

**Тема 3. Аналіз
ресурсозабезпечення і
ресурсовикористання
в операційній
діяльності в умовах
цифровізації
документообороту на
підприємстві**

План

1. Аналіз кадрового потенціалу підприємства і ефективності його використання.
2. Аналіз забезпеченості та використання основних засобів підприємства.
3. Аналіз забезпеченості підприємства матеріальними ресурсами і ефективності їх використання

Рекомендована література:

Управлінський аналіз бізнесу (за видами економічної діяльності): навчальний посібник / І. М. Парасій-Вергуненко, К. О. Назарова, В. Ю. Гордополов, К. В. Безверхий, В. Д. Гоцуляк, М. О. Нежива, В. С. Негоденко. — Київ: Вид. «Центр учбової літератури», 2024. 586 с

1. Аналіз кадрового потенціалу підприємства і ефективності його використання

Інноваційна та інтелектуальна спрямованість сучасного бізнесу перше місце в структурі ресурсного потенціалу відводить кадровому потенціалу. Кадровий потенціал підприємства відіграє провідну роль у вирішенні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання.

Ступінь забезпечення підприємства кваліфікованим персоналом та раціональне використання його потенціалу суттєво впливають на організаційно-технічний рівень виробництва, характеризують ступінь використання техніки та технології, матеріальних ресурсів, предметів праці, своєчасність виконання виробничої програми та договірних зобов'язань, створюють умови високої конкурентоспроможності та фінансової стабільності. Тому аналіз персоналу та його потенціалу є одним із важливих напрямків аналітичної роботи, що має на меті виявити резерви підвищення ефективності господарювання підприємства та оцінити правильність ведення його кадрової політики

Мета аналізу персоналу



виявлення та мобілізація резервів
підвищення продуктивності праці за
рахунок ефективного використання
кадрового потенціалу, оцінці
соціальної захищеності працівників,
визначенні впливу мотиваційних
факторів на підвищення ефективності
діяльності підприємства

Завдання аналізу персоналу



обґрунтування необхідності в кадрах відповідної кваліфікації та професії для виконання виробничої програми, оцінка забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів кваліфікованими кадрами в цілому і в розрізі окремих професій та категорій;



вивчення структури та динаміки персоналу в цілому по підприємству та по окремих категоріях, або в розрізі структурних підрозділів; встановлення причин зміни в складі трудових ресурсів і рівні їх використання

➔ дослідження якісного складу персоналу, рівня кваліфікації працівників;

➔ вивчення повноти використання робочого часу, визначення втрат робочого часу та обґрунтування напрямів більш раціональної організації роботи персоналу;

➔ вивчення рівня продуктивності праці та дослідження впливу факторів на його зміну, визначення можливостей його зростання;

➔ обґрунтування рівня планових завдань з підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції;



визначення рівня соціального розвитку
підприємства та ефективності мотивації
персоналу



вивчення впливу ступеня використання
персоналу на показники діяльності
підприємства



розроблення заходів щодо поліпшення
трудових показників для прийняття
управлінських рішень

Джерела інформації для аналізу персоналу



первинні
документи
відділу
кадрів



статистична
звітність



дані
бухгалтерського
обліку

Первинні документи відділу кадрів:

накази по підприємству про прийняття на роботу та звільнення; штатний розпис; дані табельного обліку, інформація відділу кадрів про склад працівників за професією і кваліфікацією, наряди на відрядні роботи; рапорти про виробіток; баланс робочого часу, документи по обліку цілоденних і внутрішньозмінних простоїв, наряди на відрядні роботи, рапорти про виробіток, розпорядження про відпустки;

Статистична звітність — форма №1 ПВ «Звіт з праці», форма №3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», форма №1-ПВ (заборгованість) «Звіт про стан заборгованості з виплати заробітної плати», форма №1-ПВ (умови праці) «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці» форма 37-ПВ «Звіт про травматизм на виробництві та його матеріальні наслідки; ф.6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання»; форма 1-РС «Звіт про витрати на робочу силу; форма 2-ПП «Звіт з праці»; форма 3-ПН «Звіт про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) та потребу в працівниках»; форма 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників»; форма № 10-ПІ «Звіт про зайнятість та працевлаштування інвалідів (поштова, річна)»;

Дані бухгалтерського обліку у частині сум нарахованої заробітної плати та відрахувань за рахунками 23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати»; 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності», 471 «Забезпечення виплат відпусток» 472 «Додаткове пенсійне забезпечення»; облікові реєстри — журнал 5., відомість 5.А, ф.5. «Примітки до фінансової звітності».

Аналіз чисельності, складу та кваліфікації працівників підприємства

Початковим етапом аналітичного дослідження персоналу є визначення показників абсолютного приросту, темпів зростання та приросту чисельності працівників підприємства в цілому, у тому числі по окремих структурних підрозділах та філіях. При цьому дані показники доцільно порівнювати з показниками динаміки валюти балансу, власного капіталу, загальної суми доходів та витрат, валового та чистого прибутку. Позитивною тенденцією буде випередження значень останніх показників порівняно з показниками зростання чисельності працівників підприємства.

Важливим напрямом аналізу є вивчення структури персоналу та її зміни в динаміці. З цією метою визначається питома вага кожної категорії персоналу у загальній чисельності працівників. В процесі аналізу структури персоналу промислового підприємства його поділяють на дві групи: персонал основної діяльності (промислово-виробничий персонал) та неосновної діяльності (непромисловий персонал).

До персоналу основної діяльності (або промислово-виробничого персоналу)

відносять працівників основних, допоміжних виробництв, науково-дослідних структурних підрозділів та лабораторій, апарату управління, складів, охорони — тобто всіх зайнятих у виробництві або в його безпосередньому обслуговуванні

До другої групи персоналу (неосновної діяльності) відносять працівників підрозділів, які належать підприємству, але діяльність яких не пов'язана безпосередньо з виробничим процесом, тобто таких, які працюють в охороні, прибиральниці, працівники соціальних закладів тощо. Негативною вважається тенденція до зростання частки персоналу неосновної діяльності

З погляду витраченої праці персонал поділяється на:
робітників; службовців;
спеціалістів; управлінський персонал (керівники).

В процесі аналізу чисельності працівників підприємства користуються такими показниками, як середньоспискова кількість працівників облікового складу, середня кількість позаштатних працівників (працюючі за договорами та зовнішні сумісники), середньоспискова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості та інші. Для розрахунку показника «середньоспискова чисельність» ($Ч_{сер}$) необхідно використати дані статистичної звітності ф. № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», для цього загальну кількість відпрацьованих людино-днів необхідно розділити на кількість робочих днів в періоді, що аналізується:

$$Ч_{сер} = \frac{\text{Відпрацьовано людино-днів}}{\text{кількість робочих днів}}$$

Для оцінки структури персоналу розраховується питома вага кожної категорії персоналу, перш за все робітників, у загальній чисельності працівників. Далі, зіставляючи фактичну питому вагу з плановою, фактичною за минулий рік, виявляють динаміку і напрям зміни структури персоналу і відхилення від плану.

При аналізі динамічних змін в структурі персоналу позитивною тенденцією вважається збільшення питомої ваги таких категорій працівників як робітники та спеціалісти та зменшення питомої ваги керівників та службовців в загальній кількості працівників.

Таблиця 4.21

Структурно-динамічний аналіз кадрового складу підприємства

Категорії персоналу	Поперед-ній період		Звітний період				Відхилення, процентних пунктів	
	Чисельність, осіб.	Питома вага, %	План		Фактичні дані		Від попер. періоду	Від плану
			Чисельність, осіб	Питома вага, %	Чисельність, осіб	Питома вага, %		
Середньоспискова чисельність персоналу, у т.ч.:	360	100	324	100	306	100	-	-
Працівники основної діяльності, у т.ч.:	324	90	288	88,9	280	91,8	+1,8	2,9
- робітники	216	60	198	61,1	189	61,8	+1,8	0,7
- керівники	18	5	21,6	6,7	18	5,9	+0,9	-0,8
- спеціалісти	36	10	32,4	10	22	7	-3	-3
- службовці	54	15	36	11,1	52	17,1	2,1	6
Працівники неосновної діяльності	36	10	36	11,1	25,2	8,2	-1,8	-2,9

Як видно з наведених даних, чисельність працівників у звітному періоді порівняно з минулим має тенденцію до зниження майже за всіма категоріями персоналу. Так, чисельність промислово-виробничого персоналу основної діяльності зменшилася на 44 особи, з них робітників — на 27 осіб, або їх частка зменшилась на 1,8 процентних пункти. Кількість керівників залишилась незмінною, проте враховуючи загальне скорочення персоналу, частка керівників збільшилась на 0,9 процентних пункти. Кількість спеціалістів зменшилась на 14 осіб, а їх питома вага в загальній чисельності зменшилась з 10% в минулому періоді до 7% в звітному. Керівництву слід звернути увагу на те, що зменшення частки спеціалістів може призвести до погіршення стану організації виробництва і трудової дисципліни, затримки освоєння нових виробів та технологій.

Вивчення структури персоналу підприємства може проводитись за різними ознаками залежно від поставлених цілей аналізу: за віком, за трудовим стажем, за освітою, за статтю тощо

Для узагальнюючої оцінки вікового складу персоналу та середнього стажу роботи може бути проведений на основі середньозваженої арифметичної за формулами:

$$B = \frac{\sum V_i \times \text{Ч}_i}{\text{Ч}_{\text{заг}}},$$

Де: B – середній вік персоналу підприємства; V_i – середньоінтервальне значення i -ї вікової групи персоналу; Ч_i – чисельність персоналу i -ї групи.

Середній трудовий стаж персоналу (C) розраховується за формулою:

$$C_{\text{Т сер}} = \frac{\sum C_i \times \text{Ч}_i}{\text{Ч}_{\text{заг}}},$$

Де C_i – середньоінтервальне значення i -ї групи за стажем роботи персоналу.

Для раціонального використання наявного персоналу важливе значення має аналіз їх загальноосвітнього та професійно-кваліфікаційного рівня. Аналіз якісного складу працівників дає змогу здійснити правильний підбір і розстановку кадрів у відповідності з їх професією, спеціальністю, кваліфікаційними та особистими характеристиками

До основних кількісних показників якості кадрового складу належать:

показниками питомої ваги працівників з вищою освітою, працівників зі спеціальною середньою освітою, працівників з науковими ступенями кандидата та доктора наук, працівників, які пройшли в останні 3 роки підвищення кваліфікації на семінарах та курсах, в загальній чисельності працюючих; середній тарифний розряд (для робітників).

Таблиця 4.24

Система показників аналізу динаміки та структури персоналу

Показник	Алгоритм розрахунку	Економічна сутність показника та методика розрахунку
1. Абсолютний приріст штатних працівників,	$\text{Ч} = \text{Чф} - \text{Чб}$	Різниця між фактичною (Чф) та базисною (Чб) середньообліковою чисельністю працівників в цілому по підприємству та за окремими структурними підрозділами
2. Коефіцієнт обороту з прийому працівників	$\text{Кпр} = \text{Чпр} / \text{Чс}$	Співвідношення кількості прийнятих на роботу в банк працівників (Чпр) та середньооблікової чисельності (Чс)
3. Коефіцієнт обороту зі звільнення працівників	$\text{Кзв} = \text{Чзв} / \text{Чс}$	Співвідношення кількості звільнених працівників (Чзв) та середньооблікової чисельності працівників (Чс)

Показник	Алгоритм розрахунку	Економічна сутність показника та методика розрахунку
4. Коефіцієнт плинності кадрів	$K_{пл} = Ч_{зв.ос} / Ч_c$	Співвідношення кількості звільнених працівників за особливими причинами (Чзв.ос) (за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни та через невідповідність займаній посаді) та середньооблікової чисельності (Чс) Звільнення через вихід на пенсію, в армію, по хворобі, вступ на навчання й ін. об'єктивні причини при розрахунку коефіцієнта плинності не враховується
5. Коефіцієнт постійності кадрового складу	$K_{пост} = 1 - K_{зв}$	Різниця між одиницею та коефіцієнтом обороту зі звільнення працівників
6. Середній стаж роботи працівників	$V_{ср} = \sum Ч_c C / Ч_c$	Відношення загальної суми добутків чисельності працівників (Чс), помножену на стаж роботи на даному підприємству (С), та середньооблікової чисельності працівників (Чс)
7. Співвідношення середнього стажу роботи працівників та періоду функціонування підприємства	$i = V_{ср} / T_б$	Розраховується діленням середнього стажу роботи працівників підприємства (Vср) та періоду функціонування підприємства (Тб)
8. Структура кадрового складу підприємства	$U_i = Ч_i / Ч_c$	Питома вага окремих категорій працівників підприємства (розраховується діленням чисельності кожної категорії працівників банку (Чі) на загальну середньооблікову чисельність працівників (Чс))

Таблиця 4.25

Аналіз показників динаміки та руху кадрового складу

Показники	Минулий рік	Звітний рік		відхилення	
		План	факт	Від минулого року	Від плану
1.Чисельність працівників на початок року, осіб	200	180	185	-15	5
2.Кількість прийнятих на роботу працівників за рік, осіб	10	10	6	-4	-4
3.Кількість звільнених з роботи працівників за рік, осіб	25	7	36	11	29
4.в тому числу за власним бажанням, порушення трудової дисципліни та невідповідність займаній посаді, осіб	10	0	19	9	19
5.Кількість працівників на кінець періоду, осіб	185	183	155	-30	-28
6.Середньоспискова чисельність персоналу, осіб	193	182	170	-23	-12
5.Коефіцієнт обороту з прийому працівників, %	5,2	5,5	3,5	-1,7	-2
6.Коефіцієнт обороту зі звільнення працівників, %	13	3,9	21,2	8,2	17,3
7.Коефіцієнт плинності кадрів, %	5,2	0	11,2	6	11,2
8.Коефіцієнт постійності кадрового складу, %	94,8	100	88,8	-6	-11,2

Відток кадрів в минулому році був меншим і складав 25 осіб. Коефіцієнт плинності кадрів в минулому році складав 5,2%, а в звітному збільшився до 11,2%, що на 6 процентних пункти більше. Як свідчить аналіз підприємству необхідно коригувати кадрову політику.

Збільшення плинності кадрів та коефіцієнта обороту зі звільнення може свідчити про наявність таких проблем:

- низька оплата праці порівняно з підприємствами-конкурентами
- низький рівень кваліфікації кадрів та їх невідповідність фаховій освіті
- низький рівень організаційної культури в організації
- несприятливий психологічний клімат у колективі
- психологічна несумісність керівників і підлеглих

2. Аналіз забезпеченості та використання основних засобів підприємства

Мета аналізу основних засобів полягає в оцінці забезпеченості підприємства основними засобами, ефективності їх використання та пошуку резервів підвищення їх віддачі.

Завдання аналізу основних засобів

- оцінити технічний рівень розвитку виробництва
- вивчити склад, структуру і рух основних засобів
- оцінити технічний та віковий склад обладнання
- оцінити забезпеченість підприємства і його структурних підрозділів основними засобами
- оцінити виконання плану по введенню в дію, оновленню, модернізації і реконструкції основних виробничих засобів
- визначити ступінь використання обладнання за часом і потужністю та його впливу на витрати підприємства і випуск продукції
- оцінити ефективність використання виробничих площ підприємства
- оцінити узагальнюючі показники ефективності використання основних засобів
- визначити резерви найбільш ефективного використання основних засобів і шляхів їх мобілізації

Інформаційною базою аналізу служить у першу чергу облікова інформація з оперативного, фінансового, управлінського, податкового та статистичного обліку: форма № 1 «Баланс» («Звіт про фінансовий стан підприємства»), форма № 2 «Звіт про фінансові результати» і додаткова інформація про їхнє використання, форма № 5 «Примітки до річної фінансової звітності» (розд. 2 «Основні засоби»), форма № ОЗ-1 «Акт (накладна) приймання-передачі (внутрішнього переміщення) основних засобів», форма № ОЗ-2 «Акт приймання-здачі відремонтованих, реконструйованих і модернізованих об'єктів», форма № ОЗ-3 «Акт на списання основних засобів», форма № ОЗ-4 «Акт на списання автотранспортних засобів», форма № 2-кб (потужності), дані про переоцінку основних засобів, форма № ОЗ-6 «Інвентарна картка обліку основних засобів», форма № ОЗ-8 «Картка обліку руху основних засобів», форма № ОЗ-9 «Інвентарний список основних засобів (за місцем їхнього знаходження, експлуатації)», інформація про амортизаційні відрахування: форма № ОЗ-11 річна «Звіт про наявність і рух основних засобів, амортизацію (знос)», форма № ОЗ-14 «Розрахунок амортизації основних засобів», Журнал 4 і відомість 4.1; дані рахунків бухгалтерського обліку за рахунками 10 «Основні засоби», 11 «Інші необоротні матеріальні активи», 12 «Нематеріальні активи», 13 «Знос (амортизація) необоротних активів», 15 Капітальні інвестиції»; Головна книга із зазначених рахунків, податкова звітність: проектно-кошторисна, технічна документація, дані плану технічного розвитку



Рис. 4.3. Класифікація видів основних засобів

Активна частина основних засобів — це частина основних засобів, яка безпосередньо взаємодіє з предметами праці.

До активної частини основних засобів належать всі види машин та обладнання, якими оснащено підприємство і котрі забезпечують його технічну потужність, а також транспортні засоби, інструменти, прилади та інвентар.

Пасивна частина основних засобів — це частина основних засобів, яка створює умови для здійснення виробничого процесу та використання технічних потужностей підприємства. До пасивної частини основних засобів належать земельні ділянки, будівлі, споруди, передавальні пристрої

Таблиця 4.32

Аналіз зміни складу і структури основних засобів підприємства

Показники	На початок періоду		На кінець періоду		Відхилення (+, -)		
	сума, тис. грн	питома вага, %	сума, тис. грн	питома вага, %	у вартості тис. грн	Структури, п.п.	Темп приросту, %
Усі основні засоби у т. ч.:	5522,2	100,0	7287,5	100,0	1765,3	0,0	32,0
1.1. Основні засоби виробничого призначення	4514,2	81,7	6165,2	84,6	1651	2,9	36,6
1.1.1. Будинки та споруди	1537,8	27,8	1900,1	26,1	362,3	-1,8	23,6
1.1.2. Машини та обладнання	2485,5	45,0	3689	50,6	1203,5	5,6	48,4
1.1.3. Транспортні засоби	390,2	7,1	455,3	6,2	65,1	-0,8	16,7
1.1.4. Інші групи основних засобів	100,7	1,8	120,8	1,7	20,1	-0,2	20,0
1.2. Основні засоби інших видів діяльності	518,7	9,4	623	8,5	104,3	-0,8	20,1
1.3. Інші необоротні матеріальні активи	489,3	8,9	499,3	6,9	10	-2,0	2,0

Висновок за результатами аналізу щодо прогресивності зміни складу і структури основних засобів на підприємстві має базуватися на таких закономірностях:

по-перше, найбільшу питому вагу повинні мати основні засоби виробничого призначення, які безпосередньо беруть участь у виробництві продукції (товарів, робіт, послуг);

по-друге, темпи зростання активної частини основних засобів мають бути вищими, ніж темпи зростання пасивної частини і постійно випереджати їх; по-третє, кількість машин і обладнання має зростати найвищими темпами порівняно з іншими групами основних засобів виробничого призначення.

В процесі аналізу *руху основних засобів* розраховують такі коефіцієнти: коефіцієнт вибуття; коефіцієнт надходження; коефіцієнт оновлення основних засобів.

Коефіцієнт надходження основних засобів розраховується за формулою:

$$K_{\text{надх.}} = \frac{\text{Вартість ОЗ, що придбані за звітний період}}{\text{Середньорічна вартість основних засобів}}$$

Коефіцієнт вибуття основних засобів розраховується за формулою:

$$K_{\text{виб.}} = \frac{\text{Вартість ОЗ, що вибули за звітний період}}{\text{Середньорічна вартість основних засобів}}$$

Коефіцієнт оновлення основних засобів розраховується за формулою:

$$K_{\text{онов}} = \frac{\text{Вартість ОЗ, що введені в експлуатацію протягом звітного періоду}}{\text{Середньорічна вартість ОЗ}}$$

Коефіцієнт приросту основних засобів

розраховується як відношення абсолютного відхилення первісної вартості основних засобів до первісної вартості основних засобів на початок періоду:

$$K_{\text{прир.}} = \frac{\text{ОЗ, що надійшли} - \text{ОЗ, що вибули}}{\text{Середньорічна вартість основних засобів}}$$

Коефіцієнт ліквідації основних засобів розраховується за формулою:

$$K_{\text{ліквід.}} = \frac{\text{Вартість основних засобів, що ліквідовані в звітному періоді}}{\text{Середньорічна вартість основних засобів}}$$

На технічний стан основних засобів суттєвий вплив має їх вікова структура, яка характеризується питомою вагою окремих вікових груп основних засобів в загальній вартості. Аналіз вікової структури основних засобів проводиться як в цілому по підприємству, так і в розрізі окремих технологічних груп (металорізальним верстатам, силовим машинам та обладнанню, транспортним засобам, будівлям та спорудам тощо) з указівкою конкретних вікових груп: до 5 років; від 5 року до 10; від 10 років до 15; від 15 років до 20; понад 20 років і встановленням середнього віку обладнання.

Таблиця 4.40

Аналіз основних показників ефективності використання
основних засобів

Показники	За попередній період	Фактично за звітний період	Відхилення (+, -)
1.Обсяг продукції, тис. грн	11486400	16685760	5199360
2.Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	17320420	20036000	2715580
3.у тому вартість активної частини основних засобів, тис. грн	8313802	9216560	902758
4.Питома вага вартості активної частини основних засобів, коеф. (п.3/п.2)	0,4800	0,4600	-0,0200
5.Віддача основних засобів, грн. (п.1/ п.2)	0,6632	0,8328	0,1696
6.Віддача активної частини основних засобів, грн. (п.1/ п.3)	1,3816	1,8104	0,4288
7.Нарахована амортизація, тис. грн	974242	1026766	52524
8.Амортизаційна віддача, грн. (п.1 / п.7)	11,7901	16,2508	4,4607
9.Капіталомісткість, грн. (п.2 / п.1)	1,5079	1,2008	-0,3071
10.Прибуток до оподаткування, тис. грн.	2297280	3670867	1373587
11.Рентабельність капіталу, вкладеного в основні засоби, % (п.10 / п.2 *100%)	13,26	18,32	5,06

$$\text{Коефіцієнт зносу} = \frac{\text{Сума зносу основних засобів}}{\text{Первісна вартість основних засобів}}$$

$$\text{Коефіцієнт придатності} = \frac{\text{Основні засоби по залишковій вартості}}{\text{Первісна вартість основних засобів}}$$

Між коефіцієнтом зносу та коефіцієнтом придатності існує певний взаємозв'язок:

$$\begin{aligned} \text{Коефіцієнт зносу} + \text{Коефіцієнт придатності} &= 1, \text{ або} \\ \text{Коефіцієнт зносу} &= 1 - \text{Коефіцієнт придатності} \end{aligned}$$

3. Аналіз забезпеченості підприємства матеріальними ресурсами і ефективності їх використання

Мета аналізу матеріальних ресурсів підприємства — оцінка потреби і забезпеченості підприємства матеріальними ресурсами, діагностика раціональності їх використання у ході операційної діяльності та пошук потенційних можливостей зниження матеріаломісткості продукції і оптимізації вкладень підприємства у виробничі запаси.

Завдання аналізу матеріальних ресурсів

можна сформулювати за такими напрямками:

1-й напрям — аналіз придбання матеріалів:

Аналітичне обґрунтування потреби певних видів матеріалів; аналіз виконання плану матеріально-технічного постачання та оцінка дотримання договірних умов поставок; аналіз несвоєчасності, некомплектності, ритмічності поставок; аналітичне обґрунтування напрямів оптимізації обсягів закупівлі матеріалів та сировини; оцінка та аналіз своєчасності оплати рахунків постачальників.

2-й напрям — аналіз та управління запасами матеріалів на складах:

аналіз структури та динаміки матеріальних запасів; аналіз своєчасності надходження матеріалів, їх прийомки, оцінка якості та збереження на складах підприємства; аналіз своєчасності відпуску матеріалів у виробництво; оптимізація величини матеріальних запасів і витрат на їх збереження; виявлення нестач, порчі на складах, визначення заходів на їх упередження.

3-й напрям — аналіз використання матеріалів у виробництві:

аналіз та контроль за дотриманням норм витрат матеріалів; аналіз причин відхилень від норм та зміни норм витрачання матеріалів; аналіз втрат від використання неякісних матеріалів та втрат від бракованої продукції; виявлення резервів зниження витрат матеріальних ресурсів; аналіз ефективності використання матеріалів та визначення заходів по її підвищенню

Основними джерелами інформації для аналізу матеріальних ресурсів є:

1. Первинні документи на відпуск, використання матеріальних ресурсів у виробництві: прибутковий ордер, акт приймання матеріалів; картка складського обліку матеріалів, відомість обліку залишків матеріалів на складі; лімітно-забірні карти і вимоги на відпуск матеріалів; картки обліку малоцінних та швидкозношуваних предметів; накладні на внутрішнє переміщення матеріалів; рапорти, місячні звіти виробничих одиниць про використання сировини, палива на виробництві; відомості про брак; накладні на здачу готової продукції на склад; акти інвентаризації матеріальних запасів на складах тощо.

2. Інформація, що відображається на рахунках бухгалтерського обліку:

20 «Виробничі запаси» та його субрахунки, а саме:
201 «Сировина й матеріали», 202 «Купівельні напівфабрикати та комплектуючі вироби», 203 «Паливо», 204 «Тара й тарні матеріали», 205 «Будівельні матеріали», 206 «Матеріали, передані в переробку», 207 «Запасні частини», 208 «Матеріали сільськогосподарського призначення», 209 «Інші матеріали», 22 «Малоцінні та швидкозношувані предмети..»

3. Облікові реєстри:

Журнал 5,5А та відомість 5.1; планові і фактичні калькуляції собівартості продукції 4. Фінансова звітність: ф.1. «Баланс» (Звіт про фінансовий стан підприємства); ф. №2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)» ф.5 «Примітки до фінансової звітності). 5. Статистична звітність: ф. №1-підприємництво «Звіт про основні показники діяльності підприємства»; ф.3-МТП- «Звіт про залишки і витрати матеріалів»; ф.4-МТП «Звіт про залишки і використання енергетичних матеріалів та продуктів переробки нафти»

6. Планові дані: план матеріально-технічного постачання; договори на постачання матеріальних ресурсів; специфікації; прейскуранти цін на матеріали, тарифи, оперативні дані відділу постачання про виконання договорів поставок, дані відділу головного технолога про норми витрачання матеріальних ресурсів і їх зміни

Таблиця 4.41

Забезпечення потреби в матеріальних ресурсах договорами поставок та стан їх виконання

Вид матеріалу	Планова потреба, т	Укладено договорів, т	Забезпечення потреби договорами, %	Надійшло від постачальників, т	Виконання договорів, %	Виконання плану поставок
А	3500	3500	100	3400	97,1	97,1
Б	1200	1000	83,3	1000	100	83,3
В	800	760	95	680	89,5	85,0
І т.д.

Більшість промислових підприємств має широкий асортимент матеріалів, що використовуються у виробничому процесі, тому аналіз забезпеченості матеріалами здійснюється за важливими видами, що визначають виконання виробничої програми. Як видно, план постачання виконується незадовільно. Лише по матеріалу А коефіцієнт забезпечення потреби договорами складає 100 %, по матеріалу Б — 83,3%, а по матеріалу В — 95%. Нестача матеріалів для виконання виробничої програми зумовлена ще й тим, що коефіцієнт виконання договорів також незадовільний. Так, фактичне виконання договорів повністю було виконано лише по матеріалу Б.

В процесі аналізу встановлюється також:

- 1) рівномірність надходження матеріалів за кварталами і місяцями відповідно до умов договорів на основі коефіцієнта ритмічності;
- 2) комплектність постачання;
- 3) виконання договорів постачальниками за обсягами, номенклатурі матеріалів, термінів, якості та ціні

При невиконанні плану поставок за окремими видами матеріалів необхідно встановити причини та з'ясувати заходи для усунення цих недоліків. Для аналізу виконання договірних зобов'язань за асортиментом розраховують коефіцієнт асортиментності. При порушенні асортименту матеріальних ресурсів, що надходять, утворюються наднормові запаси одних видів і недостача інших. Крім цього в процесі аналізу необхідно оцінити вартісні втрати продукції в результаті недопоставок матеріальних ресурсів, поганої якості матеріалів, зміни цін на матеріали, простої через порушення графіку постачання

З цією метою на основі даних про фактичну наявність матеріалів в натуральному вимірі і розмір середньоденних їх витрат розраховують фактичну забезпеченість матеріалами в днях і порівнюють її з нормативною. Надлишкові і непотрібні матеріальні ресурси встановлюють за даними складського обліку шляхом порівняння надходжень і витрат матеріальних ресурсів. Якщо за певним матеріальним ресурсом витрачання не було протягом року і більше, то його відносять у групу неходових. Як видно з наведених даних, спостерігається незабезпеченість матеріалами А і В. Так негативне відхилення по матеріалу А від нормативу в днях складає 1 день і в натуральних одиницях — 500 тонн., по матеріалу В негативне відхилення від нормативу в днях складає 3 дні, а в натуральних одиницях — 900 шт. По матеріалу Б норматив в днях перевищено на 2,5 дні, в натуральних одиницях — 100 м².

Ефективність використання матеріальних ресурсів характеризується як узагальнюючими, так і індивідуальними показниками. Узагальнюючі показники ґрунтуються на вартісній оцінці спожитих матеріальних ресурсів, в той час як індивідуальні крім вартісної оцінки можуть включати і натуральну

Матеріаловіддача (МВ) вказує на вихід продукції з 1 гривні витрачених матеріальних ресурсів і визначається шляхом ділення вартості виробленої продукції на суму матеріальних витрат:

$$MB = \frac{\text{обсяг продукції}}{\text{матеріальні витрати}} ;$$

Матеріаломісткість (М) є оберненим показником до матеріаловіддачі і характеризує скільки матеріальних витрат припадає на 1 гривню виробленої продукції.

$$MM = \frac{\text{матеріальні витрати}}{\text{обсяг продукції}}$$

Даний показник може бути розрахований для випущеної і реалізованої продукції. Показник матеріаломісткість може бути деталізований через розрахунок окремих показників металомісткості, енергомісткості, паливомісткості тощо.

Прибуток на 1 грн. матеріальних витрат визначається діленням операційного прибутку на вартість витрачених матеріалів за аналізований період:

$$П_{1\text{грн МВ}} = \frac{\text{Прибуток від операційної діяльності}}{\text{матеріальні витрати}}$$

Коефіцієнт співвідношення темпів зростання обсягу виробництва і темпів зростання матеріальних витрат:

$$K_{\text{спів}} = \frac{\text{індекс зростання валової (товарної) продукції}}{\text{індекс зростання матеріальних витрат}}$$

Даний коефіцієнт характеризує у відносному вираженні динаміку матеріальних витрат і характеризує фактори її зростання.

Частка матеріальних витрат у собівартості продукції визначається відношенням суми матеріальних витрат до повної виробничої собівартості продукції:

$$Ч_{\text{МВ}} = \frac{\text{Матеріальні витрати}}{\text{виробнича собівартість продукції}}$$

Динаміка цього показника характеризує зміну матеріаломісткості продукції



Рис. 4.4. Фактори впливу на загальну матеріаломісткість продукції

Таблиця 4.48

Аналіз використання матеріальних ресурсів

Показники	За планом	Фактич-но	Відхилення від плану	
			абсолютне	відносне
1. Обсяг випуску продукції, тис. грн.	10200	12800	2600	0,255
2. Вартість використаних матеріалів, тис. грн.	6400	6600	200	0,031
3. Вартість відходів, тис. грн.:				
а) за ціною сировини;	1100	940	-160	-0,145
б) за ціною можливого використання	550	470	-80	-0,145
4. Обсяг використаних матеріалів за мінусом зворотних відходів, тис. грн. (ряд.2- ряд.3б)	5850	6130	280	0,048
5. Коефіцієнт відходів (ряд.3а : ряд.2)	0,172	0,142	-0,029	-0,171
6. Коефіцієнт корисного використання матеріалів (ряд.2 – ряд.3а) : ряд.2	0,828	0,858	0,029	0,036
7. Матеріаломісткість, грн. (ряд.4 : ряд.1)	0,574	0,479	-0,095	-0,165

Наведені дані свідчать, що ефективність використання матеріальних ресурсів покращилася, що характеризується зменшенням матеріаломісткості на 0,095 грн., або на 16,5%; зменшенням коефіцієнта відходів на 0,029, збільшенням коефіцієнта корисного витрачання матеріалів на 0,029. Про підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів свідчить також і те, що темп зниження відходів був вищий за темп зниження обсягу використаних ресурсів.

Дякую за
увагу!
Гарного
дня!