

Труфен А.О., старший викладач
Чернівецький торговельно-економічний інститут,
м. Чернівці

Забезпеченість вищого навчального закладу трудовими ресурсами та ефективність їх використання

Розглянуто стан та проблеми забезпеченості вищого навчального закладу трудовими ресурсами, ефективності їх використання та формування фонду видатків на оплату праці в установах освіти.

The state and problems of material well-being of higher educational establishment, efficiency of their use and forming of fund of charges, the resources of labors is considered on payment of labor in establishments of education.

Постановка проблеми. Економіка нашої країни значною мірою була зорієнтована на соціальний аспект, що знайшло своє відображення у сформованому досить вагомому на сьогодні бюджетному секторі. В умовах підвищення самостійності бюджетних установ і організацій, невідкладного вирішення потребує питання формування нової моделі раціональної управлінської системи. В загальному розумінні механізм управління вищим навчальним закладом являє є складною організаційною системою, спрямованою на збереження їх органічної структури, яка має забезпечувати оптимальний режим функціонування цих установ та реалізацію програм їх багатoproфільної діяльності.

Рівень організації аналізу діяльності вищого навчального закладу в цілому залежить від ефективності управління бюджетною установою. Оскільки господарська діяльність суб'єктів господарювання різних сфер діяльності має свою специфіку, то й аналіз діяльності вищого навчального закладу певною мірою відрізняється від аналізу діяльності підприємств промисловості, товарного обігу і т.д.

Аналіз діяльності бюджетної установи – це система спеціальних знань, пов'язаних із дослідженням тенденцій господарського розвитку бюджетної установи, обґрунтуванням планів її діяльності, оцінкою наявних результатів діяльності, пошуком господарських резервів, підвищенням ефективності діяльності установи, а також прийняттям необхідних управлінських рішень [1, с.20]

Завдання щодо мобілізації та розподілу фінансових ресурсів розв'язується на підставі аналізу сукупності планових та фактичних показників діяльності вищого навчального закладу. Базою для інформаційного забезпечення проведення внутрішнього контролю фінансово-господарської діяльності є також показники, отримані в результаті збору та обробки інформації в системі бухгалтерського обліку. Зв'язок зазначених складових фінансового менеджменту бюджетних установ проявляється в необхідності виявлених під час контрольних заходів фактів відхилення у системі обліку. І нарешті, процес фінансового аналізу базується на проведенні відповідних процедур щодо узагальнених за різними ознаками та рівнями показників. Саме за цих умов виникає потреба в найдетальнішому розгляді питань аналізу бюджетних установ, яке має здійснюватися відповідно до загальноекономічних зрушень і процесів, що відбуваються і вітчизняній економіці бюджетних установ [2, с.94].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвитку зазначеного питання сприяли праці таких учених: С.М. Альошина, А.М. Белова, Є.П. Вороніна, В.І. Горелого, Р.Т. Джога, А.М. Кузьмінського, Т.А. Купченко, К.О. Назарова, В.И. Самборский. Утім, незважаючи на досить плідну працю вітчизняних учених, залишається маловивченим цілий ряд питань, зокрема: аналіз та характеристика теоретичних основ обліку в бюджетних установ; аналіз і порівняльна характеристика міжнародної та вітчизняної облікової теорії і практики.

Постановка завдання. Метою роботи є висвітлення стану та проблем забезпеченості вищого навчального закладу трудовими ресурсами, ефективності їх використання та формування фонду видатків на оплату праці в установах освіти.

Виклад основного матеріалу. У складі загальних видатків, видатки на оплату праці займають найбільшу питому вагу. У зв'язку з цим аналіз заробітної плати є найбільш складною і важливою ділянкою. Ситуація ускладнюється ще і загальними економічними процесами: протиріччям між реальним і номінальним заробітком. Ще однією проблемою є недоліки в галузі оцінки і винагороди за кількість і якість індивідуальної праці. Посадові оклади, надбавки, доплати і діючі преміальні системи не погоджуються з основними практичними результатами. У

таких умовах величезного значення набуває аналіз праці і заробітної плати, що сприяє здійсненню контролю за формуванням і використанням фонду оплати праці, більш раціональному використанню трудових ресурсів, бюджетних асигнувань, спеціальних коштів, забезпеченню їх економії, установленню прямої залежності розміру фонду заробітної плати від кінцевих результатів діяльності працівників вищих навчальних закладів. У зв'язку з цим аналіз трудових ресурсів варто розглядати як найважливіший об'єкт управління і аналізу господарської діяльності вищого навчального закладу. Від того, наскільки ефективно використовуються творчі здібності науковців, залежить результат діяльності установи, якість проведених досліджень.

Завдання аналізу трудових ресурсів можна поділити за наступними напрямками: аналіз забезпеченості вищого навчального закладу трудовими ресурсами, аналіз руху трудових ресурсів та ефективності їх використання, аналіз використання робочого часу та аналіз оплати праці [3, с. 125].

Вивчення забезпеченості вищого навчального закладу трудовими ресурсами потребує вибору різних напрямів дослідження, використовуючи ряд показників. По-перше, виникає потреба в кількісній та якісній характеристиці працівників навчального закладу. В якості показників аналізу використовується чисельність працівників, категорія, посада, кваліфікація, стаж роботи. Важливим показником забезпеченості закладу трудовими ресурсами являється рівень кваліфікацій окремих категорій працівників – наявність вченого звання (професор, доцент і т.д.) і вченого ступеня (доктор наук, кандидат наук).

По-друге, необхідна оцінка повноти укомплектованості закладу трудовими ресурсами. В закладах освіти аналіз їх укомплектованості спеціалістами має свої особливості. По всіх зайнятих посадах їх кількості по штатному розпису можуть бути виявлені недоліки. Так, на практиці, за відсутності спеціалістів певного профілю працюючим викладачам доручається ведення занять з ряду інших дисциплін, що веде до зниження якості підготовки спеціалістів в вузах. Тому в процесі аналізу укомплектованості перевіряється відповідність їх професійної освіти до характеру займаної посади.

Праця працівників бюджетних установ направлена на обслуговування окремих груп (контингентів). Управління їх діяльністю визначається шляхом встановлення відповідних нормативів чисельності. Тому для оцінки забезпеченості трудовими ресурсами використовується кількість спеціалістів на визначену кількість контингенту. В вузах такий норматив характеризується кількістю студентів в розрахунку на одного викладача. Порівняння фактичного рівня чисельності спеціалістів на визначену одиницю виміру з встановленими нормативами дає можливість судити про рівень укомплектованості штатів та забезпеченості вищого навчального закладу трудовими ресурсами.

Використання трудових ресурсів в вищих навчальних закладах контролюється величиною відпрацьованого часу. Затрати праці не дають повного уявлення про інтенсивність їх роботи та її ефективності з точки зору отримання конкретного кінцевого результату. За загальним правилом ефективність праці визначається співставлення результатів та витрат. Однак результати праці працівників вищого навчального закладу носять нематеріальний характер, тому оцінка її ефективності має свої особливості. Професорсько-викладацький склад навчального закладу в межах встановленого 6-годинного робочого дня виконує учбову, учбово-методичну, науково-дослідну роботу та роботу зі студентами. Об'єм роботи різного виду встановлюється кожному викладачу на основі індивідуального плану в порівнянні з характером учбового плану окремих підрозділів (кафедр). Тому вивчення об'єму роботи кафедр закладу, виконання плану в цілому та в розрізі кожного викладача має важливе значення для оцінки ефективності трудових ресурсів вищого навчального закладу. В процесі аналізу виявляються причини невиконання плану в цілому і окремими викладачами. Крім того, встановлюється середній рівень та відхилення учбового навантаження окремих викладачів від середнього його рівня по кафедрі і в порівнянні з іншими кафедрами.

Аналіз фонду оплати праці працівників вищого навчального закладу є завершальним етапом аналізу трудових ресурсів, який дозволяє перейти до вартісних показників оцінки ресурсного потенціалу. Кожному вищому навчальному закладу встановлюється фонд заробітної плати. Його величина є лімітом коштів,

необхідних для оплати праці працівників за виконання встановленого об'єму робіт. Вивчення їх використання необхідно проводити у двох напрямках: аналіз фонду заробітної плати у економічного елемента видатків та аналіз заробітної плати в складі кошторису доходів і видатків вищого навчального закладу. В першому випадку вивчається склад видатків і фактори відхилень фактичних видатків по фонду заробітної плати від встановленого ліміту асигнувань в цілому та по окремих складових частинах. По другому подається характеристика впливу видатків по фонду заробітної плати на використання кошторису доходів і видатків [4; с.167].

Успішне вирішення завдань аналізу потребує обліку особливостей організації заробітної плати у вищих навчальних закладах. Такі особливості полягають у тому, що домінуючу роль в її організації займає штатно-окладна система, основними елементами якої є перелік посад та розмір місячних окладів по кожній посаді. Крім того, ця система пропонує форми стимулювання високої професійної майстерності у вигляді надбавок та доплат до основного посадового окладу, а також премій за особливі заслуги в роботі.

Потреба в грошових ресурсах по оплаті праці регулюється планом по фонду заробітної плати. Тому для об'єктивної оцінки використання фонду заробітної плати в процесі аналізу необхідно дати характеристику забезпеченості плану. З цією метою плановий фонд заробітної плати у цілому по навчальному закладу порівнюється з виплатами працівникам за попередній рік. При цьому береться до уваги, що фонд заробітної плати планується виходячи з числа ставок або штатних посад та середнього розміру окладів. Відповідно, якщо об'єм роботи закладу та умови оплати праці не змінилися, то плановий фонд заробітної плати повинен відповідати видаткам на оплату праці за попередній рік. Тому під час оцінки використання фонду заробітної плати визначається абсолютне та відносне відхилення. Абсолютне відхилення показує різницю між фактичними виплатами по оплаті праці та плановим фондом заробітної плати. При визначенні абсолютного відхилення встановлюються фактори, основними з яких є чисельність працівників, рівень середньої заробітної плати, а також ступінь їх впливу.

Групування основних факторів у бюджетних установах, а саме в вищих навчальних закладах, має свої особливості. Так, в якості факторів зміни фонду заробітної плати науково-педагогічного персоналу виступає кількість груп, число ставок на одну групу та середня вартість педагогічної години. В подальшому фонд заробітної плати вищих навчальних закладів можна розділити на заробітну плату штатного та нештатного (сумісництво) персоналу, на основну та додаткову. Однак, найбільше значення має вивчення складу та структури фонду заробітної плати за елементами виплат. Це пов'язано з тим, що більшості категорій працівників освіти крім основного окладу, встановлюються доплати, надбавки, премії та додаткові виплати на умовах погодинної оплати.

У процесі аналізу використання фонду заробітної плати дається характеристика ефективності його витрати. Однак показник абсолютної економії або перевитрат фонду не дозволяє вирішити вказане завдання, воно не повною мірою визначає зміну об'єму та умов праці, які затверджені планом та не дає змоги оцінити ефективність використання коштів на оплату праці. Тому крім абсолютного, визначається відносне відхилення по фонду заробітної плати. При цьому в якості факторів, що визначають його величину, виступають зміни кінцевого фонду та рівня середньої заробітної плати. Зниження рівня спеціалізації навчального закладу по підготовці спеціалістів в результаті зменшення груп по окремих спеціальностях веде до порушення нормативу чисельності студентів в розрахунку на викладача і є фактором відносного збільшення видатків на оплату праці.

Висновки. Виходячи з перерахованих етапів аналізу трудових ресурсів та ефективності їх використання у вищих навчальних закладах, основними завданнями є:

- оцінка обґрунтування використання фонду заробітної плати;
- характеристика складу фонду заробітної плати по категоріях персоналу, структурних підрозділах та форм виплат;
- визначення повноти використання фонду заробітної плати в цілому по вищому навчальному закладу та окремих категоріям персоналу;
- виявлення факторів та їх вплив на зміни виплат з фонду заробітної плати;

- характеристика рівня середньої ставки та факторів її зміни;
- перевірка відповідності росту видатків по фонду заробітної плати, об'ємів робіт закладу та показників ефективності праці;
- вивчення рівня організації оплати праці та попередження нерациональних виплат по фонду заробітної плати.

Перераховані особливості в характеристиці трудових ресурсів визначають методику їхнього аналізу. Вони викликають необхідність обліку організації праці, застосування диференційованих показників оцінки забезпеченості трудовими ресурсами, їхнього використання й ефективності витрати засобів на оплату праці з урахуванням різноманіття різних умов.

Список використаних джерел:

1. Назарова К.О., Купченко Т.А. Аналіз діяльності бюджетних установ: Навч. посіб. – К.: Київ, 2006. – 209 с.
2. Свірко С.В. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: методологія та організація: Монографія. – К.: КНЕУ, 2006. – 244 с.
3. Самборский В.И. Грищенко А.А. Анализ хозяйственной деятельности в бюджетных и научных учреждениях: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 376 с.
4. Юрій С.І., Стоян В.І., Даневич О.С. Казначейська система: Підручник. – 2-ге видання. – Тернопіль: Карт-бланш, 2006. – 818 с.

УДК 339.138:637.133.009.12

Гнатенко О.А., асистент
Національний університет харчових технологій,
м. Київ

Теоретичні основи суті рейтингу конкурентоспроможності продукції підприємств-виробників молочних консервів

Розглянуто теоретичні основи суті рейтингу конкурентоспроможності продукції підприємств-виробників молочних консервів та запропоновано авторське бачення цих понять.

Theoretical bases of essence of rating of competitiveness of products of enterprises-producers of sucklings can food are considered and author vision of these concepts is offered.

Постановка проблеми. Перехід економіки України до ринкових умов, інтеграція її зі світовим господарством, висунули жорсткі вимоги до підвищення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на внутрішньому та світовому ринках. Особливо гострою ця проблема стала для підприємств молококонсервної