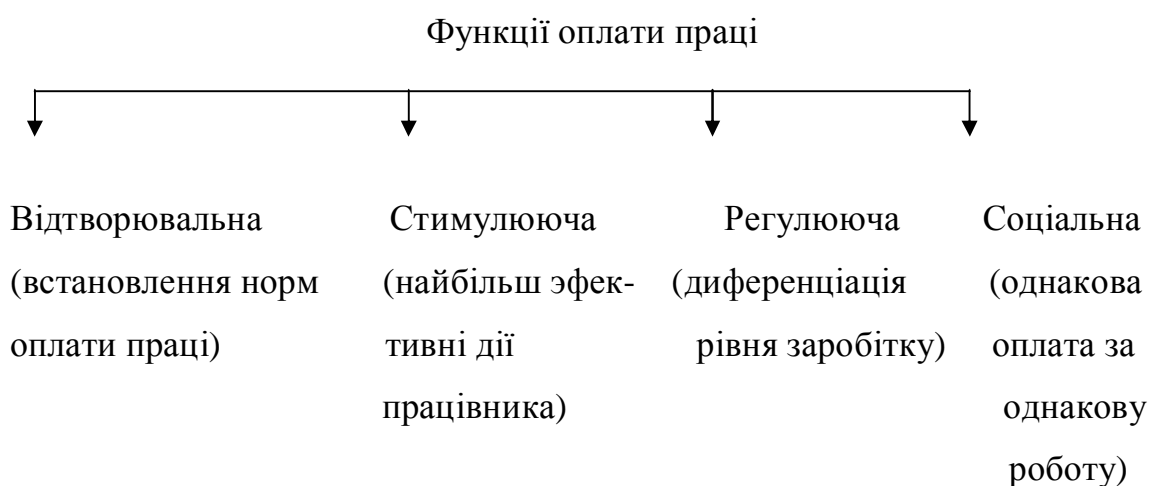


Рисунок 1.1 Функції оплати праці

Кожна з функцій оплати праці має своє призначення. Наприклад, реалізація відтворювальної функції заробітної платні передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворювання робочої сили відповідної кваліфікації і одночасно дозволяє застосовувати обґрунтовані норми праці, які гарантують власнику отримання необхідного результату господарської діяльності.

Функція стимулювання зводиться до того, що можливий рівень оплати праці повинен спонукати кожного працівника до найефективніших дій на своєму робочому місці.

Регулююча функція оплати праці реалізує принцип, що загальноживається, диференціації рівня заробітку відповідно до спеціальності і кваліфікації персоналу, важливості і складністю трудових витрат.

Соціальна функція заробітної платні направлена на забезпечення однакової оплати за однакову роботу; вона повинна поєднувати державне і договірне її регулювання, а також реалізувати принципи соціальної справедливості по відношенню до отримання власного доходу.

Повна і ефективна реалізація цих головних функцій оплати праці можлива тільки за умови формування і послідовного здійснення науково обгрунтованої політики такої оплати як на макрорівні (держава, галузь, регіон), так і на мікрорівні (підприємство, організація, їх підрозділи) .

Для реалізації функцій заробітної платні необхідне дотримання наступних найважливіших принципів:

- підвищення реальної заробітної платні у міру зростання ефективності виробництва і праці;
- забезпечення випереджаючих темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної платні;
- рівна оплата за рівну працю;
- державне регулювання оплати праці;
- простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці, що забезпечує широку інформованість про їх єство.

Принципи організації заробітної платні - це об'єктивні, науково обгрунтовані положення, що відображають дії економічних законів і направлені на більш повну реалізацію функцій заробітної платні. Тому найбільш доцільно класифікувати принципи організації заробітної платні відповідно до функцій, на реалізацію яких вони направлені.

1.2. Форми і системи оплати праці

Найбільше розповсюдження на підприємствах всіх форм власності отримали дві форми оплати праці:

- відрядна - оплата за кожен одиницю продукції або виконаний об'єм робіт;

- почасова - оплата праці за відпрацьований час, але не календарне, а нормативне, яке передбачається тарифною системою.

Форми і системи оплати праці надані на малюнку 1.2



Рисунок 1.2. Форми і системи оплати праці

Існує цілий ряд умов при яких доцільно застосувати ту або іншу форму оплати праці.

Умови застосування відрядної платні праці:

- існують кількісні показники роботи, які безпосередньо залежать від конкретного працівника;

- є можливість точного обліку об'ємів виконання роботи;

- існує можливість у робочій конкретній ділянці збільшити вироблення або об'єм виконуваних робіт;

- існує необхідність на конкретній виробничій ділянці стимулювати робітників в подальшому збільшенні вироблення продукції або об'ємів виконуваних робіт;

- є можливість технічного нормування праці.

Відрядну платню праці не рекомендується застосовувати в тому випадку, якщо застосування її веде до:

- а) погіршенню якості продукції;
- б) порушенню технологічних режимів;
- в) погіршенню обслуговування устаткування;
- г) порушенню вимог техніки безпеки;
- д) перевитраті сировини і матеріалів.

Умови застосування почасової оплати праці:

- відсутня можливість збільшення випуску продукції;
- виробничий процес строго регламентований;
- функції робітників зводяться до спостереження за ходом технологічного процесу;
- функціонують потокові і конвейерні типи виробництва із строго заданим ритмом;
- збільшення випуску продукції може привести до браку або погіршення якості продукції.

При прямій відрядній платні праці, праця оплачується по розцінках за одиницю проведеної продукції. Заробіток робітника визначається шляхом множення відрядної розцінки на кількість проведеної продукції за звітний період.

При відрядно-преміальній - робітник одержує оплату своєї праці по прямих відрядних розцінках і додатково одержує премію. Але для цього повинні бути чітко встановлені показники, за які здійснюється преміювання, вони повинні бути доведені до кожного. Крім того, повинен бути

встановлений розмір премії за виконання і перевиконання цих показників. Це можуть бути показники зростання продуктивності праці, зростання і об'єму виробництва і інші.

При непрямо-відрядній - розмір заробітної платні робітника ставляться в пряму залежність від результатів праці, обслуговуваних їм робочих-відрядників. Ця система використовується для оплати не основних, а допоміжних робітників.

При акордно-відрядній - розцінка встановлюється на весь об'єм роботи на основі діючих норм часу або норм вироблення і розцінок. При цій системі робітники преміюються за скорочення терміну виконання роботи, що усилює стимулюючу роль цієї системи в зростанні продуктивності праці.

При відрядно-прогресивній - праця оплачується по прямих відрядних розцінках в межах виконання ними норм. При виробленні понад норму - по підвищених розцінках.

При почасовій заробітній платні - працівник одержує грошовий вираз своєї праці залежно від кількості відпрацьованого часу, проте внаслідок того, що праця може бути простою і складною, низько- і висококваліфікованим, необхідне нормування праці, яке здійснюється за допомогою тарифних систем. Складовими елементами тарифної системи є:

- тарифна ставка - це абсолютний розмір оплати праці різних груп і категорій робітників за одиницю часу. Початковою є мінімальна тарифна ставка, вона визначає рівень найпростішої праці. Тарифні ставки можуть годинні, денні і тижневі;

- тарифні сітки служать для встановлення співвідношення в оплаті праці залежно від рівня кваліфікації. Це сукупність тарифних розрядів і відповідний їм тарифний коефіцієнт. Тарифний коефіцієнт низького розряду приймається за одиницю і показує в скільки разів відповідні тарифні ставки більше тарифної ставки першого розряду.

Для керівників і фахівців використовують систему посадових окладів. Посадовий оклад - це абсолютний розмір заробітної платні, встановлений відповідно до посади. Він може складати певний діапазон - від мінімального до максимального значення.

1.3 Заробітна платня в умовах ринкової економіки

В умовах ринкової економіки головною ціллю діяльності підприємств є отримання прибутку. А для цього необхідна оптимізація всіх чинників і засобів виробництва. Не є виключенням і організація оплати праці, оскільки при дуже високій заробітній платні підвищується собівартість продукції, що робить товар не конкурентоздатним і отримання прибутку стає проблематичним. Якщо ж заробітна платня дуже низька, то не всякий працівник схоче продати свою робочу силу, даному підприємству, що може спричинити за собою зупинку виробництва, оскільки процес виробництва без «живої праці» не можливий, а це веде до праху підприємства.

В Україні, на жаль, до цього дня, практично відсутнє конкурентне середовище. Внаслідок цього і безконтрольності з боку органів державного управління, керівники підприємств ослабили економічну діяльність, розвалили служби нормування і організації праці, не контролюють динаміку собівартості продукції, а безгосподарність виправдовують порушенням економічних зв'язків і подорожчанням ресурсів.

Проте, найближчим часом почнуть діяти антимонопольні важелі, держава не зможе більше надавати дотації збитковим підприємствам, яких стає все більше і більше, отже, почне демонструвати свою селекційну роль конкуренція.

Недооцінка оптимальної організації праці і інших ресурсів в таких умовах швидко приведе до банкрутства частини підприємств і зростанню безробіття.

Раціональна організація праці не можлива без упровадження наукової

організації праці. Упровадження наукової організації праці сприяє збільшенню виробництва продукції, скороченню трудових і матеріальних витрат на одиницю продукції, поліпшенню умов і зміцненню дисципліни праці, дотриманню санітарних і гігієнічних умов і т.п.

Упровадження наукової організації праці передбачає систематичне проведення заходів щодо вдосконалення виробництва. Основними з таких заходів є: упровадження механізації і автоматизації, вдосконалення організації праці і технології виробництва, підвищення культурно-технічного рівня працівників, вдосконалення оплати праці і його умов і т.п.

Принципово важливим питанням організації праці є забезпечення відповідності трудового доходу як індивідів, так і окремих колективів кількості і якості праці. Така відповідність в економічній літературі відома як співвідношення між мірою праці і мірою заробітної платні.

Оптимальне співвідношення між мірою праці і мірою його оплати сприяє мотивації праці, підвищенню його продуктивності, правильному співвідношенню між фундаціями споживання і накопичення, що є необхідною умовою нормального розвитку економічних процесів.

З вище висловленого можна зробити такі висновки:

1. Заробітна платня, як економічна категорія, належить до числа найважчих. В науковій літературі зустрічаються більше двох десятків визначень заробітної платні. В сучасних умовах заробітна платня - це:

- економічна категорія, яка визначає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу винагорода, яка відповідно до трудового договору власник повинен сплатити працівнику за проведений об'єм робіт;

- елемент ринку праці, яка виступає як ціна товару, по якому працівник продає свою робочу силу;
- джерело задоволення особистих потреб найманого працівника, який повинен забезпечити об'єктивно необхідне відтворювання робочої сили;
- елемент витрат на виробництво, який входить в собівартість продукції і головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників в досягненні високих кінцевих результатів праці.

2. Виключно важлива роль заробітної платні у функціонуванні економіки обумовлена тим, що вона повинна одночасно виконувати як мінімум чотири функції: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу і соціальну.

3. В умовах ринкової системи господарювання фундація оплати праці складається з індивідуальної заробітної платні і визначається елементами організації оплати праці. Первинними елементами оплати праці є тарифна система, тарифна ставка, форми і системи оплати праці. Тарифна система є інструментом диференціації заробітної платні залежно від складності і умов праці.

4. В цілому, в економічній системі, яка базується на різних формах власності і господарювання, організація заробітної платні здійснюється шляхом об'єднання:

- державного регулювання;
- договірної регулювання шляхом складання генеральних, галузевих, регіональних і колективних договорів на рівні підприємств;
- механізму визначення і встановлення мінімальної заробітної платні.

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

2.1. Сучасний стан та економічна характеристика ПП "Енергосервіс"

Підприємство „Енергосервіс” було засновано у 2004 році. Воно створювалося як приватне багатoproфільне підприємство, в якому передбачалося проводити будівництво будівель, виробництво робочого одягу, роздрібна торгівля одягом, торгово-закупівельна діяльність і інше.

Повна назва: Приватне підприємство „Енергосервіс”

Скорочена назва: ПП „Енергосервіс”.

Ознака особи: юридична.

Форма власності: (10) приватна.

Ідентифікаційний код: 23793687

Місце знаходження та юридична адреса підприємства: 72312, Україна, м. Мелітополь, вул.. Держинського, 218.

Метою діяльності підприємства є задоволення потреб ринку у продукції, роботах та послугах підприємства, розширення їх асортименту, підвищення конкурентоспроможності, ефективне управління майном та одержання прибутку.

Фактично у перевіряемому періоді, згідно з даними статистичної та бухгалтерської звітності підприємство здійснювало такі види діяльності :

- оптова торгівля одягом;
- виробництво робочого одягу;
- роздрібна торгівля одягом;
- інші види оптової торгівлі;
- будівництво будівель;
- прання, оброблення білизни та інших текстильних виробів.

У виробництві використовуються тканини, такі як бязь, габардин, діагональ, ситець, фланель та інші, завдяки чому продукція виробляється якісна і не дорога.

Діяльність ПП „Енергосервіс” заснована на:

- високому професіоналізмі кадрів ;
- відповідальності за виконання поставлених задач;
- взаємній співпраці з партнерами по бізнесу і замовниками ;
- колективному підході до роботи, узгодженості трудових зусиль всього колективу;
- повному взаєморозумінні з клієнтом ;
- розвитку партнерських відносин ;
- забезпеченні високої якості робіт .

Економлячи гроші і час клієнта, підприємство пропонує свої послуги з доступних цін. Кожному клієнту пропонує гнучкі системи знижок залежно від об'єму замовлень.

При виготовленні продукції за рахунок поставленим матеріалів або послуг, що надаються, застосовуються договірні ціни. Доставка продукції здійснюється власним транспортом по злагодженому графіку із замовником, по діючій системі знижок від загальної вартості продукції.

Основні обов'язки і функції бухгалтерії:

1. Забезпечує раціональну організацію обліку і звітності на підприємстві і його підрозділах;
2. Організовує облік грошових і основних коштів, товарів, що поступають;
3. Своєчасне віддзеркалення на рахунок бухгалтерського обліку операцій, пов'язаних з їх рухом;

4. Облік витрат виробництва і обігу, реалізація продукції, виконання робіт (послуг), фінансових, розрахункових і кредитних операцій, контроль за їх законністю;

5. Правильне нарахування і перелік платежів до державного бюджету, погашення у встановлені терміни заборгованості банкам по позиках;

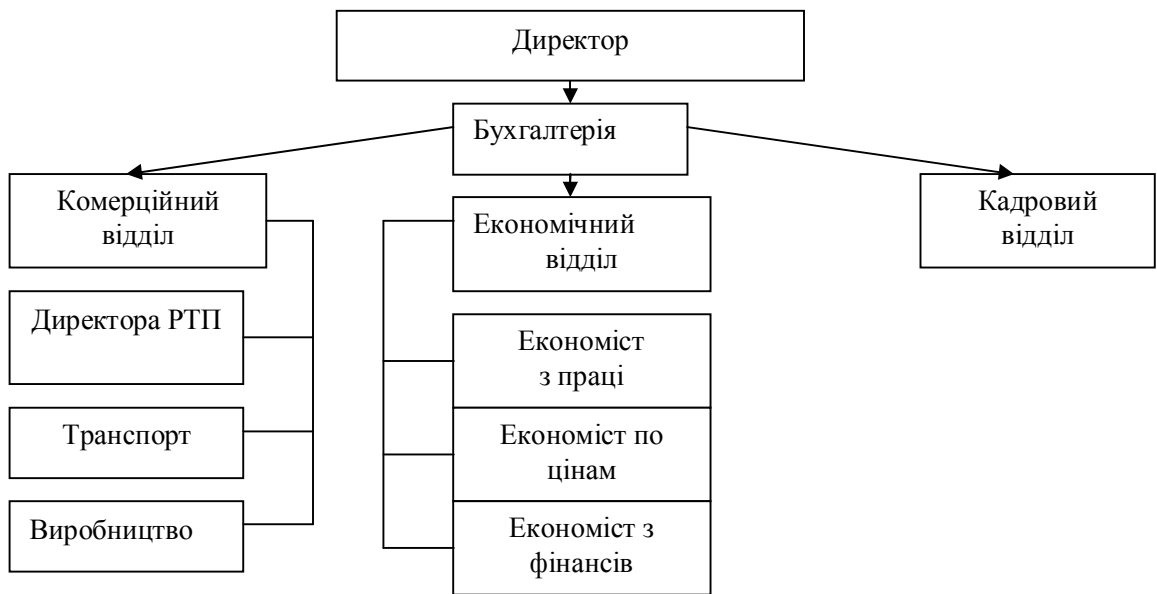
6. Здійснює контроль за дотриманням встановленого порядку первинних і бухгалтерських документів, розрахунків, витрати фундацій заробітної платні, встановлення посадових окладів;

7. Вживає заходів по попередженню недостач, незаконного витрачання грошових коштів і товарно-матеріальних цінностей;

8. Веде роботу по забезпеченню строгого дотримання штатної, фінансової, касової і платіжної розрахункової дисципліни, складання бухгалтерської звітності.

Керівництво підприємства здійснює директор, який займається висновком договорів на поставку сировини і матеріалів, висновок контрактів з покупцями, контроль виробництва, рішення юридичних питань.

Структура управління підприємства є впорядкованою сукупністю взаємозв'язаних елементів системи яка визначає найраціональніший розподіл праці і службових зв'язків між структурними підрозділами і працівниками апарату управління по підготовці, ухваленню і реалізації управлінських рішень.



Риунок 2.1. Структура управління підприємства «Енергосервіс»

В наведеній нижче таблиці 1.1 наведені динаміка виробництва та реалізації продукції на ПП «Енергосервіс» .

З даної таблиці бачимо, що рівень рентабельності виробництва щорічно знижується. Це свідчить про те, що в умовах високої конкуренції виробництво стає все більш збитковим і ні про яку рентабельність не може йти мова. Тому ПП «Енергосервіс» вирішило майже повністю перейти на торгову діяльність.

Таблиця 2.1

Динаміка об'єму виробництва та реалізації продукції на ПП «Енергосервіс»

Показники	Роки			Відхилення	
	2003	2004	2005	+, -	%
Прибуток, тис. грн.	379,2	121,6	98,3	-669,1	-176,4
Витрати виробництва, тис. грн.	10864,1	7457,6	5593,2	-5395,0	-49,6
Виручка от реалізації, тис. грн.	13530,9	10531,5	7851,2	-5642,5	-58,2
Рівень рентабельності продаж	0,028	0,012	0,013	-0,067	-41,7
Рівень рентабельності виробництва	2,6	0,9	0,7	-2,65	-101,9

Метою даного підприємства є отримання прибутку від виробничої і торгово-посередницької діяльності. Підприємство здійснює свою діяльність на основі самофінансування і господарського розрахунку.

Важливим показником характеризуючим роботу підприємств, є собівартість продукції (робіт, послуг). Від її рівня залежать фінансові результати діяльності підприємств, темпи розширеного відтворення, фінансовий стан суб'єктів господарювання.

В таблиці 2.2 приведені елементи витрат діяльності підприємства.

Таблиця 2.2

Аналіз затрат на виробництво продукції та її реалізацію на ПП «Енергосервіс»

Статті затрат	2003		2004		2005		Відхилення	
	тис. грн.	%	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%
Матеріальні витрати	9578,9	73,3	1102,6	26,9	1018,7	22,7	-8560,2	-50,6
Витрати на оплату праці	784,2	6,0	620,6	15,2	615,2	13,7	-169	7,7
Відрахування у фонд соц. страху	377,5	2,9	263,2	6,4	225,8	5,0	-121,7	2,1
Амортизаційні відрахування	255,7	1,9	287,6	7,0	383,7	8,5	128	6,6
Інші витрати	814,9	6,2	605,2	14,8	887,5	19,8	-52,9	13,2
Всього виробничих витрат	11811,2	90,4	2879,2	70,4	3130,9	69,8	-10061,5	-20,6
Комерційні витрати	1252,8	9,6	1211,9	29,6	1356,6	30,2	2466,3	20,6
Повна собівартість	13064	100	4091,1	100	4487,5	100	-7595,2	0

Як бачимо з таблиці, у зв'язку із зниженням об'ємів виробництва відбулося і зниження виробничих витрат. За аналізований період виробничі витрати знизилися на 20,6 % . Але при цьому зросли комерційні витрати на 20,6 % . Дана ситуація пов'язана з переходом на торгівлю, оскільки зросли витрати на пошук постачальників і споживачів, оплату транспортних витрат, винагороди продавцям і торговим агентам, а також інших витрат, пов'язаних із збутом товарів.

2.2. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів і робочого часу

До трудових ресурсів відносяться та частина населення, яка володіє необхідними фізичними даними, знаннями і навиками праці у відповідній галузі. Достатня забезпеченість підприємства потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами і ефективності їх використання залежить об'єм і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і, як результат, об'єм виробництва продукції, її собівартість, прибуток і ряд інших економічних показників.

Таблиця 2.3

Показники наявності і використання трудових ресурсів ПП «Енергосервіс»

Показники	Роки			Відхилення %
	2003	2004	2005	
Середньорічна чисельність робочих, чол.	81	83	87	7,4
Об'єм виробництва, тис. грн.	7851,2	10351,5	12116,9	54,3
Спільні витрати праці, чол.-год.	535789,8	914027,4	974028,0	81,8
Відпрацьовано одним робочим за рік: годин днів	1638 210	1749 220	1727 220	5,4 4,8
Середня тривалість робочого дня, год.	7,80	7,95	7,85	0,64
Вироботка одного працівника: Середньорічна, тис.грн. Середньоденна, грн. Середньогодинна, грн.	24,00 114,29 14,65	19,81 90,05 11,33	21,49 97,68 12,44	-10,5 -14,5 3,32
Трудомісткість виробництва	0,06	0,09	0,82	36,6
Рівень використання фонду робочого часу	0,82	0,88	0,87	6,09

В приведеній таблиці 2.3 представлена динаміка наявності і використання трудових ресурсів ПП «Енергосервіс».

Аналізуючи дану таблицю, можна прослідити як змінювалася чисельність працівників у зв'язку з переходом підприємства на торгівлю і скороченням виробництва. В 2005 р. в порівнянні з 2003 р. чисельність склала всього 7,4% або 87 чол. Але, судячи по щомісячних ухвалях правління за 2005 р., можна сміливо сказати, що забезпеченість підприємства трудовими ресурсами достатня, оскільки за цей час майже кожного місяця були нараховані премії за перевиконання плану товарообігу.

В ході аналізу трудових ресурсів підприємства розраховуються показники руху робочої сили. Зміна чисельності працівників підприємства за досліджуваний період характеризується системою абсолютних і відносних показників. Рівень інтенсивності руху працівників характеризують: коефіцієнт обороту по прийому, коефіцієнт обороту по вибуттю, коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт текучості, коефіцієнт стабільності кадрів. Визначимо вказані коефіцієнти за досліджуваний період.

Коефіцієнт обороту по прийому визначається відношенням числа працівників, прийнятих за аналізований період до середньосписочного числа працюючих .

$$K_n = \frac{Ч_n}{Ч_{ср.сп.}} \quad (2.1)$$

де: K_n - коефіцієнт обороту;

$Ч_n$ - число працівників, прийнятих за аналізований період;

$Ч_{ср.сп}$ - середньосписочне число працюючих.

Коефіцієнт обороту по вибуттю визначається розподілом числа вибулих працівників на середньосписочне число працюючих:

$$K_v = \frac{Ч_v}{Ч_{ср.сп.}} \quad (2.2)$$

де: K_v - коефіцієнт обороту по вибуттю;

$Ч_v$ - число вибулих працівників;

$Ч_{ср.сп.}$ - середньосписочна кількість працюючих.

Коефіцієнт загального обороту ($K_{об}$) - це відношення суми новоприбулих і вибулих працівників за аналізований період до середньосписочної чисельності працюючих:

$$K_{об} = \frac{Ч_n + Ч_v}{Ч_{ср.сп}} \quad (2.3)$$

де: Коб - коефіцієнт загального обороту;

Чп - число працівників, прийнятих за аналізований період;

Слід зазначити, що характеристика руху робітників на основі коефіцієнта обороту ще не розкриває причини вибуття. При аналізі руху робочої сили необхідно розраховувати коефіцієнт змінюваності (Ксм) і коефіцієнт текучості (Кт). Коефіцієнт змінності визначається відношенням якнайменшого з двох чисел - чисельності прийнятих і вибулих - до середньосписочної чисельності. Він може співпадати з коефіцієнтом обороту по прийому або по вибуттю, залежно від того, який з них менше. Коефіцієнт текучості визначається відношенням числа працівників, що звільнилися за власним бажанням до середньосписочної чисельності працюючих.

Розраховані показники занесені в таблицю 2.4.

Таблиця 2.4

Показники руху робочої сили на підприємстві

Показники	2003	2004	2005
Середньосписочна чисельність працюючих чол.	81	83	87
Прийнято робітників, чол	4	9	5
Вибуло робітників, чол.	7	15	9
У тому числі: За власним бажанням За скороченням штатів	3 8	8 16	2 12
Коефіцієнт обороту по прийому	0,05	0,1	0,05
Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,08	0,2	0,1
Коефіцієнт загального обороту	0,002	0,004	0,002
Коефіцієнт змінності кадрів	0,002	0,004	0,002
Коефіцієнт текучості кадрів	0,04	0,09	0,02

За даними таблиці 2.4 можна зробити наступні висновки. Найвищим коефіцієнт обороту по прийому був в 2004 р. -0,1%. Найнижчим цей коефіцієнт був в 2003 р. та 2005р. – 0,05% . Це пояснюється значним спадом виробництва в 2004р. і різко збільшеними його об'ємами в 2005 р. останніми роками підприємство скорочує як об'єми виробництва, так і чисельність працюючих і прагне приймати на роботу тільки кваліфікованих фахівців.

Оборот по вибуттю має стрибкоподібний характер, так найвищі його значення спостерігаються в 2004 р. – 0,2% і в 2005 р. – 0,1%, що пов'язаний з тими ж причинами.

2.3 Аналіз використання фонду оплати праці

Фонд оплати праці відповідно до Інструкції за статистикою заробітної платні, затвердженої Міністерством статистики України №465/1001 від 11.12.95

року, складається з основної, додаткової, стимулюючих і компенсаційних виплат.

Основна заробітна платня - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, вироблення, обслуговування), службовими обов'язками. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робочих і посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна платня - це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові досягнення і винахідництво, за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії за виконання виробничих завдань і функцій.

Інші стимулюючі і компенсаційні виплати. До них відносяться виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії по спеціальних системах і положеннях, компенсаційні і інші грошові і матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або здійснювані зовні меж встановлених законодавством норм.

Аналіз використання засобів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. В процесі нього здійснюють систематичний контроль за використанням фундації оплати праці, виявляють можливості економії засобів за рахунок зростання резервів продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції.

Відомості про використання засобів, направлених на оплату праці, представлені в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз використання фундації оплати праці

Види оплати	Роки			Відхилення 2005 г. от 2003 г. (+;-)
	2003	2004	2005	
Фонд оплати праці:	784,2	555,1	507,0	-277,2
По відрядних розцінках	101,2	76,2	58,7	-42,5
По тарифних ставках	351,4	318,3	310,1	-41,3
Премії за вироб. результати	193,1	63,8	47,6	-45,5
Доплати і надбавки	138,5	96,8	90,6	-47,9
Виплати за рахунок чистого прибутку:	79,7	60,8	62,9	-16,8
Винагорода за результати роботи за підсумками року	11,1	44,6	38,7	+27,6
Матеріальна допомога	24,5	10,2	21,4	-3,1
Одноразові виплати	44,1	6,0	2,8	-41,3
Виплати соціального характеру: Допомоги сім'ям з дітьми	71,3	235,6	188,1	+114,8
Посібники з тимчасової непрацездатності	3,9	58,4	93,8	+89,9
	64,7	177,2	94,3	+28,9
Разом засобів, направлених на оплату праці	935,2	899,0	758,0	-177,2
Частка в загальній сумі %				
Фонд оплати праці	83,9	69,0	66,9	-17,0
Виплат з прибутку	8,5	4,8	8,3	-0,2
Соціальних виплат	7,6	26,2	24,8	-17,2

Як видно, за аналізований період фонду оплати праці поступово знижувалася і в 2005 р. в порівнянні з 2003 р. відхилення склало 277,2 тис. грн. Можна також відзначити, що безпосередньо оплата праці займає найбільшу питому вагу у складі засобів, направлених на споживання і що включається в собівартість продукції.

Так за досліджуваний період фонду оплати праці по відрядних розцінках знизилася в 2005 р. в порівнянні з 2003 р. на 42,5 тис. грн. і склала 58,7 тис. грн. Фонд оплати праці по тарифних ставках знизилася на 41,3 тис. грн. і склала 310,1 тис. грн. премії за виробничі результати знизилася на 45,5 тис. грн. і склали 47,6 тис. грн. Матеріальна допомога знизилася на 4,1 тис. грн. і в 2005 р.

склала 21,4 тис.грн. Одноразові виплати знизилися на 41,3 тис.грн. і склали 2,8 тис. грн.

Виплати соціального характеру хоча і збільшилися в 2005 р. в порівнянні з 2003 р. на 114,8 тис. грн., та зате набагато нижче за три попередні літа в 2 - 2,5 раз.

В таблиці 2.6 розглянута фонд заробітної платні по категоріях працюючих.

Таблиця 2.6

Аналіз фонду оплати праці по категоріям працівників

Показники	2003	2004	2005	2005 р. в % до 2003
Середньомісячна заробітна платня усього:	211,8	270,2	342,6	161,8
Робочих	221,8	272,2	307,4	138,6
Спеціалістів	321,0	381,0	406,8	126,7
Керівників	192,3	221,3	256,3	133,3
Допоміжного персоналу	121,6	200,4	243,6	200,3

Аналіз даної таблиці показує, що середньомісячна заробітна платня за досліджуваний період мала тенденцію до зростання і в 2005 р. в порівнянні з 2003р. зросла на 61,8% або 65,4 грн. При чому, якщо середньомісячна заробітна платня робітників зросла на 38,6% або 42,8 грн. (з 110,9 грн. в 2003 р. до 153,7 грн. в 2005 р.), фахівців на 26,7% або 42,9 грн. (з 160,5 грн. в 2003 р. до 203,4 грн. в 2005 р.), керівників на 33,3% або 64 грн (з 192,3 грн. в 2003 р. до 256,3 грн в 2005 р.), то середньомісячний заробіток допоміжного персоналу зріс на 100,3% і склав 121,8 грн.

Слід зазначити, що таке зростання середньомісячної заробітної платні обумовлено зниженням чисельності працюючих, а також встановлюваній

державою мінімальною середньою заробітною платнею. Але не дивлячись на таке зростання середньомісячна заробітна платня все ж таки нижче за прожитковий мінімум - на 21,7% (від 432 грн.).

Оскільки фонд заробітної платні промислово-виробничого персоналу тісно пов'язана з об'ємом виробництва продукції і продуктивністю праці, то обчислюють ще відносну економію (перевитрата) фонду заробітної платні. Відносну економію (перевитрата) фонду заробітної платні визначають як різницю між фактично нарахованою заробітною платнею і базовою її фундацією, скоректованою на фактичний темп зростання (зниження) об'єму виробництва і продуктивності праці.

Якщо норматив приросту загальної фундації заробітної платні на кожний відсоток приросту об'єму виробництва продукції не визначають, то при розрахунку відносної економії (перевитрат) з фонду заробітної платні коректуванню підлягає лише його змінна частина (зарплата робітників по відрядних розцінках, премії за виробничі результати, відпускні нараховані відповідно частини змінної зарплати).

Для цього використовують коректуючий коефіцієнт питомої ваги змінної частини заробітної платні в загальній величині фонду ($k_{см}^{\phi}$). тоді відносне відхилення фонду оплати праці ($\Delta\Phi ОП_{\phi}$) визначатиметься

$$\Delta\Phi ОП_{\phi} = \Phi ОП_{\phi} - \Phi ОП_{пл} * (100 + I_{ен} * k_{см}^{\phi}) / 100 \quad (2.4)$$

де $\Phi ОП_{пл}$ и $\Phi ОП_{\phi}$ — плановий і фактичний фонд оплати праці, тис. грн.;
 $I_{ен}$ - відсоток перевиконання плану виробництва продукції (робіт, послуг %).

При аналізі чинника виділяють чинники, які впливають на відхилення змінної і постійної частини фонду заробітної платні. Відхилення змінної частини фонду може бути під впливом наступних чинників: об'єму виробництва,

структури продукції, питомої трудомісткості та середньогодинної оплати праці. Розрахунок впливу чинників потрібно проводити в наступній послідовності:

а) розрахувати умовну величину змінної частини фундації заробітної плати ($\Phi ОП_1^{сМ}$) по його плановій величині, розрахований на відсоток виконання плану за об'ємом виробництва продукції при плановій структурі ($I_{ен}$).

$$\Phi ОП_1^{сМ} = \Phi ОП_{пл}^{сМ} * I_{ен} / 100 \quad (2.5)$$

б) розрахувати умовну величину змінної частини фонду оплати праці ($\Phi ОП_2^{сМ}$) по його плановій величині, розрахованої по фактичному об'єму і структурі продукції, що виробляється

$$\Phi ОП_2^{сМ} = \sum_{i=1}^n ВП_i^{\phi} * ЗП_1^{нл} \quad (2.6)$$

де $ВП_i^{\phi}$ - фактичний об'єм випуску і-го виду продукції, од.;

$ЗП_1^{нл}$ - пряма оплата праці на одиницю продукції і-го вигляду за планом, грн.;

в) розрахувати умовну величину змінної частини фонду оплати праці ($\Phi ОП_3^{сМ}$) по фактичному об'єму виробництва продукції і-го вигляду при її фактичній трудомісткості і плановому рівню платні за одну людину-годину

$$\Phi ОП_3^{сМ} = \sum_{i=1}^n ВП_i^{\phi} * T_i^{\phi} * ЗП_1^{нл} \quad (2.7)$$

де T_i^{ϕ} - фактична трудомісткість і-го виду продукції, людину-години;

$ЗП_1^{нл}$ - плановий рівень оплати праці за одну людину-годину, грн.

Розрахунок чинників на відхилення фактичної змінної частини фонду оплати праці від планової матиме вигляд:

а) за рахунок зміни об'єму виробництва продукції ($\Delta \Phi ОП_0^{сМ}$):

$$\Delta \Phi ОП_0^{сМ} = \Phi ОП_1^{сМ} - \Phi ОП_{пл}^{сМ} \quad (2.8)$$

б) за рахунок зміни структури вироблюваної продукції ($\Delta \Phi ОП_{стр}^{сМ}$):

$$\Delta \Phi ОП_{стр}^{сМ} = \Phi ОП_2^{сМ} - \Phi ОП_1^{сМ} \quad (2.9)$$

в) за рахунок зміни трудомісткості продукції ($\Delta\Phi O A П_m^{cM}$):

$$\Delta \Phi O П_m^{cM} = \Phi O П_3^{cM} - \Phi O П_2^{cM} \quad (2.10)$$

г) за рахунок зміни сплати праці за одну людину-годину ($\Delta\Phi O П_{ч/ч}$):

$$\Delta\Phi O П_{ч/ч}^{cM} = \Phi O П_{\phi}^{cM} - \Phi O П_3^{cM} \quad (2.11)$$

Загальне відхилення змінної частини фонду оплати праці ($\Delta\Phi O П^{cM}$)

$$\Delta\Phi O П_m^{cM} = \Phi O П_{\phi}^{cM} - \Phi O П_{nl}^{cM} = \Delta\Phi O П_0^{cM}, \quad (2.12)$$

$$\Delta\Phi O П_{стр}^{cM} + \Delta\Phi O П_m^{cM} + \Delta\Phi O П_{ч/ч}.$$

Зміну постійної частини фонду оплати праці (ФOPP) можна визначити у вигляді мультиплікативної моделі чотирьохчинника детермінованого зв'язку по чинниках: середньоспискового кількості працівників-погодинників, середньої кількості днів, відпрацьованих одним працівником (Д), середньої тривалості робочого дня (Тд) і середьогодинного заробітку (Зч):

$$\Phi O П^n = ЧП_ч * Д * Т_д * З_ч \quad (2.13)$$

Джерелом аналізу є показники плану, розрахунки фонду заробітної платні, розрахунково-платіжні відомості структурних підрозділів, звіти формою 2-м і 1. Оплата по відрядних розцінках, премії, оплата чергових відпусток знаходиться в пропорційній залежності від об'єму виробництва, а почасова оплата і різні види доплат - від кількості персоналу. З урахуванням цього фонд заробітної платні коректується на фактичний об'єм виробництва і кількість працюючих.

Аналіз середньої заробітної платні і співвідношення темпів її зростання треба пов'язувати з темпами зростання продуктивності праці.

Для оцінки співвідношення розраховують коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної платні, приріст середньої заробітної платні на 1% приросту продуктивності

праці або приріст продуктивності праці на 1% приросту середньої заробітної платні. Коефіцієнт випередження є співвідношенням індексів продуктивності праці і середньої заробітної платні. Показники приросту визначаються відношенням темпів приросту продуктивності праці з середньою заробітною платнею.

Зміна співвідношення між темпами зростання продуктивності праці і середньої заробітної платні служить причиною відносної економії (перевитрати) фундації оплати праці, яка визначається з розрахунку

$$\Delta\Phi ОП = \Phi ОП * (I_{zn} - I_{nn}) / I_{zn},$$

де I_{zn} и I_{nn} - індекси зростання середньої заробітної платні і продуктивності праці працівників.

2.4. Аналіз факторів, що обумовили зміну обсягу фонду оплати праці

Аналіз динаміки фонду оплати праці необхідно доповнити визначенням та кількісною оцінкою основних факторів, що обумовили зміну його розміру.

Найважливішими факторами, вплив яких оцінюється кількісно, є:

1. Зміна чисельності працівників торговельного підприємства.
2. Зміна рівня середньої заробітної плати.
3. Зміна рівня заробітної плати (в реальних цінах).
4. Інфляція.
5. Зміни в складі персоналу підприємства.

Вплив факторів 1-4 може бути оцінений кількісно за допомогою методу ланцюгових підстановок або індексного методу.

Для визначення впливу факторів 1-2 використовується модель:

$$\Phi ОТ = \chi_n \cdot ЗП_{сер}^\phi$$

для оцінки впливу факторів 1,3,4 модель приймає вигляд:

$$\Phi OT = \frac{ч_n ЗП_{сер}^p}{I_ц}$$

де $ч_n$ - середньоспискова чисельність персоналу;

$ЗП_{сер}^ф$ - фактичний рівень середньої заробітної плати;

$ЗП_{сер}^p$ - реальний рівень середньої заробітної плати (приведеної до порівняльних цін).

$I_ц$ - індекс зміни цін на товари та послуги.

Оцінка впливу змін у складі персоналу підприємства здійснюється методом відсоткових чисел, виходячи з визначення питомої ваги окремих категорій персоналу та рівня оплати їх праці в звітному та порівняльному періодах.

Перелік факторів, що оцінюються, може бути значно розширений за рахунок використання методів регресивно-корелятивного аналізу. Так, є доцільною побудова та визначення параметрів моделі взаємозв'язку розміру фонду оплати праці з обсягом товарообігу, доходів, прибутку підприємства, зміною кількості покупців, обсягом торговельної площі та кількості робочих місць тощо.

РОЗДІЛ ЗЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ДЖЕРЕЛА ВПЛИВУ НА ФІНАНСОВИЙ СТАН ПІДПРИЄМСТВА

3.1 Чинники які впливають на оплату праці

Формулу ефективності оплати праці можна представити як відношення створеного продукту (результату, ефекту) до розміру на його виробництво заробітної платні, що виплатила. Такий підхід до визначення ефективності дозволяє розкрити ступінь раціональності у витратах фундації заробітної платні при створенні суспільного продукту і оцінити її стимулюючу роль. Останніми роками в господарській практиці успішніше використовується зворотний показник - коефіцієнт витрат на оплату праці у випуску продукції. Загальну методику розрахунків показників, які характеризують ефективність використання засобів на заробітну платню, можна представити у вигляді таблиці (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Показники ефективності використання засобів на заробітну платню

№ з/ч	Показники	Алгоритм расчета	Условные обозначения
1	Зарплатавіддача	$ЗО = Q / ЗП$	ЗО — зарплатоотдача, грн. Q — об'єм товарної продукції ЗП — оплата рабiтників
2	Питома вага заробітної платні в загальній сумі витрат виробництва	$ПВ = (ЗП / З) * 100\%$	ПВ — питома вага заробітної платні у загальній сумі витрат виробництва, % З — витрати виробництва
3	Питома вага заробітної платні в об'ємі товарної продукції	$ПЗП = (ЗП / Q) * 100\%$	ПЗП — питома вага заробітної платні в об'ємі товарної продукції, %
4	Рівень рентабельності оплати праці	$РЗП = (Р / ЗП) * 100\%$	РЗП — рівень рентабельності заробітної платні, % Р — кінцевий результат діяльності

Якщо динамічно змінюється частина заробітної платні в загальних витратах, то це ще не свідчить про ефективність її використання. Стабільна частина заробітної платні при зниженні об'єму виробництва приводить до зростання рівня витрат на заробітну платню, тобто скоює негативний вплив.

Проте, то, наскільки виправдано зростання заробітної платні на підприємстві, а також наскільки заробітна платня виконує свою стимулюючу роль, свідчить співвідношення динаміки середньої заробітної платні і продуктивності праці працівників. Саме за допомогою такого співвідношення можна проаналізувати можливості підвищення ефективності витрат на оплату праці. Збільшення зарплати одного працівника повинне супроводитися зростанням вироблення продукції на одного працівника. При цьому темпи зростання продуктивності праці повинні перевищувати зростання заробітної платні.

Основний вплив на величину фонду заробітної платні мають зміну середнесписочной чисельності працівників і середньої заробітної платні, що можна визначити методом ланцюгових підстановок:

$$\Delta\Phi ОП_{\text{ч}} = (Ч_1 - Ч_0) * ЗП_0 \quad (3.1)$$

$$\Delta\Phi ОП_{\text{зн}} = (ЗП_1 - ЗП_0) * Ч_1; \quad (3.2)$$

де $\Delta\Phi ОП_{\text{ч}}$ и $\Delta\Phi ОП_{\text{зн}}$ - приріст заробітної платні за рахунок зміни чисельності працівників і середньої заробітної платні;

$Ч_1$ и $Ч_0$ — чисельність працівників звітного і базисного періодів;

$ЗП_1$ и $ЗП_0$ - середня заробітна платня звітного і базисного періодів.

Стимулюючий потенціал заробітної платні визначається в основному розміром винагороди за роботу. Підвищення рівня стимулюючої ролі заробітної платні залежить від ряду чинників. Тому важливо повніше знайти їх сукупний

ступінь впливу на даний процес. Доцільно класифікувати такі чинники на внутрішні і зовнішні.

До внутрішніх відноситься організація заробітної платні, тобто забезпечення взаємозв'язку кількості і якості праці з розмірами її оплати, а також сукупність основних її складових елементів (нормування, тарифна система, премії, доплати і надбавки, форми і системи оплати праці).

До зовнішніх чинників можна віднести: перетворення системи управління організаційною структурою виробництва, правові основи і норми господарювання, відповідність попиту і пропозиції на ринку праці і послуг.

Залежно від способу, характеру впливу зовнішніх чинників на стимулюючу роль заробітної платні можна їх згрупувати таким чином:

- впливаючі на дієвість організації заробітної платні (перетворення системи управління, зміна правових основ і норм господарювання і т.п.);
- впливаючі на структуру доходів працюючих і на частину в них заробітної платні (отримання доходів від власності, приватизаційних чеків, акцій, нетрудові доходи, трансферти і т.п.);
- впливаючі на психологічний стан людини, його прагнення до високопродуктивної роботи з метою отримання більшої винагороди (поліпшення мікроклімату в трудових колективах і сім'ях працюючих, умов роботи, побуту і відпочинку працівників, відповідність попиту і пропозиції на товари і послуги і т.п.).

Створення ефективної системи оплати праці украй необхідне. Низька ефективність оплати праці недостатньо впливає на кінцеві результати діяльності підприємств. Тому пошук резервів зростання продуктивності праці слід вести як в напрямі удосконалення організаційної структури підприємств, поліпшення кадрової роботи, так і удосконалення економічної діяльності в цій сфері, посилення стимулюючої ролі заробітної платні, підвищення її ефективності з метою підвищення матеріальної зацікавленості працівників в кінцевих

результатах діяльності, а також посилення стимулюючої функції заробітної платні на підприємствах, для чого необхідно використовувати більш прогресивні або нетрадиційні (де це необхідно) системи оплати праці і методи нарахування зарплати.

3.2. Заходи забезпечуючі зростання продуктивності праці

Добитися підвищення продуктивності праці можна за рахунок:

- зниження трудомісткості продукції (виконаних робіт, наданих послуг), тобто скорочення витрат праці на її виробництво шляхом упровадження заходів НТП, комплексної механізації і автоматизації виробництва, заміни застарілого устаткування більш прогресивним, скорочення витрат робочого часу і інших відповідно до плану організаційно - технічних заходів;

- більш повного використання виробничої потужності підприємства, оскільки при нарощуванні об'ємів виконаних робіт (наданих послуг) збільшується не тільки змінна частина витрат робочого часу, а постійна залишається без зміни. В результаті витрати робочого часу на виконання робіт або надання послуг зменшуються.

При цьому існують наступні варіанти співвідношення виробництва продукції (виконаних робіт, наданих послуг) і трудовитрат:

- об'єм виконаних робіт або наданих послуг збільшується, якщо витрати праці незмінні;

- об'єм виконаних робіт або наданих послуг збільшується, якщо витрати праці мають тенденцію до зниження;

- об'єм виконаних робіт або наданих послуг росте швидше, ніж трудовитрати;

- об'єм виконаних робіт або наданих послуг зменшується більш поволі, ніж витрати праці.

Розробимо конкретні заходи щодо забезпечення зростання продуктивності праці, визначаючи резерви підвищення середьогодинної, середньоденної і середньорічного вироблення робітників.

Резерви збільшення середьогодинної вироблення визначаються таким чином:



P



$$CB = CB_B - CB_\phi = (B\Pi\phi$$

+P



$$B\Pi) / (T\phi -$$

P

$$T + T_d) - B\Pi\phi / T\phi \quad (3.3)$$



де P CB - резерв збільшення
середньогодинної вироблення;

CB_v , CB_f - відповідно можливий і фактичний рівень середньогодинної
вироблення;



P BP - резерв збільшення об'єму
виконаних робіт (наданих послуг) за рахунок упровадження заходів НТП;

T_f - фактичні витрати робочого часу на випуск фактичного об'єму
продукції (виконаних робіт, наданих послуг);



$$P_{ГВ} = P_{СВ} \times D_{п} = 0,22 \times 219 = 48,18 \text{ грн}$$

Для визначення резерву збільшення об'ємів виконаних робіт (наданих послуг) необхідно виявлений резерв зростання середньогодинного вироблення помножити на плановану фундацію робочого часу всіх працівників, тобто



↑
Р
ВП
=
Р

$$\text{ЧВ} \times \text{Тп} = 0,22 \times 94296,0 = 20745,12 \text{ грн.}$$

На основі вище здійснених підрахунків резервів підвищення середньорічного вироблення робітників ПП «Енергосервіс», ми визначили, що резервами її підвищення є збільшення кількості відпрацьованих одним робітникам днів за рік, збільшення тривалості робочого дня і збільшення середньогодинного вироблення.

Забезпечення потреби в трудових ресурсах діючого підприємства припускає не тільки визначення чисельності працівників підприємства, але і її зіставлення з робочою силою, що є, оцінкою текучості кадрів і визначення додаткової потреби або збитку кадрів.

Заробітна платня і продуктивність праці є взаємозалежними показниками діяльності підприємства. Із зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови підвищення його оплати. У свою чергу, підвищення рівня оплати праці сприяє зростанню його мотивації і продуктивності. Якщо заробітна платня не буде ефективною, то це може привести до текучості кадрів на підприємстві, з якою пов'язані досить істотні витрати, тобто: витрати, пов'язані із спадом виробництва в період заміни робітників, прямі витрати на працівників, що звільняються, і інші.

ВИСНОВКИ

Мною була виконана ціль даної курсової роботи – на підставі теоретичних положень засвоїти методику проведення аналізу ефективності використання оплати праці

Тема курсової роботи: Аналіз оплати праці.

На підставі проведеного аналізу і виявлених результатів були розроблені і є розрахований наступні заходи, направлені на вдосконалення організації обліку і оплати праці на підприємстві, а також поліпшення його фінансового стану.

Таким чином, можна дати підприємству рекомендацію щодо вдосконалення організаційної структури ПП «Енергосервіс», що дозволить не тільки поліпшити його фінансово-господарський стан, але і підвищити заробіток працівників торгівлі на 48,98 грн.

Наступною рекомендацією є упровадження нової гнучкої системи оплати праці і матеріального стимулювання робочих, інженерно-технічних працівників і управлінського персоналу підвищить продуктивність їх праці на 50,0%, приведе до зростання продукції, що випускається, на суму 1145,0 тис. грн., а також збільшити заробітну платню, як мінімум, на 123,47 грн.

На основі здійснених розрахунків резервів підвищення середньорічної вироботки робітників ПП «Енергосервіс», визначили що резервами її підвищення є

збільшення кількості відпрацьованих одним робітником днів за рік, збільшення тривалості робочого дня та середньогодинного вироблення, що призведе до зростання об'єму зроблених робіт на 20,74 тис. грн..

Упровадження запропонованих заходів дозволить підвищити продуктивність праці на 58,0%, додатково провести продукції на суму 1165,7 тис. грн., а також збільшити заробітну платню одного середньорічного

працівника на 172,45 грн., що в сумі навіть з мінімальною заробітною платнею, встановленою державою (310,0 грн.), складуть 442,45 грн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абрютин М.С., Грачев А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учебно-практическое пособие. – М.: Дело и сервис, 1998. – 256 с.
2. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 416 с.: ил.
3. Бариленко В.И. Анализ себестоимости продукции в объединениях строительного комплекса. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 190 с.
4. Деркач Д.И. Анализ производственно-хозяйственной деятельности промышленного предприятия. Учебник для вузов. М.: Экономика, 1975 – 389 с
5. Завгородний В.П. Бухгалтерский учёт в Украине (с использованием Национальных стандартов): Учебное пособие для студентов вузов. — 5-е изд., доп. и перераб. — К.:А.С.К., 2001. — 848 с.
6. Журавлев В.В., Савруков Н.Т. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий. Конспект лекций. ЧИЭМ СПбГТУ.Чебоксары, 2001. – 135 с.
7. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие. – М.: ИНФРА - М, 2002. 640 с.
8. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. Пособие для Вузов / под ред. проф. Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 471 С.
9. Петров В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия // Современное управление – 2001. - №12. – с. 21-25.
10. Петроченко П.Ф. Анализ трудовых показателей. Учеб. Пособие для ВУЗов, 2-е изд, перераб. М.: Экономика, 1989 – 288 с.
11. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: ООО “Новое знание”, 2001. – 688 с.

12. Стражев В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности:
11. Ткач В.И., Ткач М.В. Международная система учета и отчетности. М.: Финансы и статистика, 1992.
12. Ткаченко І.І.М. Управлінський облік на підприємствах України з різними формами І. «А.С.К.», 1998.
13. Фінансовий аналіз / под ред. В. Гіалія и Р Вандер Вила. - М.: МПФГА М, 1997 - 480 с.
14. Финансовый анализ: Учебное пособие / Под редакцией А.Д. Шерсмсі.і 2 с.- М.: ИД ФБК ПРЕСС, 2002. - 512 с.
15. Хоршреп Ч.,П. Дж. Бухгалтерский учет: управленческий аспект. М.: Финансы и статистика. 1995.