

ПОКАЗНИК ПРИБУТКОВОСТІ ПЕРСОНАЛУ АТ "КИЇВХЛІБ"

кількісно відображає ефективність використання трудового ресурсу

І. НОВОЙТЕНКО,
аспірант

кафедра економіки і права
Національний університет харчових
технологій (м. Київ)

Продуктивність праці визначають відношенням обсягу продукції до витрат праці робочого часу. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці - виробіток і трудомісткість. Виробіток - це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції, виготовленою працівником за одиницю робочого часу. Його розраховують за формулою:

$$W = Q / T,$$

де W - виробіток; Q - обсяг виробленої продукції; T - затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції.

Витрати праці при розрахунках її продуктивності можуть вимірюватися відпрацьованими людино-годинами, людино-днями і середньообліковою кількістю персоналу. Однак цими показниками не вимірюють якість праці, а лише її кількість. У таких розрахунках обов'язки найкваліфікованіших управлінців прирівнюються до праці охоронців і прибиральників. Для розрахунку кількісних показників ефективності використання трудового потенціалу на ДП АТ "Київхліб" за 2003-2004 рр. використаємо дані таблиці.

Як свідчать дані таблиці, на ДП АТ "Київхліб" у 2004 році спостерігалось зниження рівня ефективності використання персоналу. Про це свідчить падіння продуктивності праці на 3400 грн./люд., або на 3,6 % порівняно з 2003 роком за зростання середньомісячної заробітної плати на 17 %. Завдяки зменшенню чисельності персоналу на 277 люд., або на 3,5 %, обсяг виготовленої продукції в 2004 році мав би зменшитись на 25,8 млн. грн. ((7581 - 7840) x 93,5) у наслідок зниження продуктивності праці на 1000 грн./люд., обсяг виготовленої продукції мав би знизитись на 7,8 млн. грн. ((92,5 - 93,5) x 7840). Це б призвело до зменшення обсягів виробництва на 32 млн. грн.

Розрахунок потрібну економію виробничості при скороченні обсягів виробництва на 31,9 млн. грн. за такою формулою:

$$\Delta Ч \text{ відн.} = \frac{Ч_{2003} \text{ р.}}{Q_{2003} \text{ р.}} \times Q_{2004} \text{ р.} - Ч_{2004} \text{ р.}$$

$$\Delta Ч \text{ відн.} = \frac{7963}{733166 \times 701177} - 8065 = -449 \text{ (чол.)}$$

Розрахунок відносної економії кількості працюючих показав, що в 2004 році при зменшенні обсягу виробленої продукції потрібно було скоротити 352 особи, а підприємства звільнило лише 102. Це свідчить не тільки про гуманне ставлення керівників до своїх підлеглих, а й перспективу товариства в недалекому майбутньому, зростання обсягів виробництва відносно потреб ринку та про необхідність мати досвідчені кадри.

В умовах ринкової економіки ефективність роботи персоналу доцільно визначати як рентабельність витрат на оплату праці чи сумарних витрат на утримання персоналу, яку розраховують за формулою:

$$R_p = \frac{P}{V} \times 100 \%,$$

де R_p - рентабельність роботи персоналу;

P - чистий прибуток;

V - витрати на заробітну плату.

Рентабельність роботи персоналу ДП АТ "Київхліб" у 2004 році становила 14,75 %, що на 0,16 % більше, ніж у 2003-му. Зарплатомісткість продукції, яку розраховують відношенням витрат на заробітну плату персоналу до виручки від реалізації продукції, становила в 2004 році 0,165 % проти 0,194 % у 2003-му. Тобто, в 2004 році для виготовлення й реалізації продукції в 1 грн., працівникам треба було заплатити майже на 3 коп. менше, ніж у 2003 році. Зниження рівня зарплатомісткості продукції пояснюється не лише зменшенням розміру виплат премій, у т.ч. за результатами фінансової діяльності підприємства в зв'язку зі зниженням рівня продуктивності праці та прибутковості підприємств АТ "Київхліб", але й скороченням кількості працівників, що призвело до зменшення витрат на заробітну плату.

Крім показників продуктивності праці та рентабельності персоналу, кількісно відображає ефективність використання трудового потенціалу підприємства показник прибутковості персоналу (P_p). Він розраховується відношенням прибутку до

середньорічної чисельності промислово-виробничого персоналу й відображає суму чистого прибутку підприємства, що припадає на одного працюючого ПВП:

$$P_p = \frac{P}{Ч_{\text{пвп}}},$$

де P - чистий прибуток;

$Ч_{\text{пвп}}$ - чисельність промислово-виробничого персоналу.

Аналіз показників таблиці свідчить, що прибутковість персоналу працівників ДП АТ "Київхліб" у 2004 році становила 2-63 грн./люд., а у 2003 році - 2212,9, тобто на 149 грн./люд. менше, ніж у 2003-му. Для одержання середньорічного прибутку на одного працюючого в 1 грн. АТ "Київхліб" мало б заплатити середньомісячну зарплату працівнику в 2004 році в сумі 68 коп., а в 2003 році - 36,3 коп. Тобто, в 2004 році підприємство витратило на персонал майже вдвічі більше коштів, ніж у попередньому році, щоб отримати прибуток в 1 грн.

Основні показники діяльності ДП АТ "Київхліб" за 2003 - 2004 роки

Показники	2004 рік	2003 рік	Відхилення
Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	15606,9	17349,7	-1742,8
Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	701177,5	733166,7	-31989,178
Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	638122,5	611936,9	26185,6
Середньоспискова чисельність персоналу, чол.	8065	8167	-102
Чисельність ПВП, люд.	7563	7840	27763
Рентабельність продаж, %	2 %	3 %	-1 %
Частка виручки в загальній вартості виготовленої продукції	0,833953	0,834649	-0,0007
Середньорічний виробіток одного працюючого, тис. грн.	92,5	93,5	-1
Частка ПВП у загальній чисельності персоналу	0,94	0,96	-0,02
Середньомісячна зарплата працюючого, грн.	978,92	836,68	142,24
Витрати на заробітну плату, тис. грн.	105827,7	118917,4	13089,7

Розрахунок показника прибутковості персоналу як частки прибутку, що припадає на одного працюючого ПВП, є інформативним і за його значенням не можна відстежити реальну зміну показника прибутковості персоналу внаслідок дії різних чинників. Для проведення аналітичного дослідження впливу рентабельності продаж, частки виручки в загальній вартості виготовленої продукції, середньорічного її виробітку одним працівником на прибутковість персоналу використовують таку факторну модель:

$$P_p = R_{\text{пр}} \cdot \frac{Ч_{\text{в}}}{V},$$

де P_p - прибутковість персоналу;

$R_{\text{пр}}$ - рентабельність продаж;

$Ч_{\text{в}}$ - частка виручки в загальній вартості виготовленої продукції;

V - середньорічний виробіток продукції одним працівником.

Якщо розрахувати прибутковість персоналу (P_p) ДП АТ "Київхліб" за даною факторною моделлю, то P_p у 2003 році = 2337,5 грн./люд. ($0,03 \times 0,834649 \times 93500$), P_p у 2004-му = 1542,8 грн./люд. ($0,02 \times 0,833953 \times 92500$). Тобто, нижче на 794,7 грн./люд., ніж у 2003-му. Проаналізуємо, які чинники вплинули на погіршення показника прибутковості персоналу в 2004 році:

1. Зменшення рентабельності продаж на 1% призвело до зниження прибутку на одного працюючого на 780,40 грн. ($-1\% \times 0,834649 \times 93500 / 100 \%$).

2. Зниження частки виручки в загальній вартості виготовленої продукції на 0,0007 спричинило зменшення прибутку на одного працюючого на 1 грн. 96 коп. ($3\% \times (-0,0007) \times 93500 / 100 \%$).

3. Погіршення продуктивності праці на 1000 грн./люд. призвело до скорочення прибутку на одного працюючого на 25 грн. ($-1000 \times 0,834649 \times 3\% / 100 \%$).

Отже, після використання трудового потенціалу на ДП АТ "Київхліб" можна стверджувати, що товариство використовує існуючий потенціал не в повному обсязі. Про це свідчить випередження темпів зростання середньомісячної заробітної плати працівників при існуючому падінні продуктивності праці, зниженні прибутковості персоналу, обсягів виробництва й реалізації продукції, підвищення витрат на заробітну плату в 2004 році майже вдвічі порівняно з 2003-м з метою отримання прибутку в 1 грн.