

3. Економічна енциклопедія : у 3 томах: Т. 1. / [за ред. С.В. Мочерний]. – К. : Видавничий центр “Академія”, 2000. – С. 671.
4. Інтелектуальний потенціал та науково-технічна політика / [під ред. академія інтелектуальний капіталу НАНУ Долішнього М.І.]. – Львів : ІРД НАН України, 1999. – 234 с.
5. Иванов П. Эра интеллектуального капитализма / П. Иванов // Компа&ньон. – 2007. – № 16. – С. 46-49.
6. Марчук Є.К. Стратегічна орієнтація суспільства – рух на випередження / Є.К. Марчук // Стратегічна панорама. – 1999. – № 4. – С. 13-17.
7. Пузанов В.И. Интеллектуальные потенциалы США и России: на пути к конкуренции умов / В. И. Пузанов / США и Канада. – 1999. – № 7. – С. 91-107.
8. Симановский С. «Утечка умов» и технологическая безопасность России / С. Симановский // Российский экономический журнал. – 1996. – № 3. – С. 34-39.
9. Скібіцька О.В. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук : 08.09.01. / Скібіцька Оксана василівна НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. – Кіровоград, 2004. – 24 с.
10. Тапскотт Д. Електронно-цифрове об'єднання; / Тапскотт Д. [пер. с. англ.] – К. : “INT-press”; М. : “Рефл-бук”, 1999. – 432 с.

Надійшла 29.11.2009

УДК 331.214

О. Ю. ШОЛЯК

Ужгородський національний університет

МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ

В статті окреслено коло завдань, визначено інформаційну базу та методичні прийоми для проведення аналізу виплат працівникам. У результаті дослідження запропоновано модель проведення внутрішньогосподарського економічного аналізу виплат працівникам.

The article identified the tasks defined knowledge base and instructional techniques for the analysis of payments to employees. Our study proposes a model of economic analysis of interior economical payments to employees.

Ключові слова: аналіз, трудові ресурси, людський капітал.

Вступ. На кожному етапі еволюції суспільства для ефективного функціонування суб'єкт господарювання має володіти достатнім рівнем необхідних ресурсів, використання яких є запорукою створення суспільних благ. Тому питання оцінки й аналізу використання ресурсів, що є необхідними для безперервного функціонування підприємства, було завжди у центрі уваги дослідників. Проведення повноцінного економічного аналізу використання трудових ресурсів, зростання продуктивності праці є неможливим без адекватної оцінки витрат на оплату праці. Зі зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови підвищення її оплати і при цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати. Лише за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів розширеного виробництва.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання аналізу виплат працівникам досліджувались у працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як Т.О. Акімочкіна, А.В. Калина, Є.В. Мних, О.В. Олійник, Г.В. Савицька та ін. Проте на сьогодні недостатня увага приділена питанням щодо конкретної послідовності проведення економічного аналізу виплат працівникам.

Постановка завдання: дослідити порядок проведення економічного аналізу виплат працівникам для адекватної оцінки ефективності їх здійснення.

Основний матеріал дослідження. Для ефективного проведення економічного аналізу виплат працівникам перше, що необхідно зробити – це обрати суб'єкт дослідження. Суб'єктом може виступати працівник підприємства або зовнішній аналітик. Далі для проведення аналізу необхідно визначити об'єкт діагностики і в залежності від об'єкта сформулювати завдання аналізу. 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 є:

- з'ясування забезпеченості підприємства у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів підприємства 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 (табл. 1).

Таблиця 1

Інформаційна база для проведення економічного аналізу виплат працівникам

№	Група	Джерела інформації
1	Планово-нормативна	норми і нормативи витрат праці та заробітної плати, соціально-економічні норми і нормативи, кошториси витрат на соціальну діяльність, законодавчі акти, колективні договори та угоди, поточні та перспективні плани соціальної діяльності підприємства
2		Облікова:
2.1	первинні документи	ВКО, акти на списання матеріальних цінностей, рахунки, довідки та розрахунки бухгалтерії, розрахунково-платіжні відомості, маршрутні листи, накази по підприємству про прийняття на роботу та звільнення, листки з обліку кадрів, особові картки працівників, таблиці обліку використання робочого часу, наряди на відрядні роботи, рапорти про виробіток, відомості обліку депонованої заробітної плати, особові картки, розпорядження про відпустки, платіжні відомості, наряди, акти приймання-передачі робіт, лікарняні листи тощо
2.2	рахунки бухгалтерського обліку	23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності» у частині сум нарахованої заробітної плати та відрахувань, 471 «Забезпечення виплат відпусток», 472 «Додаткове пенсійне забезпечення», 65 «Розрахунки за страхуванням», 66 «Розрахунки з оплати праці», 64 «Розрахунки за податками та платежами» в частині обов'язкових утримань із заробітної плати, 81 «Витрати на оплату праці», 82 «Відрахування на соціальні заходи»
2.3	облікові реєстри	Журнал 5, 5а
2.4	фінансова звітність	ф.№1 «Баланс», ф.№2 «Звіт про фінансові результати», ф.№5 «Примітки до річної фінансової звітності», ф.№6 «Додатки до Приміток річної фінансової звітності «Інформація за сегментами»
2.5	статистична звітність	ф. № 1-ПВ «Звіт з праці», ф. № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», ф. № 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання», ф. № 1-ПВ (умови праці) «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці», ф. № 1-ПВ (страйк) «Звіт щодо причин та наслідків страйку»
2.6	звітність до фондів соціального страхування	Персоніфікований звіт; Розрахунок суми страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; Звіт про нараховані внески та витрати, пов'язані з загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; Розрахункова відомість про нараховання і перерахування страхових внесків до фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; Розрахункова відомість про нараховання і перерахування страхових внесків та витрачання коштів фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України
3	Внутрішня позаоблікова	накази, довідки про перевірки, акти ревізій (аудиту), протоколи нарад та ін.
4	Зовнішня	звітні дані споріднених підприємств, збірники статистичних матеріалів як вітчизняних так і закордонних установ про соціальну сферу та діяльність
5	Дані особистих спостережень аналітика	огляд приміщень соціального призначення, спостереження за здійсненням охорони праці на робочих місцях, опитування працівників підприємства тощо
6	Інші джерела	Штатний розклад, мотиваційні картки, протоколи виробничих нарад, оперативна звітність цехів, відділів, служб підприємства, матеріали хронометражу та фотографій робочого дня, попередні результати аналогічних досліджень, податкова звітність

Підприємство, що функціонує на ринку у певній державі, має дотримуватися вимог та розпоряджень з приводу того чи іншого питання діяльності, це забезпечує законність його дій, а отже й подальшу діяльність. Також, враховуючи особливості діяльності кожного підприємства, на ньому можуть встановлюватися й ряд внутрішніх розпоряджень, нормативів, дотримання яких забезпечує ефективний процес діяльності. У процесі аналізу економічного потенціалу аналітиком має використовуватися даний вид інформації з метою дотримання вказаних вище вимог. Зокрема, при дослідженні трудового потенціалу маю бути застосовані нормативні документи, що регламентують процес взаємовідносин між роботодавцем та працівником, забезпечують створення необхідних умов праці, визначають процес розрахунку тощо.

Головним джерелом для аналізу виплат працівникам є облікова інформація. Вона є значною за обсягом та найбільш деталізованою. Така її роль зумовлена низкою важливих особливостей, серед яких: суцільне і безперервне відображення всіх операцій, їх документальне оформлення й узагальнення у вартісних вимірниках, високі аналітичні можливості врахованих реєстрів. Основними складовими бухгалтерської інформації є первинні документи, обороти по рахунках, дані з облікових реєстрів, фінансової, статистичної та соціальної звітності.

Інформація, яка відображена у фінансовій, соціальній звітності та звітності до фондів соціального страхування є більш деталізованою та надає можливість отримати більш достовірні дані аналізу.

Використання внутрішньої позаоблікової інформації, зокрема, наказів керівників підприємства, дає можливість отримати інформацію про дозвіл на видачу матеріальних допомог як у грошовій, так і у негрошовій формі та інші заходи соціальної політики. Довідки з вже проведених перевірок нададуть інформацію про стан соціальної діяльності та здійснення соціальної політики на підприємстві.

Зовнішня інформація є джерелом даних про соціальну політику на інших підприємствах. При аналізі ця інформація може використатись як пропозиції для поліпшення стану соціальної діяльності на підприємстві, що перевіряється.

Узагальнивши наведене вище можна зробити висновки про те, що на перший погляд великий обсяг джерел інформації не надає достатніх даних про здійснені соціальні заходи на підприємстві та понесені на це витрати. Причина полягає в тому, що соціальна діяльність підприємства не його основною діяльністю і не деталізується на такому рівні як виробнича. Фінансова звітність теж не є соціальноспрямованою і містить лише зведену інформацію про витрати соціального характеру. Таким чином, недостатня інформаційна база знижує якість результатів проведеного аналізу, негативно впливає на їх точність та достовірність.

Крім наведених вище, можуть використовуватися й інші джерела, що містять відомості про трудові ресурси підприємства та діяльність виробничих підрозділів і служб залежно від поставлених завдань.

Наведені джерела інформації використовуються для проведення ретроспективного аналізу. Оперативний аналіз проводиться за даними бухгалтерського обліку на підставі даних первинних документів. Прогнозний аналіз ефективності використання трудових ресурсів застосовується при оцінці відповідних альтернативних управлінських рішень.

Економічний аналіз виплат працівникам, як і кожен процес наукового дослідження, має здійснюватися за допомогою певних прийомів:

1. Розрахунково-аналітичні:

- прийом порівняння. Для того, щоб даний методичний прийом був ефективно використаний він має відповідати двом загальним вимогам. По-перше, порівнювати необхідно лише ті явища, між якими може існувати відповідно об'єктивна схожість. По-друге, для пізнання об'єктів їх порівняння повинні здійснюватися за найбільш важливими, істотними ознаками [1, с.49];

- абсолютні, відносні та середні величини. Економічні явища, що вивчаються у процесі аналітичних досліджень мають, як правило, кількісну визначеність, яка виражається в абсолютних та відносних величинах. При аналізі виплат працівникам аналітиком використовуються натуральні та вартісні показники вимірники (грн., чол.). При аналізі саме людського капіталу можна також застосовувати й трудові вимірники. Стосовно середніх показників, то вони безпосередньо застосовуються при визначенні загального рівня вмотивованості підприємства шляхом обчислення середньої арифметичної індивідуальних показників мотивації;

- ряди динаміки застосовуються лише при довгостроковому, ретроспективному аналізі виплат працівникам. А саме, ряди динаміки можна будувати для аналізу зміни ефективності використання складових людського капіталу принаймні за рік, та проводити їх аналіз;

- індексний метод використовується для вивчення динаміки показників, виміру впливу окремих факторів формування людського капіталу;

- групування узагальнює інформацію, наприклад, групує всі витрати, понесені підприємством на збільшення людського капіталу;

- балансове узагальнення має застосування при визначенні забезпеченості підприємства необхідним освітньо-кваліфікаційним рівнем персоналу;

- прийоми графічного та табличного відображення даних. Для кращого сприйняття та розуміння економічних явищ і процесів, та тенденцій і закономірностей їх зміни та розвитку використовуються графічні прийоми. З цією метою також використовуються й таблиці.

2. Евристичні:

- анкетування та інтерв'ю використовуються при аналізі ефективності використання людського капіталу, а саме для визначення рівня вмотивованості працівників. Саме аналітиком може бути розроблена відповідна анкета для заповнення працівниками підприємства, щоб визначити їх рівня віддачі людського капіталу. Адже на етапі аналізу людського капіталу важливого значення набуває людина з її розумово-пізнавальними властивостями. Проте, ефективність даного методу вимагає ґрунтовних знань з психології людини, адже він повинен гарантувати правдивість відображення істини;

- інші евристичні методи можуть застосовуватися для прогнозування найоптимальніших заходів з покращання ефективності використання людського капіталу підприємства. Однак застосуванню даних методичних прийомів вимагає значних фінансових та людських ресурсів та прийняття рішення про їх застосування є компетенцією керівництва.

3. Економіко-математичні. Збільшення об'єктів аналітичного дослідження та функцій управління вимагає удосконалення економічного аналізу на основі застосування економіко-математичних методів. До переваг даних методів варто віднести прискорення проведення економічного аналізу, більш повне дослідження впливу факторів на результат. Однак їх використання вимагає підвищення освітнього рівня аналітика, адже він повинен досконало ними володіти. Також більшість з даних методів вимагають використання програмних продуктів з відповідними аналітичними властивостями. Тому вважаємо, що їх застосування при економічному аналізі виплат працівникам є недоцільним, та не настільки необхідним. Адже даний аналітичний процес не є настільки громіздким у розрахунках.

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, що здійснює аналіз ефективності використання людського капіталу підприємства має бути психологом. Знати відповідні закони та закономірності психології, вміти проводити оцінку «психологічного клімату» підприємства.

Підсумовуючи вищезазначене, варто наголосити на тому, що при проведенні аналізу людського капіталу варто звертати увагу на неформальні методи дослідження. А саме, безпосередньо спілкуватися з працівниками підприємства вести активне спостереження за їх поведінкою (інколи навіть поза їх відомом), проводити різні анкетування, використовувати методи психологічного аналізу. Безперечно це вимагає більшого рівня знань у самого аналітика, однак за даних умов буде забезпечено повний та достовірний аналіз людського капіталу підприємства.

Визначивши та проаналізувавши методичне забезпечення економічного аналізу виплат працівникам наступним є чітко визначення етапів, за якими він буде проводитися (рис. 1).



Рис. 1. Запропонована модель проведення внутрішньогосподарського економічного аналізу виплат працівникам

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. Оцінка освітнього рівня, рівня здоров'я та рівня забезпеченості інформацією персоналу необхідно провести в частині порівняння обов'язків, які повинен виконувати працівник, з фактичними можливостями працівника їх виконувати, так як відповідно до кожної посади встановлюються окремі види вимог щодо освітнього рівня, існують обмеження, щодо виконання завдань у зв'язку з рівнем здоров'я працівника (чи може він виконувати поставлені завдання), а також забезпеченість інформацією щодо виконання обов'язків, так як при її відсутності завдання можуть бути виконані неналежним чином і принести збитки для підприємства.

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 якісного виконання завдань працівником, оскільки працівник буде наділений усією необхідною інформацією для виробництва та управління й зможе усунути негативні наслідки від непередбачуваних ситуацій. У випадку збільшення витрат на забезпечення інформацією, це є свідченням того, що в конкурентному середовищі підприємство нарощує обсяги інформації для удосконалення свого продукту. Може спостерігатися ситуація щодо погіршення здоров'я працівників, то підприємству необхідно приймати заходи щодо покращання даної ситуації, так як підприємство несе великі витрати. Збільшення витрат на навчання свідчить про те, що на підприємстві працюють досвідчені працівники і підвищують свою кваліфікацію відповідно до потреб виробництва.

Крім того, обов'язковою стадією є визначення структури і динаміки соціальних витрат. За різкого зростання понесених підприємством соціальних витрат, це, в першу чергу, сигналізує про те, що підприємство проводить 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 (визначається у ході аналізу складових статей соціальних витрат), хоча певним чином негативно відбивається на фінансовому результаті підприємства. Соціальні витрати слугують на підприємстві своєрідним стимулом і сприяють підвищенню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів та ін.

Зниження соціальних витрат можна пояснити: 1) їх необґрунтованим зростанням; 2) виникненням інших витрат на стратегічно важливі цілі підприємства.

Другим етапом є оцінка ефективності використання людського капіталу, що є сучасним аналітичним напрямом разом із аналізом трудового потенціалу.

Останнім часом велику увагу вчені приділяють дослідженню питань розвитку людського капіталу. Суспільство і людина розвиваються, створюються нові цілі, нові методи, що сприяють людині знаходити нові, вдосконалені засоби виробництва, спричиняє розвиток новітніх технологій, вдосконалення методів організації роботи. Такі зміни спричиняють і зміни у поведінці, психології людини і людина бажає задоволення власних потреб, які також розвиваються і змінюються. Однією з потреб людини є потреба в повазі, самовираженні, потреба у спілкуванні, фізичні потреби і для того, щоб задовольнити свої потреби людина повинна працювати. Працюючи людина задовольняє не тільки свої потреби, а також є одним з важливіших аспектів виживання підприємства. Саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси, виконує роль наріжного каменя конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності.

Дослідивши вітчизняні праці, відзначимо, що вчені поки не розглядають детально питання аналізу людського капіталу. Для того, щоб зрозуміти сутність аналізу даної теми необхідно звернутися до праць зарубіжних авторів. А саме необхідно звернути увагу на праці таких вчених як А.В. Корицький [2], Т.О. Акімочкіна [3], Н.Н. Шаш [4] та ін. Вони досліджували питання аналізу, оцінки людського капіталу, які є важливими для сучасного підприємства. Саме на основі даних досліджень на підприємстві можливо оцінити вартість людського капіталу; проаналізувати стан людського капіталу; чи людський капітал сприяє поліпшенню репутації підприємства чи ні.

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 мікрорівні;
- людський капітал виступає як ресурс збільшення вартості підприємства.

Підприємство саме намагається проаналізувати ефективність використання людського капіталу. При даному дослідженні підприємство саме обирає методіку за якою буде розраховувати показники стану людського капіталу, так як в українському законодавстві не передбачено жодного документу, в якому б наводилась методіка аналізу, яку б підприємство самостійно обрало для себе, не передбачено відображення бухгалтерського обліку людського капіталу та інше.

Людський капітал все більше знаходить теоретичне та практичне застосування, тому виникає потреба у діагностиці стану людського капіталу. Під діагностикою стану людського капіталу слід розуміти

дослідження, направленні на виявлення відхилень від норми його кількісних показників і якісних характеристик, виявлення причин відхилень і розробку напрямів розвитку людського капіталу.

Дослідник Т.О. Акімочкіна [3, с.85] запропонувала процес експрес-діагностики стану людського капіталу здійснювати за восьми етапами: 1. Визначення типу стратегії організації; 2. Визначення цілі діагностики та ідентифікація її об'єкта; 3. Визначення джерел та способів збору інформації; 4. Вибір суб'єктів діагностики та визначення її часу; 5. Збір та обробка даних; 6. Аналіз отриманих даних; 7. Складання експертного висновку про результати діагностики; 8. Прийняття управлінського рішення про подальші дії.

Діагностику стану людського капіталу слід проводити за показниками, які свідчать про їх рівень на підприємстві, який може бути оптимальним, стійким, нестійким, незадовільним (кризовий) [3, с.86]:

- коефіцієнт стажу (K1) = КПс / СЧП;
- коефіцієнт стабільності (K2) = (СЧП – КПз) / СЧП;
- коефіцієнт здоров'я (K3) = (ФРЧ – КН) / ФРЧ;
- коефіцієнт професійного росту (K4) = КПкв / СЧП;
- коефіцієнт освіти (K5) = КПо / СЧП;

де: КПс – кількість працівників, стаж яких більше 3 років; СЧП – середньоспискова чисельність працівників; КПз – кількість працівників, які звільнилися; ФРЧ – фонд робочого часу; КН – кількість неявок на роботу із-за хвороби; КПкв – кількість працівників, які підвищили кваліфікацію, КПо – кількість працівників, освіта яких відповідає вимогам робочого місця.

Пропонуємо замінити назву коефіцієнта стабільності на показник постійності кадрів, оскільки в розрахунку співвідноситься чисельність працівників, які пропрацювали весь звітний період на постійній основі. Крім того, слід доповнити вище наведені індикатори наступним – коефіцієнт новаторства працівників, економічний зміст якого передбачає визначення рівня витрат на впровадження конкретного проекту на підприємстві до середньоспискової чисельності працівників і розраховується наступним чином:

$$K_{\text{Новат}} = \frac{B_{\text{впрое}}}{\text{СЧП}}, \quad (1)$$

де $B_{\text{впрое}}$ – витрати на впровадження проекту.

За даними коефіцієнтами можна визначити, чи відповідає рівень освіти працівників наданим їм обов'язків, проаналізувати стабільність працюючого персоналу за допомогою коефіцієнта стабільності, що свідчить про те, що на підприємстві часто чи ні змінюється персонал, який рівень здоров'я працюючого персоналу. Розрахувавши дані ми можемо визначити, який вклад підприємства в розвиток людського капіталу. Дані розрахунки необхідно провести для того, щоб проаналізувати чи підприємство проводить підготовку, перепідготовку своїх працівників, чи забезпечує воно можливість навчання працівників, що воно здійснює для того, щоб покращувати рівень здоров'я працівників. В кінцевому рахунку це визначає стабільність економічної ситуації на підприємстві.

При аналізі впливу мотиваційних чинників на підвищення використання людського капіталу визначається вмотивованість працівників підприємства. Адже, при їх незацікавленості у віддачі свого індивідуального людського капіталу рівень ефективності його використання буде різко знижуватися. Під мотивацією варто розуміти довготерміновий вплив на працівників з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідної мотиваційної системи і розвиток на цій основі трудового потенціалу [5, с.330]. Варто зазначити що ефективності мотивації персоналу підприємства присвячений цілий розділ такої науки як менеджмент.

На збільшення мотивації праці працівника впливає безліч факторів, і більшість з них не підлягає грошовій оцінці. З метою проведення повноцінного аналізу ефективності використання людського капіталу, пропонуємо зосередити увагу саме на наступних умовах, що спрямовані на підвищення рівня вмотивованості працівника: належне облаштування робочого місця працівника; прибирання робочого місця; надання премій, надбавок, безкоштовного відпочинку; освіта працівника за кошти підприємства, підвищення рівня кваліфікації, участь у різних професійних семінарах; участь у планових зборах працівників.

У наш час людський капітал дедалі більшою мірою стає передумовою сукупного виробництва, а отже, головним джерелом нагромадження багатства. Професійні, інтелектуальні та фізичні здібності людей – основа нематеріального багатства. Воно також включає теоретичні та практичні знання працівників, їх досвід, уміння і навички; освітні, культурні і морально-етичні надбання суспільства; досягнення науки і техніки та науково-управлінський потенціал; сукупність духовних, культурних, художніх і матеріальних цінностей.

Підсумовуючи все вищезазначене, можна з впевненістю сказати, що розумова праця починає виходити на новий рівень свого розвитку. Людство усвідомлює її роль та значення при формуванні прибутку підприємства. А отже й існує необхідність у проведенні ефективного аналізу використання даного виду капіталу підприємства. Проте варто наголосити на тому, що це аж ніяк не свідчить про повне відмирання такого поняття як трудові ресурси (фізична праця), а існуюча методика його аналізу не втратила своєї актуальності, вона лише повинна бути доповнена методикою аналізу людського капіталу, а саме, в

аспекті аналізу віддачі ефективності використання розумової (знання, навички, вміння) складової персоналу підприємства.

Третій етап – аналіз витрат на оплату праці. Оцінку ефективності використання трудового потенціалу, збільшення продуктивності праці слід вивчати нерозривно з витратами на оплату праці. Зростання виробітку працівників передбачає підвищення їх заробітної плати. Однак кошти на оплату праці слід використовувати так, щоб темпи підвищення продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати. Тільки за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів розширеного виробництва.

Для визначення конкретної послідовності проведення витрат на оплату праці проаналізуємо погляди різних вчених. На основі проведеного групування поглядів авторів щодо послідовності економічного аналізу витрат на оплату праці дійшли висновку, що більшість вчених виділяють його етапами оцінку використання фонду заробітної плати промислово-виробничого персоналу [6, с.54-55; 7, с.73-81; 10, с.146-147; 11, с.43-44; 12, с.73-75] та впливу факторів на зміну суми оплати праці [7, с.73-81; 8, с.90; 9, с.291-298]. Вважаємо, що дані напрями є найбільш важливими з точки зору можливості визначення резервів зниження витрат на оплату праці та пошуку шляхів найбільш раціонального співвідношення рівня продуктивності праці та понесених витрат на її оплату. Менш важливими з позиції авторів є визначення резервів економії заробітної плати [7, с.73-81; 10, с.146-147; 12, с.73-75], розрахунок абсолютного та відносного відхилення фонду заробітної плати [9, с.291-298; 12, с.73-75], аналіз структури заробітної плати працівників [6, с.54-55; 9, с.291-298] і встановлення відповідності між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивністю праці [9, с.291-298; 12, с.73-75]. Однак відзначимо, що оцінка структури оплати праці за категоріями працівників обумовлює визначення раціонального розподілу коштів між ними. Щодо аналізу відповідності між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивністю праці, то вважаємо його не менш важливим, оскільки лише володіючи цією аналітичною інформацією можна приймати рішення щодо розширення обсягів виробництва. Найменша частка припадає на такі напрями аналізу, як вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих за галузями виробництва, підрозділами, категоріями та професіями [9, с.291-298]; аналіз використання кошторису з оплати праці [8, с.90] та оцінка обґрунтованості зміни коштів на оплату праці [8, с.90]. З цього приводу слід відзначити, що наведені етапи є продовженням попередніх і інколи навіть є їх складовими, тому деякі дослідники виділяють їх окремо.

Таким чином, аналіз трудових ресурсів підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід. Це забезпечить підвищення ринкової вартості суб'єкта господарювання та забезпечення умов для продовження його господарської діяльності. Цього не можливо досягти керуючись виключно оперативними планами, адже для досягнення даних цілей необхідно чітко бачити й усвідомлювати майбутні перспективи суб'єкта господарювання. Підприємство досягає ефективності та безперервності діяльності лише за умови, коли реалізація оперативної діяльності включає виконання його стратегічної мети.

Ефективне стратегічне управління трудовими ресурсами не можливе без гармонійної та узгодженої дії всіх управлінських функцій, серед яких далеко не останнє місце посідає стратегічне вимірювання, адже неможливо здійснити повноцінний стратегічний аналіз без належного розуміння методології вимірювання параметрів та результатів досягнення стратегії, без застосування економічно обґрунтованих методів оцінки ефективності та результативності бізнес-процесів. Відповідно, четвертим етапом економічного аналізу виплат працівникам є їх стратегічний аналіз.

Стратегічні системи вимірювання бізнесу набувають в Україні все більшого поширення. Основне призначення систем подібного роду полягає в забезпеченні функцій збору, систематизації й аналізу інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень.

Висновки. Для адекватної оцінки ефективності здійснення виплат працівникам слід з'ясувати забезпеченість підприємства у необхідному освітньому рівні персоналу, робочими місцями, підрозділів трудовими ресурсами; вивчити ефективність витрат підприємства на збільшення вартості людського капіталу та використання коштів на оплату праці. Для вирішення окреслених аналітичних завдань запропоновано дотримуватися таких основних напрямів економічного аналізу виплат працівникам є: 1) аналіз забезпеченості трудовими ресурсами; 2) оцінка ефективності використання людського капіталу; 3) аналіз витрат на оплату праці; 4) стратегічний аналіз виплат працівникам. Дотримання вказаної послідовності забезпечить розробку прогностичних показників продуктивності праці, доходності людського капіталу, коефіцієнтів професійної культури персоналу на основі стратегічних моделей.

Література

1. Кузин Ф.А. Диссертация: Методика написания. Правила оформления. Порядок защиты / Кузин Ф.А. – М. : Ось-89, 2000. – 320 с.
2. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала : [учеб. пособие] / Корицкий А.В. – Новосибирск : СибУПК, 2000. – 112 с.

3. Акимочкина Т.А. Методика експресс диагностики состояния человеческого капитала предприятия / Т.А. Акимочкина // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2007. – №12 (38). – С. 84-87
4. Шаш Н.Н. Развитие человеческого капитала организации: теория, методология, измерение : автореф. дис. на соискание ученой степени доктора экономических наук / Н.Н. Шаш. – Саратов, 2006. – 38 с.
5. Крушельницька О.В. Управління персоналом : [навч. посібник] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – Житомир : ЖІТІ, 2002. – 345 с.
6. Гадзевич О.І. Економічний аналіз господарської діяльності підприємств / Гадзевич О.І.– Луцьк, 1997. – 159 с.
7. Калина А.В. Сучасний економічний аналіз і прогнозування (мікро- та макрорівень) : [навч.-метод. посібник] / А.В. Калина, М.І. Конєва, В.О. Яценко. – [2-е вид.]. – К. : МАУП, 1998. – 272 с.
8. Мних Є.В. Економічний аналіз : [навч. посібник] / Є.В. Мних, І.Д. Ференц. – Львів :Армія України, 2000.– 144 с.
9. Мошенський С.З. Економічний аналіз : [підручник для студ. економ. спец. вищ. навч. закл.] / С.З. Мошенський, О.В. Олійник, [за ред. Ф.Ф. Бутинця]. – [2-е вид.]. – Житомир : Рута, 2007. – 704 с.
10. Савицкая Г.В. Экономический анализ : [учебник] / Г.В. Савицкая. – [9-е изд.]. – М. : Новое знание, 2004. – 640 с.
11. Таркуцяк А.О. Фінансовий аналіз та управлінські рішення (на прикладі роботи вищого навч. закладу) : [навч. посіб.] / Таркуцяк А.О. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 201 с.
12. Чернелевський Л.М. Економічний аналіз на підприємствах харчової промисловості : [навч. посібник] / Л.М. Чернелевський, О.В. Михайленко. – К, 2000. – 179 с.

Надійшла 04.12.2009