

МОЖЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ БАЛАНСОВОГО МЕТОДУ ПРИ УПРАВЛІННІ ВИТРАТАМИ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Т.Ю. Чайка, кандидат економічних наук.

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

© Чайка, Т.Ю., 2014.

Стаття отримана редакцією 14.11.2014 р.

Вступ. Ефективне управління робочим часом працівників – необхідна складова раціонального використання трудових ресурсів. Найважливішою умовою успішного управління робочим часом є пошук та вдосконалення належного інструментарію, можливості якого дозволяють найкращим чином виявити резерви використання робочого часу на підприємстві.

Балансові моделі є широко затребуваним економіко-математичним інструментом. Вони знайшли своє застосування в моделюванні різних економічних процесів, у тому числі й при проведенні обліку та аналізу робочого часу.

Уточнення можливостей, місця, ролі й сфери застосування балансового методу при проведенні обліку та аналізу робочого часу дозволяє підвищити якість проведення таких робіт на промислових підприємствах.

Огляд останніх джерел досліджень і публікацій. Проблема удосконалення процесу обліку й аналізу робочого часу на підприємстві присвячені дослідження багатьох вітчизняних та зарубіжних учених. Різні підходи до їх розв'язання викладено, зокрема, в роботах Д.С. Пилипчук, Т.П. Ткаченко, О.С. Гусарової, В.П. Полуянова, О.В. Плужник, А.В. Холодницької.

У роботі Д.С. Пилипчук, Т.П. Ткаченко уточнено методику вивчення оптимального використання робочого часу на підприємстві, узагальнено методи його обліку [6]. О.С. Гусаровою здійснено систематизацію теоретико-методологічних основ аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві [7]. У роботі В.П. Полуянова, О.В. Плужник уточнено специфіку використання фонду робочого часу та планування зростання продуктивності праці на підприємстві; удосконалено підходи до організації праці, використання робочого часу й продуктивності праці, що дають змогу зробити прогнозування ефективного використання робочого часу та збільшення продуктивності на підприємстві [8]. У роботі А.В. Холодницької увагу приділено управлінню втратами робочого часу на підприємствах; надано рекомендації щодо вдосконалення використання робочого часу на підприємствах конкретного регіону [9].

Можливості використання балансового методу при проведенні розрахунково-аналітичних робіт розглянуто, зокрема, в працях І.В. Зайцевої, Я.В. Ворохобіної, М.В. Попової, Є.Н. Шаповалової, А.С. Рябченко, Н.В. Козлова, В.І. Кузь, О.М. Соляник.

У роботі І.В. Зайцевої, Я.В. Ворохобіної, М.В. Попової запропоновано балансову модель, яка являє собою міжгалузевий баланс затрат праці й використання трудових ресурсів конкретного регіону [1]. У праці Є.Н. Шаповалової, А.С. Рябченко вдосконалено методику використання балансового методу при проведенні аналізу розвитку регіональної економіки [2]. У роботі Н.В. Козлова уточнено підходи до побудови балансової динамічної моделі функціонування регіональної економіки [3]. У праці В.І. Кузь удосконалено підходи до використання балансового методу в дослідженні стратегії розвитку підприємства [4]. У роботі О.М. Соляник надано рекомендації щодо використання балансового методу як інструмента дослідження розвитку регіону [5].

Постановка завдання. Незважаючи на значну кількість публікацій, присвячених обліку й аналізу затрат робочого часу на підприємстві, вимагають подальшого уточнення можливості

та сфера застосування балансового методу при управлінні витратами робочого часу на підприємстві. Також необхідно уточнити можливості використання балансового методу як допоміжного інструментарію для побудови детермінованих факторних моделей і подальшого факторного аналізу окремих витрат робочого часу на підприємстві.

У зв'язку з вищевикладеним, метою статті є уточнення підходів, дослідження можливостей та сфер застосування балансового методу при обліку й аналізі фондів робочого часу на підприємстві.

Основний матеріал і результати. У науковій літературі під балансовими моделями прийнято розуміти систему рівнянь, що ставлять у відповідність вимоги наявності ресурсу та його використання [1].

Балансовий метод слугує для відображення співвідношень, пропорцій двох груп взаємозалежних і врівноважених показників, підсумки яких повинні бути тотожними. Цей спосіб полягає в порівнянні, зіставленні двох комплексів показників, що прагнуть до певної рівноваги [2].

Науковці виділяють такі п'ять базових математичних методів дослідження економічних систем: балансовий метод; метод математичного моделювання; векторно-матричний метод; метод послідовного наближення; методи економетрики [3]. Таким чином, балансовий метод є досить ефективним інструментом економічних досліджень. Застосування балансового методу дослідження економічного (фінансового) механізму суб'єкта господарювання має практичне підґрунтя й передбачає:

- у системі бухгалтерського обліку – узагальнення даних про господарські засоби та джерела їх утворення, порівняння доходів і витрат для визначення фінансового результату тощо;

- у системі економічного аналізу – при визначенні показників ліквідності, платоспроможності, фінансової стійкості тощо;

- у системі контролю – дає можливість виявити помилки при нерівності числових показників, які повинні бути ідентичними за значеннями [4].

До переваг балансового методу слід віднести: порівняно невеликі витрати на збір необхідної інформації з огляду на те, що більшість даних уже міститься у статистичній, економічній, фінансовій звітності суб'єктів господарювання та органів регіонального управління. До труднощів, пов'язаних із практичним застосуванням методу, необхідно віднести такі: точність результатів дослідження залежить від точності всіх інших складових рівняння балансу; незначні помилки або невизначеності даних на вході чи виході можуть призвести до значних розбіжностей або невизначеності кінцевих результатів. Значну увагу слід приділяти визначенню проміжку часу для відбору даних та оцінювання їх відповідності реальній ситуації; якщо вплив деяких факторів є незначним вони можуть виявитися неврахованими [5].

Баланс робочого часу – це балансова модель, у якій на основі принципу подвійного запису міститься інформація про наявні ресурси робочого часу, з одного боку, й напрями його використання – з іншого. Баланс робочого часу – система показників, що характеризують рівень використання персоналом підприємства робочого часу відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку за відповідний період часу.

Первинний облік робочого часу здійснюється за допомогою методу моментних спостережень та методу безпосереднього спостереження (хронометраж і фотохронометраж робочого часу) [6]. Таким чином, використання цих методів передуює складанню балансу робочого часу.

При обліку робочого часу основними одиницями є людино-години й людино-дні. Відпрацьованим людино-днем вважається день, коли робітник з'явився на роботу і приступив до неї, незалежно від її тривалості. Робочий день – міра робочого часу, що характеризує не тільки тривалість, але й напруженість праці. Відпрацьованою людино-годиною вважається година фактичної роботи.

При складанні балансу робочого часу враховується кілька фондів часу. Календарний фонд робочого часу може бути розрахований двома способами: 1) як сума числа людино-днів явок і неявок на роботу; 2) як добуток середньоспискової чисельності робітників на кількість календарних днів у звітному періоді. Якщо з календарного фонду відняти людино-дні, що припадають на вихідні та свята, то можна визначити табельний фонд часу. Якщо у свою чергу з

табельного фонду відняти людино-дні, котрі припадають на чергові відпустки, то отримаємо максимально можливий фонд робочого часу. Максимально можливий фонд робочого часу являє собою робочий час, яким може розпоряджатися підприємство або організація при стовідсотковій явці працівників, тобто це час, теоретично призначений для роботи. Час, теоретично призначений для роботи, складається з фактично відпрацьованого робочого часу протягом нормального періоду роботи (урочний час) і робочого часу, що не використаний протягом періоду.

Повну інформацію про фонди часу та їх використання можна отримати з балансу робочого часу (табл. 1).

Таблиця 1

Баланс робочого часу

| Фонди часу 1 | Використання робочого часу 2 |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Календарний фонд часу (F_c) | 6. Фактично відпрацьований час (TW_{act}) |
| 2. Святкові й вихідні дні (HW) | 6.1. Фактично відпрацьований урочний час (TW_t) |
| 3. Табельний фонд часу (F_p) (стр. 1 – стр. 2) | 6.2. Відпрацьований понаднормовий час (TW_{over}) |
| 4. Чергові відпустки (N_h) | 7. Час, не використаний з поважних причин (T_{vr}) |
| | 7.1. Неявки через хворобу (включаючи неявки через нещасні випадки на виробництві) (Ab_{ill}) |
| | 7.2. Відпустки з навчання або професійної підготовки (L_{ed}) |
| | 7.3. Відпустки за сімейними чи особистими обставинами (L_{pr}) |
| | 7.4. Виконання державних обов'язків (P_d) |
| | 7.5. Інші неявки, що передбачені законом (Ab_{oth}) |
| | 8. Адміністративні відпустки (Ad_l) |
| | 9. Втрати робочого часу (T_{st}) |
| | 9.1. Неявки з дозволу адміністрації (Ad_{per}) |
| | 9.2. Прогули (T_r) |
| | 9.3. Цілоденні простої (D_d) |
| | 9.4. Внутрішньозмінні простої (D_{ir}) |
| | 10. Припинення роботи з причини трудових конфліктів (L_c) |
| 5. Максимально можливий фонд часу (F_{pos}) (стр. 3 – стр. 4) | 11. Разом відпрацьований і не використаний з усіх причин робочий час (T_{wt}) (стр. 6.+стр. 7+стр. 8+стр. 9+стр. 10) |
| | 12. У тому числі в межах урочного часу (T_{lm}) (стр. 11 – стр. 6.2) |

Основну балансову модель в цьому випадку можна представити таким чином:

$$F_c - HW - N_h = TW_{act} + T_{vr} + Ad_l + T_{st} + L_c, \quad (1)$$

де F_c – календарний фонд часу;

HW – святкові й вихідні дні;

N_h – чергові відпустки;

TW_{act} – фактично відпрацьований час;

T_{vr} – час, не використаний з поважних причин;

Ad_l – адміністративні відпустки;

T_{st} – втрати робочого часу;

L_c – припинення роботи з причини трудових конфліктів.

Причинами втрат робочого часу можуть бути як явні втрати (прогули; невиходи через хворобу; невиходи з дозволу адміністрації; простої через несправності обладнання; перебої у постачанні тощо), так і приховані втрати, пов'язані з вадами у процесі виробництва продукції, відсутністю нормальних умов праці тощо [7].

Кожну складову балансу робочого часу можна виразити через алгебраїчну суму інших. При подальшому аналізі необхідно враховувати економічний зміст показників

У цьому випадку балансовий метод слугує основою для подальшої побудови детермінованих адитивних моделей, за допомогою яких надалі може бути здійснено факторний аналіз робочого часу. Метою аналізу робочого часу є виявлення резервів використання фонду робочого часу. Формою проявлення цих резервів у їх елементарному вигляді є втрати робочого часу за різних причин та знецінювання праці у зв'язку з браком і некомплектованістю продукції [8].

Застосування балансового методу в дослідженнях економічної системи дозволяє розширити межі власної реалізації через застосування цього методу до взаємопов'язаних категорій, які не повинні бути рівними. У такому випадку виявлені відхилення сигналізуватимуть про наявність позитивних або ж негативних тенденцій розвитку [4].

У розділі ресурсів робочого часу відображаються такі показники: календарний фонд робочого часу; неявки у зв'язку зі святковими та вихідними днями; табельний фонд робочого часу; неявки у зв'язку із черговими відпустками; максимально можливий фонд робочого часу.

Формули (2) – (4) описують допоміжні рівняння дохідної частини балансу робочого часу:

$$F_p = F_c - HW, \quad (2)$$

де F_p – табельний фонд часу;

$$F_{pos} = F_p - N_h, \quad (3)$$

де F_{pos} – максимально можливий фонд часу,

$$F_{pos} = F_c - HW - N_h. \quad (4)$$

У розділі використання робочого часу характеризується структура максимально можливого фонду робочого часу. Максимально можливий фонд робочого часу складається з трьох частин: фактично відпрацьований час; час, що не відпрацьований з поважних причин; втрати робочого часу.

Підсумковий рядок у цьому розділі балансу робочого часу – це показник максимально можливого фонду робочого часу, який складається з трьох компонент: фактично відпрацьований час; час, не використаний з поважних причин; втрати робочого часу.

Формули (5) – (10) описують допоміжні рівняння витратної частини балансу робочого часу:

$$TW_{act} = TW_t + TW_{over}, \quad (5)$$

де TW_t – фактично відпрацьований урочний час;

TW_{over} – відпрацьований понаднормовий час;

$$T_{vr} = Ab_{ill} + L_{ed} + L_{pr} + P_d + Ab_{oth}, \quad (6)$$

де Ab_{ill} – неявки через хворобу (включаючи неявки через нещасні випадки на виробництві);

L_{ed} – відпустки з навчання або професійної підготовки;

L_{pr} – відпустки за сімейними чи особистими обставинами;

P_d – виконання державних обов'язків;

Ab_{oth} – інші неявки, що передбачені законом;

$$T_{st} = Ad_{per} + T_r + D_d + D_{ir}, \quad (7)$$

де Ad_{per} – неявки з дозволу адміністрації;

T_r – прогули;

D_d – цілоденні простої;

D_{ir} – внутрішньозмінні простої;

$$T_{wt} = TW_{act} + T_{vr} + Ad_l + T_{st} + L_c, \quad (8)$$

де T_{wt} – разом відпрацьований і не використаний з усіх причин робочий час;

$$T_{lm} = T_{wt} - TW_{over}, \quad (9)$$

де T_{lm} – разом відпрацьований і не використаний з усіх причин час у межах урочного,

$$T_{lm} = TW_t + T_{vr} + Ad_l + T_{st} + L_c. \quad (10)$$

Баланс робочого часу дозволяє отримати уявлення про ефективність використання робочого часу на підприємстві. При цьому основним напрямом досліджень є пошук втрат робочого часу і резервів його більш ефективного використання.

З метою більш детального аналізу фактично відпрацьованого часу можлива його подальша деталізація на: підготовчо-завершальний час; час обслуговування робочого місця; основний (оперативний) час; час організаційно-адміністративної роботи; час творчої роботи; час технічної виконавської роботи; регламентовані перерви; нерегламентовані перерви [9].

На будь-якій із цих стадій можливе виникнення втрат робочого часу. Подальший аналіз таких затрат доцільно виконувати за допомогою факторного аналізу, основою якого є адитивні факторні моделі, побудовані за допомогою балансу робочого часу.

Баланс робочого часу є дієвим інструментом аналізу причини цілодобових та внутрішньозмінних втрат робочого часу. Цілодобові втрати аналізують за кожним видом окремо. Особливу увагу при цьому слід приділити дослідженню причин втрат, що залежать від підприємства [7].

Подальша деталізація окремих складових фонду робочого часу дозволяє виділити такі з них: соціальний резерв; доступний фонд робочого часу. Соціальний резерв являє собою потенційно можливі втрати часу, які необхідно запланувати заздалегідь, якщо можливо, рівномірно розподіливши їх протягом планового періоду. Так, заздалегідь складаються графіки чергових, навчальних та інших відпусток.

Залежно від конкретної форми балансу в дохідній частині балансу робочого часу можуть бути представлені також такі показники: чисельність робітників (осіб); ефективний фонд робочого часу одного середньооблікового робітника на рік (у годинах); окремо чи в тому числі може зазначатися чисельність робітників-відрядників; ефективний фонд праці, що розраховується шляхом множення чисельності робітників на річний ефективний фонд робочого часу одного середньооблікового робітника (нормо-годин).

Деталізація витратної частини балансу робочого часу дозволяє виділити такі показники: витрати праці на випуск якісної і комплектної продукції (нормо-годин); витрати праці на браковану продукцію; витрати праці, пов'язані з відхиленнями від нормальних умов роботи;

витрати праці на виконання робіт, не передбачених виробничою програмою; втрати праці, пов'язані з організаційно-технічними неполадками і порушеннями трудової дисципліни.

Індивідуальні фактичні баланси робочого часу працівників є зручною добре структурованою інформаційною базою подальшого оцінювання трудового потенціалу працівника.

На основі інформації, що міститься у звітних і планових балансах робочого часу, можна оцінити відносну економію чисельності працівників за рахунок поліпшення використання робочого часу (E_{wt}) [8]:

$$E_{wt} = W \cdot K_w \left(1 - \frac{TW_f}{TW_p} \right) , \quad (11)$$

де W – чисельність працюючих промислово-виробничого персоналу;

K_w – коефіцієнт основних (технологічних) робітників у загальній кількості промислово-виробничого персоналу;

TW_f – фактично відпрацьований час за даними фактичного балансу;

TW_p – фактично відпрацьований час за даними планового балансу.

Балансовий метод дозволяє оцінити ефективність не тільки за кількісними параметрами, але й за якісними [4].

Як впливає з балансу робочого часу, фонду робочого часу можна розділити на необхідну і додаткову складові. У балансі робочого часу знаходить відображення облік вимог режиму роботи підприємства. Режим робочого часу має важливе значення у використанні робочого часу. Від того, наскільки правильно й раціонально на підприємстві чергуються праця і відпочинок, залежить зростання продуктивності праці й інтенсивності виробництва [6].

Тривалість робочого часу визначається соціально-економічними факторами і впливає на продуктивність праці. Скорочення тривалості робочого часу корелює з підвищенням інтенсифікації праці.

Висновки. Таким чином, проведене дослідження показує, що баланс робочого часу є одним з основних інструментів, за допомогою якого реалізується принцип збалансованості та пропорційності; він відображає пропорційність між нормальною тривалістю робочого дня й оптимальною інтенсивністю праці.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в уточненні методичного підходу до використання балансового методу при управлінні витратами робочого часу на підприємстві. Дослідження показало, що можливості використання балансового методу при проведенні аналітичної роботи, пов'язаної з обліком і аналізом робочого часу, не обмежуються власне складанням балансової схеми. Балансовий метод доцільно застосовувати комплексно, використовуючи також і як допоміжний засіб при перевірці вихідних даних; побудові детермінованих адитивних моделей та при вивченні функціональних адитивних зв'язків; аналізі окремих складових фонду робочого часу; проведенні аналізу ефективності використання робочого часу; перевірці правильності аналітичних розрахунків впливу різних факторів на результуючий показник.

Наукове та практичне значення отриманих результатів полягає в можливості їх використання в подальших дослідженнях, пов'язаних з методикою використання балансового методу при управлінні витратами робочого часу; при викладанні відповідного розділу навчальної дисципліни «Баланси»; при проведенні аналітичної роботи, пов'язаної з обліком і аналізом робочого часу на підприємстві, зокрема, при виявленні резервів зниження витрат робочого часу.

Основна проблема при використанні балансового методу, на нашу думку, пов'язана з дуже високою чутливістю цього інструменту до найменших неточностей і похибок у вихідних даних: навіть дуже незначні неточності при розрахунку показників можуть призвести до тотальної помилки підсумкового балансу. У зв'язку із цим при застосуванні балансового методу необхідно неухильно дотримуватися основних принципів складання балансу – достовірності, ясності й порівнянності.

Основними напрямками оптимізації показників балансу робочого часу є впровадження високоефективного обладнання, вдосконалення технологій та організації праці.

У класичних балансових моделях не передбачена можливість динамічного обліку варіантів заміни одного джерела ресурсів іншим. Це ускладнює використання балансових моделей як засобу оптимізації. У зв'язку із цим перспективи подальших досліджень можуть бути пов'язані з уточненням механізму взаємоузгодження балансового методу з іншими інструментами планування, зокрема з оптимізаційними економіко-математичними моделями, які доцільно використовувати при плануванні робочого часу на підприємстві. Крім того, у статичних балансових моделях економічні показники фіксовані на момент часу, і не існує можливості проаналізувати їх зміни в динаміці. У зв'язку із цим перспективи подальших досліджень можуть бути пов'язані також з уточненням можливостей і сфери застосування динамічних балансів робочого часу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Зайцева И.В. Балансовая модель анализа и планирования трудового потенциала региона / И.В. Зайцева, Я.В. Ворохобина, М.В. Попова // *Фундаментальные исследования*. – 2014. – № 9 – 4. – С. 804 – 808.
2. Шаповалова Е.Н. Балансовый метод в анализе развития региональной экономики / Е.Н. Шаповалова, А.С. Рябченко // *Вісник Одеського національного університету імені І.І. Мечникова*. – 2013. – Т.18. Вип. 2/1. – С. 219 – 221.
3. Козлов Н.В. Об одном подходе к построению динамической балансовой модели функционирования региональной экономики / Н.В. Козлов // *Вестник АГТУ*. – 2007. – №1(36). – С. 84 – 87.
4. Кузь В.І. Балансовий метод в дослідженні стратегії розвитку підприємства / В.І. Кузь // *Інтернет-конференція БДФЕУ від 22.03.2013 [Електронний ресурс]*. – Режим доступу : http://www.bsfa.edu.ua/files/konf/22032013/s2/Kuz_Sek_2.pdf.
5. Соляник О.М. Балансовий метод як інструмент дослідження розвитку регіону / О.М. Соляник // *Сучасний менеджмент і економічний розвиток : реферативний збірник матеріалів постійно діючої Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 1 вересня 2001 р. – 29 лютого 2012 р. – Суми : СумДУ, 2012. – С. 9 – 10.*
6. Филиппчук Д.С. Облік та раціональне використання робочого часу на підприємстві / Д.С. Филиппчук, Т.П. Ткаченко // *Актуальні проблеми економіки і управління: зб. наук. пр. молодих вчених НТУУ КПІ*. – 2011. – № 5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://probleconomu.kpi.ua/pdf/2011_32.pdf.
7. Гусарова О.С. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / О.С. Гусарова // *Формування ринкової економіки. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. – К.: КНЕУ. – 2013. – №17 (157). – С. 124 – 127.
8. Полуянов В.П.. Використання фонду робочого часу та планування зростання продуктивності праці на підприємстві / В.П. Полуянов, О.В. Плужник // *Донбас-2020: наука і техніка – виробництво: Матеріали IV науково-практичної конференції, м. Донецьк, 27–28 травня 2008 р. – Донецьк: ДонНТУ, 2008. – С. 588 – 591.*
9. Холодницька А.В. Управління витратами робочого часу на підприємствах Чернігівської області / А.В. Холодницька // *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки*. Вип. 138. – Харків: ХНТУСГ. – 2013. – С. 311 – 317.

УДК 338.984

Чайка Тетяна Юрївна, кандидат економічних наук, старший викладач кафедри економічного аналізу та обліку. Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут». **Можливості застосування балансового методу при управлінні витратами робочого часу на підприємстві.** Уточнено підходи, досліджено можливості та особливості застосування балансового методу при управлінні витратами робочого часу на підприємстві. Проаналізовано можливості використання балансу робочого часу в обліковій роботі на підприємстві, а також як допоміжного інструменту при складанні адитивних факторних моделей і подальшого факторного аналізу затрат робочого часу за окремими складовими. В основу балансових побудов закладено принцип пропорційності, що є основою досягнення збалансованості між нормальною тривалістю робочого дня й оптимальною інтенсивністю праці. Індивідуальні баланси робочого часу працівників можуть слугувати інформаційною основою аналізу ефективності використання фонду робочого часу як компоненти трудового потенціалу працівника підприємства.

Ключові слова: балансовий метод, баланс робочого часу, фонди робочого часу, календарний фонд часу, табельний фонд часу, максимально можливий фонд часу, втрати робочого часу, факторна адитивна модель.

УДК 338.984

Чайка Татьяна Юрьевна, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономического анализа и учета. Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт». **Возможности использования балансового метода при управлении затратами рабочего времени на предприятии.** Уточнены подходы, исследованы возможности и особенности применения балансового метода при управлении затратами рабочего времени на предприятии. Проанализированы возможности использования баланса рабочего времени в учетной работе на предприятии, а также как вспомогательного инструмента при составлении аддитивных факторных моделей и дальнейшего факторного анализа затрат рабочего времени по отдельным составляющим. В основу балансовых построений заложен принцип пропорциональности, который является основой достижения сбалансированности между нормальной продолжительностью рабочего дня и оптимальной интенсивностью труда. Индивидуальные балансы рабочего времени работников могут служить информационной основой анализа эффективности использования фонда рабочего времени как компоненты трудового потенциала работника предприятия.

Ключевые слова: балансовый метод, баланс рабочего времени, фонды рабочего времени, календарный фонд времени, табельный фонд времени, максимально возможный фонд времени, потери рабочего времени, факторная аддитивная модель.

UDC 338.984

Tatyana Y. Chajka, PhD, senior teacher, Department of Economic Analysis and Accounting, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute». **The possibility of using the balance sheet liability method in the working time management at the company.** The article is devoted to updating the approaches; studying the possibilities and peculiarities of the balance method application in the working time management at the company. The possibility is analyzed of using the working time balance in the accounting activity at the company, as well as an auxiliary tool for creating the additive factor models and further factorial analysis of working time costs for separate components. The balance constructions are based on the principle of proportionality, which is the basis of achieving a balance between the normal hours of work and the optimal labor intensity. Individual balances of the employees' working time can be used as the information basis for the analysis of the working time efficiency as a component of an employee's labor potential.

Key words: balance method; working time balance; working time fund; calendar time fund; personnel time fund; the maximum possible time fund; lost time; factor additive model.