

"Машиностроение-1", 2004.-С. 184.

2. Амоша О.І., Землянін А.І., Моїсєєв Г.В. Проблеми інтеграції науки і освіти в контексті сучасної інноваційного розвитку // Інновації: проблеми науки і практики: Монографія. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2006. – С. 2' 52.

3. Пономаренко В.С. Економіка знань та інноваційна підготовка кадрів // Інновації: проблеми науки і практики: Монографія. – Х.: «ІНЖЕК», 2006.– С. 53 -70.

4. Бузько І. Розвиток ринку освітніх послуг в Україні в умовах глобалізації // Економіст. – 2007. – № : – С. 28-33.

5. Воронкова А. Е., Гриньова Н.С. Концептуальні основи побудови моделі менеджменту якості надання освітніх послуг // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 39-47.

6. Коміренко В.І. Приєднання до Болонського процесу як євроінтеграційна стратегія України: аспекти проблеми, прогнози // Вісник економічної науки України. – 2005. – № 2(8). – С. 52-55.

7. Васильев Й. И. Мультимедийные компьютерные технологии при преподавании общей экономической теории в высших учебных заведениях // Проблемы развития внешнеэкономических связей привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. – Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ 2007. – С. 1136 – 1140.

8. Злобин Э.В., Мищенко С.В., Герасимов Б.И. Управление качеством в образовательной организации Монография. – Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. – 88 с.

9. Мельник Л. Г. Информационная экономика. — Сумы: ИТД «Университетская книга», 2003.

10. Статєва В.А., Іванова І.С. Опыт и проблемы использования современных компьютерных технологий в обучении РКИ студентов-экономистов // Проблемы развития внешнеэкономических связей привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сборник научных трудов. – Донецк: ДонНУ 2007. – С. 1152 – 1156.

Надійшла 18.05.2008

УДК 339

В. В. ПОЛУЯНОВ, В. В. МОРО
Автомобильно-дорожный институт ГВУЗ «ДонНУ»

ПРОБЛЕМЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОТЕРЬ ПРЕДПРИЯТИЯ В СВЯЗИ С ВРЕМЕННОЙ УТРАТОЙ ТРУДОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКОВ

Проведено аналіз втрат підприємства через тимчасову втрату працездатності робітникам з'ясовано пов'язані з цим прямі та непрямі втрати, а також їх вплив на прибуток Розрахована можлива економія чисельності при скороченні втрат з тимчасової непрацездатності

Постановка задачі. В умовах ринкової економіки підприємства змушені самостійно займатися розробкою методик управління матеріально-технічними, фінансовими і трудовими ресурсами. К основним методам управління трудовими ресурсами відносять: економічні, організаційні і соціальні. Економічні, в свою чергу, включають в себе прогнозування і планування роботи кадрів, визначення потреби в персоналі і джерелів їх заповнення. Якість соціально-трудових відносин буде залежати від того, наскільки ефективно керівництво буде вирішувати питання формування розвитку і використання трудових ресурсів. Тому актуальною науковою проблемою є вивчення соціальної політики підприємства і її впливу на фінансово-економічні результати.

Аналіз публікацій. Питанням аналізу господарської діяльності підприємства і соціального розвитку присвячено немало праць таких учених, як А.В. Каліна, А.М. Колот, Ю.І. Лернер, Е.М. Либанов, Н.П. Борєцька, Э.И. Крылов, Д.А. Новиков, И.Н. Пашенко, С.А. Баркалов, С.А. Баркалов, Б.Д. Бабаєв, Л.А. Андросова. Всі вони досліджували теоретичні, методологічні і практичні питання розвитку трудових ресурсів. В даній роботі виявлені проблеми аналізу втрат підприємства в зв'язі з тимчасовою втратою працездатності (ВУТ) його працівниками.

Ціль роботи. Проаналізувати втрати підприємства в зв'язі з ВУТ, негативно впливаючі на функціонування і розвиток підприємства.

Изложение основного материала. Большинство предприятий пытается привлечь рабочую силу путем высоких ставок заработной платы, социальных выплат, благоприятных условий труда. Так, величина среднемесячной заработной платы за 2007 год распределена по областям страны следующим образом (рис.1). Высокий уровень дохода работников Донецкой (1535 грн), Днепропетровской (1455 грн) и Запорожской (1355 грн) областей объясняется концентрацией промышленных предприятий.

На исследуемом предприятии («Горловский Машиностроитель») средняя заработная плата составила в 2006 году – 895,60 грн, а в 2007 – 1254,61 грн.

Используя статистические данные указанного предприятия, проведем анализ состава фонда оплаты труда и осуществляемых социальных выплат. Но для начала дадим определение понятию «оплата труда».

Оплата труда – доля труда работника, выраженная в денежной форме, при создании продукции предприятия [5]. Следовательно, заработная плата всей численности работников в сумме дает показатель фонда оплаты труда, который колеблется от нескольких процентов до половины суммы затрат предприятия.

Для руководства любой организации важно знать не только перечень факторов влияющих на величину ФОТ, но и степень их влияния. На примере рассмотрим зависимость реализации продукции и величины фонда заработной платы. Данные о динамике реализации продукции и объеме ФОТ сведены в табл. 1.

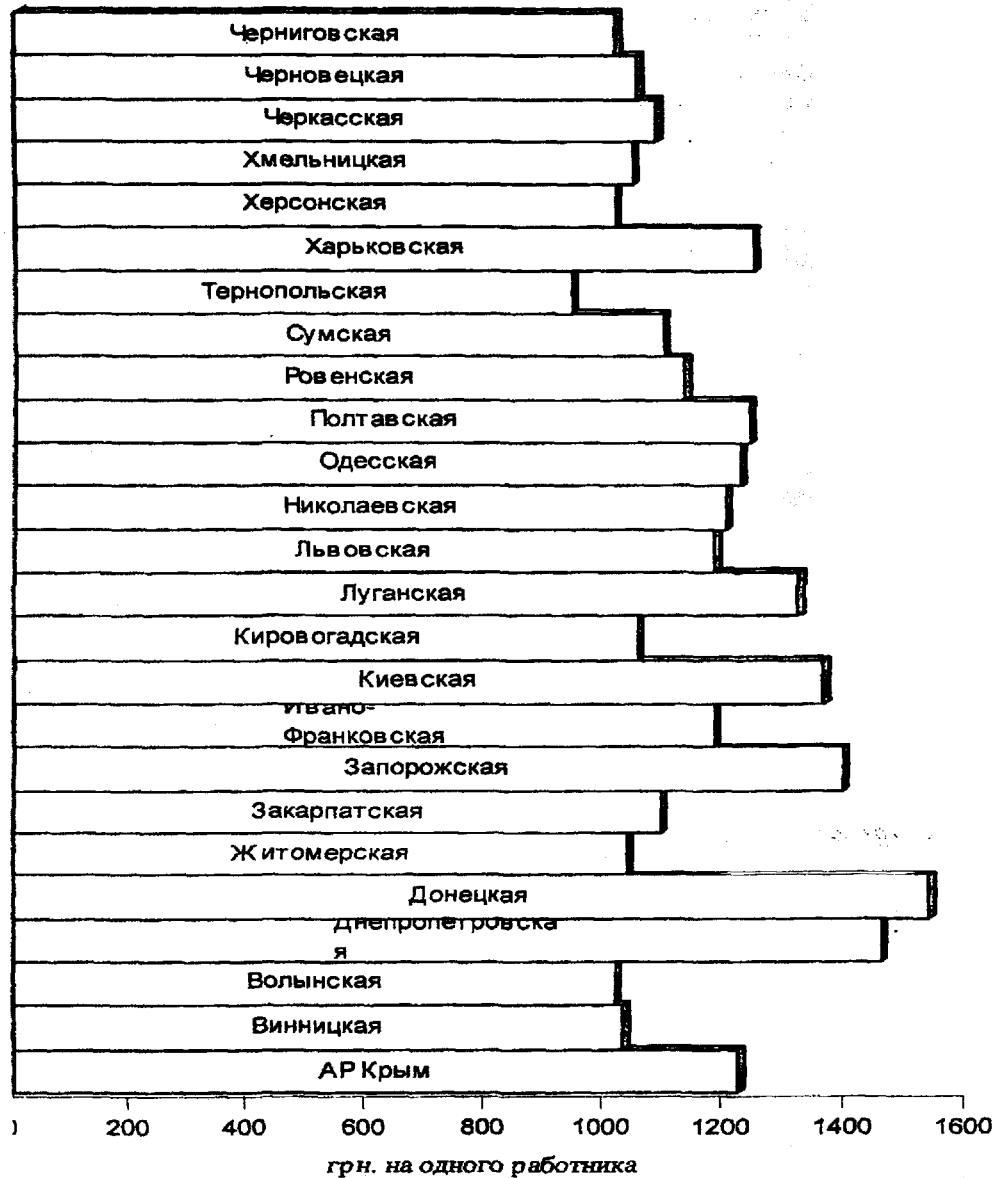


Рис. 1. Размер среднемесячной заработной платы по регионам (2007 год)

Таблица 1

Исходные данные предприятия за 2006–2007 гг.

Показатели	2006 год				2007 год			
	I кв	II кв	III кв	IV кв	I кв	II кв	III кв	IV кв
Реализованная продукция, тыс. грн.	3141,1	7265	11239	16167,4	4947,9	10520,2	17053,8	23448,1
ФОТ, тыс. грн.	24809,4	54534,9	85189	143765,9	11448,4	58237,9	120534,9	185373

Показатель корреляционной зависимости между реализованной продукцией и ФОТ оказался равен 0,95 (рис. 2). Это значение характеризует достаточно тесную связь, что свидетельствует о существенной зависимости оплаты труда работников от поступлений оплат за произведенную продукцию.

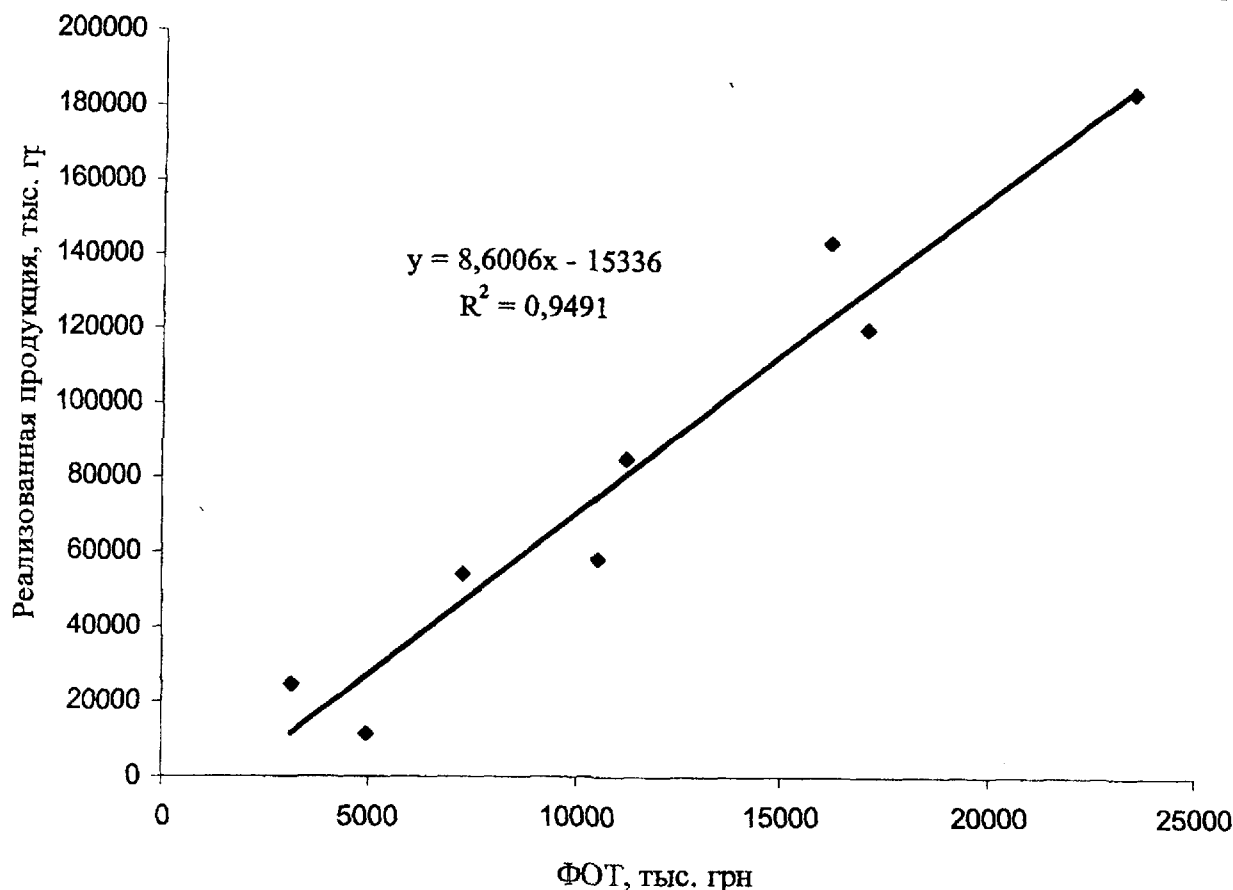


Рис. 2. Зависимость между реализованной продукцией и ФОТ

Помимо заработной платы, выплачиваемой сотрудникам в денежной и натуральной форме (оклады, премии и вознаграждения регулярного характера, компенсационные выплаты за вредные условия труда, внеурочные работы и т.п.), расходы предприятия, связанные с оплатой труда, включают оплату неотработанного времени и единовременные выплаты, а также различные обязательные отчисления.

Проведем анализ потерь предприятия, связанных с расходами по временной нетрудоспособности работников.

Потери рабочего времени в связи с временной утратой трудоспособности негативно влияют на результат функционирования. Поэтому актуальным является разработка программ и моделей для анализа потерь предприятия.

Статистика по данному фактору подтверждает, что на долю ВУТ приходится достаточно большой процент потерь. Так за 2006 год на исследуемом предприятии эти потери составили 122432 чел.-часов (71%), а в 2007 - 127368 чел.-часов (78,5%) от всех потерь рабочего времени.

К сожалению, статистическая отчетность предприятий Украины не позволяет проводить анализ реальных процессов в сфере труда, поскольку соответствующая отчетность по труду (форма №3-ПВ «Отчет об использовании рабочего времени») содержит только один показатель, который характеризует использование труда – это количество человеко-часов отработанных списочным составом работающих.

С помощью этого показателя можно лишь рассчитать фонд рабочего времени на одного работника. Фактическую же продолжительность рабочего дня определить невозможно, так как нет данных об отработанных человеко-днях. Это затрудняет анализ использования рабочего времени по численности отработанных дней одним рабочим и выявление резервов полного использования годового фонда рабочего времени.

Имея сведения об отработанных человеко-часах, мы имеем возможность определить значение возможной экономии численности за счет улучшения использования рабочего времени [1].

Таблица 2

Статистические данные промышленного предприятия за 2006–2007 гг.

Период	Общий фонд рабочего времени, чел.-час	Численность, чел.	Отработанное время одним работником, чел.-час
2006	3235527	1622	1994,8
2007	3093062	1545	2002,0

$$\Xi = \left(\frac{2002,0}{1994,8} - 1 \right) \times 1545 \approx 6 \text{ чел.}$$

Економія робочих в зв'язі з втратами робочого часу склала 6 осіб. І, незважаючи на значущість показателя економії чисельності, при аналізі робочого часу, актуальною залишається проблема визначення втрат прибутку в зв'язі з ВУТ. Для точності оцінки можливих втрат необхідний розрахунок економії робочих за рахунок зміни тривалості робочого дня.

При відсутності працівника, з причини ВУТ, підприємство несе прямі та косвенні втрати.

До прямих втрат віднесемо втрати безпосередньо пов'язані з виплатою за перші п'ять днів непрацездатності. Згідно Закону України «Про обов'язкове державне пенсійне страхування» страхові внески нараховуються на сумми, пов'язані з оплатою праці, а саме (витрати на оплату праці, оплата перших 5 днів по ВУТ, допомога по ВУТ).

Косвенні втрати включаються:

- в виникненні простоя;
- невыполнение работы вообще;
- замены (привлечения работников не занятых в производстве),
- оплаты сверхурочных по простым и повышенным ставкам.

Як наслідок можливі втрати в випуску продукції, відповідно, і прибутку, зниження якості продукції та збільшення її собівартості, підвищення витрат на зарплатну плату. Сумуючи прямі та косвенні втрати в зв'язі з ВУТ можна визначити загальні втрати підприємства.

Висновки. Аналіз втрат підприємства в його соціально-економічному розвитку допоможе якісно використати трудовий потенціал та виявити можливі резерви продуктивності праці. В зв'язі з цим в статті розглянуті проблеми врахування використання робочого часу, розкриті проблеми узагальнюючих показників використання робочого часу, виділені прямі та косвенні втрати в зв'язі з ВУТ.

Література

- 1 Крылов Э И., Власова В.М Анализ состояния и эффективности использования трудовых ресурсов предприятия: Учеб пособие / СПбГУАП – СПб., 2001. – 107 с.
2. Лугунін О Є., Фомшин С В. Статистика національної економіки та світового господарства: Навчальний посібник. – К: Центр навчальної літератури, 2006. – 502 с.
- 3 Новиков Д А. Теория управления организационными системами. – М: МПСИ, 2005. – 584 с.
- 4 Трусова Л.И Экономика машиностроительного производства: Задачи и ситуации: Учебное пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2005. - 70 с
- 5 Хунгуреева И. П., Шабыкова Н Э., Унгаева И.Ю Экономика предприятия: Учебное пособие.- Улан-Удэ, Изд-во ВСГТУ, 2004. - 240 с.

Надійшла 18.05.2008 р.