

Отже, ми бачимо, що процес відчуження праці на сучасному етапі розвитку суспільства є багатограним та складним для вивчення явища. Дослідження цього феномену лежить поза рамками однієї науки, воно знаходиться на перетині таких наук, як економіка, психологія, філософія та соціологія. Подолання відчуження від праці повинно стати основою для побудови ефективного мотиваційного механізму на підприємстві, отже подальші дослідження цього соціоекономічного явища у руслі стратегічного управління є необхідними.

Література

1. Юрчишин В. Методологічні аспекти реформування відносин власності / В. Юрчишин // Економіка України.- 1993.- № 2.- С. 24.
2. Дмитренко Г.А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций / Г.А. Дмитренко.- К.: МАУП, 1998. 188 с.
3. Кривенко К. Відчуження праці і його форми в перехідній економіці України / К. Кривенко, В. Чернишук // Науковий вісник ВДУ – 1998.- № 12.- С 29.
4. Торкановський Е. Приватизация и внутрифирменное управление / Е. Торкановський // Вопросы экономики.-1994.- № 6.- С. 59.
5. Беляева И.Ф. Кризис труда и его последствия / И.Ф. Беляева, Г.К. Булычкина, И.А. Молоканова // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М.: НИИ труда. – 1992. с. 9.
6. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семікіна.- ВО НАН України, Інститут економіки. – К.: Шторм, 2003. 382 с.

336.7

*Кондрашов С.Ю.,
старший спеціаліст відділу розвитку зовнішньої торгової мережі
СФ ЗАО «Українські радіосистеми»*

АНАЛІЗ ІСПОЛЬЗОВАННЯ ПЕРСОНАЛА ПРІДПРИЯТТЯ

На ефективність функціонування підприємства в цілому і його фінансову стабільність в частині в значительній мірі оказує суттєвий вплив ефективність використання його персоналу. Ефективне використання персоналу підприємства являється залогом високих об'ємів виробництва продукції підприємства, більших об'ємів виручки і прибутку підприємства, ефективного менеджменту. Аналізу використання персоналу підприємства присвячені численні роботи вітчизняних і зарубіжних учених [1, с. 67], [2, с.119], [3], [4]. Воспользуемся общепринятыми методами анализа использования персонала предприятия и проанализируем использование персонала ОАО «Пневматика» за 2008 - 2010 годы.

Целью статьи является определение резервов повышения эффективности использования персонала ОАО «Пневматика» на ближайший (2011) финансовый год. Для реализации этой цели в статье поставлены и решены следующие задачи: проанализированы движение на предприятии рабочей силы, использование фонда рабочего времени, уровень производительности труда, эффективность использования персонала предприятия.

Проведем фрагментарный анализ динамики основных финансово-экономических показателей деятельности ОАО «Пневматика» за 2008-2010 годы (табл. 1).

Таблица 1

Динамика объемов производства и реализации продукции, прибыли ОАО «Пневматика» за 2008-2010 годы.

Показатели	2008 год	2009 год	2010 год	Темпы роста, % 2009 года к 2008 году	Темпы роста, % 2010 года к 2009 году
Объем производства, тыс. грн.	4981,3	9225,9	10388,5	185,2	112,6
Выручка от реализации продукции, тыс. грн.	9041,9	16380,9	18400,3	181,2	112,3
Прибыль, тыс. грн.	871,8	1200,2	1288,2	137,7	107,3

Объем производства на предприятии продукции увеличивался стремительными темпами с 4981,3 тыс. грн. в 2008 году до 10388,5 тыс. грн. в 2010 году или на 5407,2 тыс. грн. Темпы прироста объемов производства продукции за весь анализируемый период времени составили 108,5%. Столь же стремительными темпами увеличивалась и выручка от реализации продукции (с 9041.9 тыс. грн. в

2008 году до 18400,3 тыс. грн. в 2010 году или на 9358,4 тыс. грн.). Темпы прироста выручки от реализации продукции за 2008-2010 годы составили 103,5%. Прибыль предприятия за анализируемый период времени увеличилась с 871,8 тыс. грн. в 2008 году до 1288,2 тыс. грн. в 2010 году (или на 416,4 тыс. грн.). Темпы прироста прибыли предприятия за эти годы составили 47,8%. Производительность труда, степень эффективности использования трудовых ресурсов являются важнейшими показателями, оказывающими прямое влияние на объем производства и, следовательно, на объем реализованной продукции и прибыль предприятия. Оптимизация объемов реализованной продукции предприятия позволяет предприятию сформировать свое устойчивое финансовое состояние.

Проанализируем эффективность использования на предприятии трудовых ресурсов. В 2008 году на предприятии работало 459 человек, из них 156 человек или 34% составляют работники административно-управленческого аппарата и 303 человека или 66% - рабочие (табл. 2).

Таблица 2

Анализ движения рабочей силы на ОАО «Пневматика» за 2008-2010 годы

Показатели	2008 год	2009 год	2010 год	Отклонения, 2010г.от 2008г.
Административно-управленческий персонал, чел.	156	143	143	-13
Рабочие, чел.	303	303	278	-25
Всего	459	421	421	-38

В 2009-2010 годах на предприятии работало уже только 421 человек, в том числе 143 человека - представители административно-управленческого аппарата и 278 человек рабочих. Структура работающих (в разрезе категорий) на предприятии за анализируемый период времени не изменилась.

Проанализируем степень использования трудовых ресурсов (табл. 3). На изучаемом предприятии за анализируемый период времени фонд рабочего времени увеличился в 2010 году по сравнению с 2008 годом на 9592 часа и составил 361678 часа. Это произошло за счет увеличения количества отработанных рабочими дней в году 166 дней в 2010 году против 149 дней в 2008 году, а также за счет увеличения продолжительности рабочего дня в 2010 году на 0,04 часа по сравнению с 2008 годом.

На фонд рабочего времени предприятия оказывают влияние следующие факторы: среднесписочная численность рабочих (чем их больше, тем большим будет фонд рабочего времени); количество дней в году, отработанное одним рабочим (чем их больше, тем лучше, тем большим будет фонд рабочего времени предприятия); средняя продолжительность рабочего дня (чем она будет большей, тем фонд рабочего времени предприятия будет большим).

Определим влияние факторов (численности рабочих, длительности рабочего дня, количества дней работы в году одним рабочим) на изменения фонда рабочего времени предприятия в 2010 году. Для этого используем метод цепных подстановок и исходные данные табл. 3.

$$\begin{aligned} \text{Измен.ФРВчр} &= \text{Измен.ЧР} \times \text{П} = (278-303) \times 149 \times 7,8 = -29055 \text{ (час.)} \\ \text{Измен.ФРВд} &= \text{ЧР} \times \text{Измен.Д} \times \text{П} = 278 \times (166-149) \times 7,8 = +36862,8 \text{ (час.)} \\ \text{Измен.ФРВП} &= \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{Измен.П} = 166 \times 278 \times (7,84-7,8) = +1845,92 \text{ (час.)} \\ \text{Итого:} & & & +9653,72 \text{ (час.)} \end{aligned}$$

Таблица 3

Анализ динамики фонда рабочего времени предприятия за 2008, 2010 годы

Показатели	2008 год	2010 год	Отклонения
Среднесписочная численность рабочих, чел. (ЧП)	303	278	-25
Отработано за год одним рабочим:			
- дней (Д)	149	166	+17
- часов (Ч)	1162,2	1301,44	+139,24
Средняя продолжительность рабочего дня, час. (П)	7,8	7,84	+0,04
Фонд рабочего времени, час. (ФРВ)	352146,6	361800,32	+9653,72

Проведенные расчеты показывают, что увеличение фонда рабочего времени предприятия с 352146,6 часа в 2008 году до 361800,32 часа (или на 9653,72 часа) в 2010 году произошло за счет:

увеличения количества отработанных дней в году одним рабочим (со 149 дней до 166 дней или на 17 дней) на 36862,8 часа;

увеличения средней продолжительности рабочего дня (с 7,8 часа до 7,84 часа или на 0,04 часа) на 1845,92 часа.

Уменьшение фонда рабочего времени предприятия в 2010 году по сравнению с 2008 годом произошло на 29055 часов за счет уменьшения численности рабочих с 303 человек в 2008 году до 278 человек (или на 25 человек) в 2010 году. Для выявления причин потерь рабочего времени на предприятии анализируем баланс его рабочего времени за 2008 и 2010 годы (табл. 4).

Таблица 4

Анализ использования фонда рабочего времени предприятия за 2008 и за 2010 годы

Показатели	2008 год на одного рабочего	2010 год на одного рабочего	Отклонения 2010 года от 2008 года на одного рабочего	Отклонения 2010 года от 2008 года на всех рабочих
Календарное количество дней – всего	365	366	+1	+ 278
В том числе:				
-праздничные	8	8	-	-
-выходные (суббота, воскресенье)	104	106	+2	+ 556
Номинальный фонд раб. Времени, дни	253	252	-1	-278
Неявки на работу – всего, дни	104	86	-18	-5004
В том числе:				
-ежегодные отпуска	20	20	-	-
-временная нетрудоспособность	10,7	15,7	+ 5	+1390
-отпуска по учебе	1	2	+ 1	+ 278
-неявки с разрешения администрации	2	2	-	-
-неявки в связи с сокращением рабочего дня	51	21	-30	-8340
-простои	19	25	+ 6	+1668
-прогулы	0,07	-	- 0,07	- 19,46
Явочный фонд рабочего времени, дни	149	166	+ 17	+4726
Продолжительность раб. смены, час.	8	8	-	-
Бюджет рабочего времени, час.	1192	1328	+136	+37808
Предпраздничные сокращенные дни, час.	6	5	- 1	- 278
Внутрисменные простои, час.	24	22	- 2	- 556
Полезный фонд рабочего времени, час.	1162	1301	+139	+38642
Средняя продолжительность рабочей смены, час.	7,8	7,84	+ 0,04	+ 11,12

Анализ использования фонда рабочего времени свидетельствует том, что большая часть потерь рабочего времени связана с неявками на работу: в связи с временной нетрудоспособностью (10,7 дней в 2008 году и 15,7 дней в 2010 году), в связи с отпусками по учебе (1 и 2 дня соответственно в 2008 и 2010 годах), в связи с сокращением длительности рабочего дня при неполном рабочем дне (51 день в 2008 году и 21 день в 2010 году), в связи с простоями (19 дней в 2008 году и 25 дней в 2010 году).

Общее количество потерянных рабочих дней в году составило на предприятии 104 дня в 2008 году и 86 дней в 2010 году. Сокращение основных для этого предприятия причин потерь рабочего времени позволит более эффективно использовать фонд рабочего времени предприятия и на этой основе улучшить финансовые результаты деятельности предприятия. Для оценки уровня производительности труда принимается система обобщающих, частных и вспомогательных показателей. Обобщающим показателем уровня производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. Ее величина зависит от среднечасовой выработки рабочих, их удельного веса в общей численности работающих, количества отработанных дней и продолжительности рабочего дня.

К частным показателям уровня производительности труда относятся затраты времени на производство единицы продукции, выпуск конкретного вида продукции в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы продукции или объем продукции, произведенной за единицу времени.

Анализ уровня производительности труда за 2008 - 2010 годы на исследуемом ОАО «Пневматика» представлен в табл. 5.

Среднегодовая выработка продукции одним работающим формируется под воздействием следующих факторов:

$$ГВ = УД \times Д \times П \times ЧВ,$$

где В - среднегодовая выработка продукции одним работающим;

УД - удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала;
 Д - отработано дней одним рабочим за год;
 П - средняя продолжительность рабочего дня;
 ЧВ - среднечасовая выработка рабочего.

Таблица 5

Анализ производительности труда на предприятии за 2008, 2010 годы

Показатели	2008 год	2010 год	Отклонения
Среднесписочная численность, всего, чел.	459	421	-38
В том числе:			
-административно-производственного персонала, (АУП)	156	143	-13
-рабочих (ЧР)	303	278	-25
Удельный вес рабочих в общей численности работающих, % (УД)	66,01	66,03	+0,02
Отработано за год одним рабочим, дней (Д)	149	166	+17
Средняя продолжительность одного дня, час. (П)	7,8	7,84	+0,04
Общее количество отработанного времени, чел.-часы:			
А) всеми рабочими за год (Т)	352086	361678	+9592
Б) одним рабочим	1162	1301	+139
Объем производства продукции, тыс. грн.	9041,9	16380,9	+7339
Среднегодовая выработка, тыс. грн.:			
-одного работающего (ГВ)	19,7	38,91	+19,21
-одного рабочего (ГВ1)	29,84	58,92	+29,08
Среднедневная выработка рабочего, грн. (ДВ)	200,27	354,94	+154,67
Среднечасовая выработка рабочего, грн. (ЧВ)	25,67	45,27	+19,6

Анализ уровня производительности труда на ОАО «Пневматика» свидетельствует о том, что среднедневная выработка одного рабочего в 2010 году увеличилась по сравнению с 2008 годом на 154,67 грн. или в 1,77 раза и составила в 2010 году 354,94 грн. против 200,27 грн. в 2008 году. Это произошло за счет увеличения на 7339 тыс. грн. или в 1,81 раза (с 9041,9 тыс. грн. в 2008 году до 16380,9 тыс. грн. в 2010 году) объемов производства продукции и увеличения на 0,04 часа (с 7,8 часа в 2008 году до 7,84 часа в 2010 году) продолжительности рабочего дня рабочих. Среднечасовая выработка на одного рабочего увеличилась за анализируемый период времени с 25,67 грн. до 45,27 грн. т.е. на 19,6 грн.

Анализ использования фонда рабочего времени свидетельствует том, что большая часть потерь рабочего времени связана с неявками в связи с сокращением рабочего дня, временной нетрудоспособностью рабочих, простоями. Сокращение этих причин потерь рабочего времени позволит более эффективно использовать фонд рабочего времени предприятия и на этой основе улучшить финансовые результаты деятельности предприятия.

Для оценки эффективности использования персонала предприятия используем показатель рентабельности персонала. Он рассчитывается как процентное отношение прибыли предприятия от операционной деятельности к среднегодовой численности его промышленно-производственного персонала. В табл. 6 представлена динамика показателя рентабельности персонала ОАО «Пневматика» за анализируемый период времени.

Таблица 6

Динамика рентабельности персонала ОАО «Пневматика» за 2008-2010 годы

Показатели	2008год	2009год	2010 год	Отклонения 2010 года от 2008 года, +,-	Темпы роста 2010 года к 2008 году, %
Рентабельность персонала, %	121,8	131,5	129,1	+ 7,3	106,0

Проведенный расчет и анализ динамики показателя рентабельности персонала предприятия свидетельствует о его улучшении за анализируемый период времени. За 2008-2010 годы рентабельность персонала ОАО «Пневматика» увеличилась на 7,3 процентных пункта, что свидетельствует о более эффективном использовании персонала предприятия в 2009 - 2010 годах по сравнению с 2008 годом. Этому способствовали существенное увеличение прибыли предприятия от операционной деятельности и сокращение среднегодовой численности промышленно-производственного персонала предприятия за анализируемый период времени.

Анализ использования персонала предприятия позволил определить дополнительные резервы повышения эффективности функционирования и финансовой устойчивости ОАО «Пневматика»:

предотвращение прогулов и простоев работников предприятия, работа сотрудников предприятия всех категорий в течение полного рабочего дня. Это позволит увеличить объемы производства продукции предприятия, повысить производительность труда, укрепить финансовую устойчивость предприятия в условиях рыночной экономики и повысить эффективность его функционирования.

Литература

- 1.БойчикІ.М. Економіка підприємства: навч. посіб. / І.М. Бойчик .– К.: Атіка, 2004.-478с.
- 2.Савицкая Г.В. Экономический анализ: учеб./ Г.В.Савицкая - М.: ООО «Новое знание», 2004.- 640 с.
- 3.Фролова Т.А. Фінансовий аналіз: навч.-метод. посіб. / Т.А.Фролова - К.: Издательство Європейського Університета, 2005.-252 с.
- 4.Шеремет А.Д. Методика фінансового аналізу / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулін, Е.В. Негашев. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 208с.

Рецензент докт. экон. наук, профессор С.П. Наливайченко

339.747(477.75)

Захарова К.В., аспирант, ТНУ имени В.И. Вернадского

ВЛИЯНИЕ ИНТЕГРАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТУРИСТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ АР КРЫМ

Актуальность интеграционных объединений в современных рыночных условиях заключается в том, что данное явление, как вид экономического сотрудничества туристических предприятий является базовым условием повышения эффективности работы, как основных участников, так и сферы туризма в целом. Непосредственно влияя на уровень качества и конкурентоспособности туристических продуктов, их комплексность, налаженные интеграционные связи создают условия для оптимизации работы туристических субъектов, сокращение времени на обслуживание туристов, повышение уровня прибыльности и роста объемов доходов государственного и местных бюджетов.

Определяя эффективность туризма, необходимо отметить, что выгоды от нее одновременно формируются как в масштабах государства, так и отдельного региона или туристической фирмы. Поскольку сфера туризма тесно связана с другими сферами национального хозяйства, целесообразно отметить, что ее экономическая эффективность возможна лишь при условии осуществления всестороннего развития параллельно с другими сферами хозяйственного комплекса страны.

Наиболее распространенными в сфере туризма являются интеграционные объединения, обязательными участниками которых являются туристические операторы и агенты, которые выполняют функции посредников между поставщиками туристических услуг и потребителями, поскольку они не могут функционировать на рынке обособленно.

Исследованию влияния интеграции на эффективность деятельности предприятий посвящено много работ отечественных (М. Войнаренко, Л. Гонтражевская, Н. Чорененькая, В. Василенко, А.Диденко и др.) и зарубежных (Крэм Т., Х.Гордон, Дж. Киллинг) ученых. Например, М. Войнаренко считает, что интеграционные и партнерские связи способствуют повышению конкурентоспособности собственной продукции и экономическому росту регионов в целом [2, с. 14]. По мнению Л. Гонтражевской эффективность взаимосвязи субъектов туристического рынка выражается в усилении интенсивности информационного взаимодействия туристических предприятий и, как следствие, значительно повышает качество оказываемых туристических услуг [3, с.16]. Н. Чорененькая указывает на необходимость организации комбинированных маршрутов и внедрения индивидуального подхода с целью эффективного функционирования туристических объединений [7, с.135]. В. Василенко и А. Диденко рассматривают формирование объединений в туризме, основанных на принципах устойчивости, надежности, стабильности функционирования и конкурентоспособного развития предприятий, как одного из основных условий повышения эффективности туристической деятельности [1, с. 18].

С точки зрения зарубежного ученого Крэма Т. интеграционное взаимодействие – это существование тесной взаимозависимости между производителем сырья, переработчиком и другими участниками этой цепи, которая вытекает из функциональных зависимостей в системе "производитель - посредник - потребитель" [6, с.243]. Х. Гордон указывает: «Маркетинг партнерских отношений - это непрерывный процесс определения и создания новых ценностей вместе с индивидуальными покупателями, а затем совместное получение и распределение выгоды от этой