

НАПРЯМИ АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ ЗА ВИПЛАТАМИ ПРАЦІВНИКАМ

Для ефективного проведення економічного аналізу виплат працівникам необхідно обрати суб'єкт та об'єкт дослідження. Суб'єктом може виступати працівник підприємства або зовнішній аналітик. Об'єктом діагностики є персонал підприємства та його освітній рівень; витрати підприємства на збільшення вартості людського капіталу; доходність людського капіталу; втрати робочого часу; кількість виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг).

Основними завданнями аналізу виплат працівникам, на думку О. Ю. Шоляка, є [4, с. 157-158]:

- з'ясування забезпеченості підприємства та його підрозділів у необхідному освітньому рівні трудовими ресурсами;
- вивчення ефективності витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу;
- дослідження показників руху трудових ресурсів;
- оцінка використання трудових ресурсів (робочого часу) у процесі виробництва;
- вивчення ефективності використання коштів на оплату праці;
- виявлення резервів ефективнішого використання трудових ресурсів.

Економічний аналіз виплат працівникам, який здійснюється на підприємстві, повинен мати обґрунтовану інформаційну базу. Головним джерелом для аналізу виплат працівникам є облікова інформація, основні складові якої: первинні документи, обороти по рахунках, дані з облікових реєстрів, фінансової та статистичної звітності.

Під час проведення економічного аналізу виплат працівникам використовуються наступні прийоми:

1. Розрахунково-аналітичні (прийом порівняння; абсолютні, відносні та середні величини; ряди динаміки; індексний метод; групування; балансове узагальнення; прийоми графічного та табличного відображення даних).

2. Евристичні (анкетування та інтерв'ю при аналізі ефективності використання людського капіталу, а саме для визначення рівня вмотивованості працівників та інші евристичні методи для прогнозування найоптимальніших заходів з підвищення ефективності використання людського капіталу).

3. Економіко-математичні.

4. Специфічні методи аналізу виплат працівникам (оцінка ефективності використання людського капіталу. Людський капітал невідокремлений від

свого носія – людини. Тому існує зв'язок між психологічним станом особи та рівнем віддачі її особистого людського капіталу. Тому, у певному розумінні, аналітик, який здійснює аналіз ефективності використання людського капіталу підприємства повинен бути психологом).

Економічний аналіз виплат працівникам доцільно проводити в певній послідовності, що може включати три етапи.

На першому етапі аналізується забезпеченість трудовими ресурсами, визначається освітній рівень персоналу, рівень здоров'я та рівень забезпечення інформацією, витрати понесені на збільшення вартості людського капіталу. Для того, щоб визначити, які витрати найбільше підприємство несе при своїй діяльності, необхідно провести аналіз витрат на збільшення вартості людського капіталу. Структура витрат залежить від рівня тяжкості робіт, від кваліфікації та інформованості працівника. Підвищення будь-якого виду витрат призведе до більш якіснішого виконання завдань працівником, оскільки працівник буде наділений усією необхідною інформацією для виробництва та управління й зможе усунути негативні наслідки від непередбачуваних ситуацій.

Збільшення витрат на навчання свідчить про те, що на підприємстві працюють досвідчені працівники і підвищують свою кваліфікацію відповідно до потреб виробництва. Також обов'язковим є розрахунок структури та динаміки соціальних витрат. Різке зростання понесених підприємством соціальних витрат свідчить про доволі активну соціальну політику. На відміну від інших видів витрат зростання соціальних витрат є позитивним для підприємства, оскільки свідчить про високий рівень соціальної захищеності його працівників, їх добробут, хоча певним чином негативно відбивається на фінансовому результаті підприємства. Соціальні витрати є своєрідним стимулом та сприяють підвищенню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів та ін.

Другим етапом є оцінка ефективності використання людського потенціалу, що є сучасним аналітичним напрямом разом із аналізом трудового потенціалу. Проведення економічного аналізу людського капіталу зумовлено наступними причинами:

- людський капітал потребує реальних витрат на створення та розвиток (витрати на навчання, медичне обслуговування, створення умов для реалізації людських здібностей);
- продукт праці людини збільшує національне багатство на макрорівні і прибуток підприємства на макрорівні;
- людський капітал виступає як ресурс збільшення вартості підприємства.

Третій етап – аналіз витрат на оплату праці. Оцінку ефективності використання трудового потенціалу, збільшення продуктивності праці вивчають одночасно з витратами на оплату праці. Зростання виробітку працівників передбачає підвищення їх заробітної плати. Однак кошти на оплату праці потрібно використовувати так, щоб темпи підвищення продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати.

У зв'язку з цим у процесі аналізу використання коштів на оплату праці слід проводити систематичний контроль за використанням фонду оплати праці,

виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції [2, с. 157].

Під час комплексного аналізу витрат на оплату праці вирішують такі завдання [1, с. 487]:

- визначається абсолютна економія чи перевитрата фонду оплати праці підприємства;
- дається оцінка використання кошторису з оплати праці;
- виявляються фактори та визначається розмір їх впливу на економію чи перевитрату коштів з оплати праці;
- обґрунтовуються планові зміни витрати коштів на оплату праці;
- пропонуються заходи для ліквідації причин перевитрат коштів з оплати праці.

В аналізі оплати праці виділяють такі напрями досліджень: аналіз організації оплати праці; аналіз використання фонду оплати праці; аналіз середньої заробітної плати працівників; пошук резервів підвищення стимулюючої ролі оплати праці [3, с. 214].

Аналіз використання фонду оплати праці починається з оцінки зміни його обсягу. Зіставляючи фактично нараховану заробітну плату з плановою за місяць, квартал, наростаючим підсумком з початку року, за рік у цілому по підприємству, за категоріями і групами персоналу, а також бригадами, дільницями тощо, визначають абсолютну економію чи перевитрату коштів на оплату праці.

Необхідно з'ясувати стимулююче значення премій, система виплати яких є обґрунтованою, якщо вона стимулює кожного працівника і трудовий колектив у цілому на досягнення високих результатів виробництва, забезпечує підвищення середньої заробітної плати за одночасного зниження собівартості продукції [1, с. 488-489].

Таким чином, аналіз використання трудових ресурсів, зростання продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. Зі зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови підвищення її оплати. В свою чергу, підвищення рівня оплати праці сприяє зростанню її мотивації та продуктивності. Тільки за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів розширеного виробництва в підприємницькій діяльності.

Список використаних джерел:

1. Болух М. А., Бурчевський В. З., Горбатов М. І. *Економічний аналіз* / за ред. М. Г. Чумаченка. К. : КНЕУ, 2001. 540 с.
2. Савицька Г. В. *Економічний аналіз діяльності підприємства*. К. : Знання, 2007. 668 с.
3. Шевчук В. О., Коновалова О. В., Пантелєєв В. П. *Аналіз господарської діяльності*. К. : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2011. 399 с.
4. Шоляк О. Ю. Методика проведення економічного аналізу виплат працівникам. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 6. С. 157-164.