

Райковська Інна Тадеушівна

*кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри обліку і оподаткування
Київський кооперативний інститут бізнесу і права*

Raikovska Inna

*PhD, Associate Professor,
Head of the Department of Accounting & Taxation
Kyiv Cooperative Institute of Business and Law
ORCID: 0000-0003-2670-7277*

Овчарик Роман Юрійович

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку і оподаткування
Київський кооперативний інститут бізнесу і права*

Ovcharyk Roman

*PhD, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Accounting & Taxation
Kyiv Cooperative Institute of Business and Law*

Шпак Валентин Аркадійович

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри обліку і оподаткування
Київський кооперативний інститут бізнесу і права*

Shpak Valentyn

*Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department of Accounting & Taxation
Kyiv Cooperative Institute of Business and Law*

DOI: 10.25313/2520-2294-2022-9-8236

**ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ СКЛАД ПІДСИСТЕМИ
КОМП'ЮТЕРИЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**FUNCTIONAL COMPOSITION OF THE COMPUTERIZATION
SUBSYSTEM OF THE ECONOMIC ANALYSIS OF THE LABOR
POTENTIAL OF THE ENTERPRISE**

Анотація. Стаття присвячена дослідженню необхідності та побудови системи комп'ютеризації проведення економічного аналізу трудового потенціалу з метою виявлення найбільш оптимальної її структури та досягнених аналітичних можливостей.

На підставі дослідження факторів, які слід враховувати при комп'ютеризації економічного аналізу на підприємстві, та визначених основних завдань, об'єктів та послідовності діагностики та оцінки трудового потенціалу, окреслено функціональний склад підсистеми комп'ютеризації аналізу досліджуваного об'єкта підприємства.

Відповідно до сучасних підходів автоматизації аналітичних процесів сформовано функціональну структуру підсистеми комп'ютеризації аналізу трудового потенціалу підприємства за дев'ятьма модулями, дотримання якої дозволяє в повному обсязі визначити аналітичні завдання та об'єкти, їх взаємозв'язки і послідовність вирішення.

Ключові слова: трудовий потенціал, комп'ютеризація аналізу трудового потенціалу, завдання та об'єкти аналізу, управління аналітичним процесом трудового потенціалу, модульна структура.

Summary. The article is devoted to the study of the necessity and construction of a computerization system for the economic analysis of labor potential in order to identify the most optimal structure of it and the achieved analytical capabilities.

Based on the study of the factors that should be taken into account when computerizing economic analysis at the enterprise, and the identified main tasks, objects and sequence of diagnosis and assessment of labor potential, the functional composition of the subsystem of computerization of the analysis of the investigated object of the enterprise is outlined.

In accordance with modern approaches to the automation of analytical processes, the functional structure of the subsystem of the computerization of the analysis of the labor potential of the enterprise was formed according to nine modules, the observance of which allows to fully determine the analytical tasks and objects, their interrelationships and the sequence of solutions.

Key words: labor potential, computerization of labor potential analysis, tasks and objects of analysis, management of the analytical process of labor potential, modular structure.

Постановка проблеми. Зміни та нововведення, що спричинені розвитком економіки, здійснюють значний вплив у сфері застосування інформаційних технологій у практиці управління. Процес ефективного управління суб'єктом господарювання вже не може ґрунтуватись та оперувати складними і громіздкими таблицями, які не придатні для оперативного реагування на зміну вимогам ринку та прийняття адекватних рішень. Результати економічного аналізу, що надходили із затримкою, не забезпечували вимогу оперативності констатації підсумкових індикаторів діяльності суб'єкта господарювання.

На сучасному етапі залишається відкритим питання структури системи комп'ютеризації аналізу трудового потенціалу підприємства, оскільки він є передумовою сукупного виробництва, а, отже, головним джерелом нагромадження багатства. Необхідність вирішення зазначених проблем та їх вплив на розвиток економіки підприємства і суспільства в цілому обумовлює актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасна тенденція суцільної автоматизації діяльності суб'єкта господарювання вимагає подальшого розвитку теоретичних і методичних аспектів побудови програмного забезпечення комп'ютеризованої системи економічного аналізу, які розглядалися у працях вчених А. Д. Бутко [1], Г. І. Кіндрацької, М. С. Білик, А. Г. Загороднього [7], І. Д. Лазаришиної [8], Є. В. Мниха [9], О. В. Олійник [10], В. К. Савчука [11] та інших. Питання особливостей проведення та напрямів економічного аналізу трудового потенціалу піднімали в своїх працях В. С. Васильченко [2], С. С. Гринкевич [4], В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська [5], О. С. Федонін [13], О. А. Харун [14], А. В. Череп, І. М. Дашко [15] та ін. Незважаючи на потужний науковий доробок вітчизняних і зарубіжних авторів у сфері

методики аналізу трудового потенціалу, залишається малодослідженим питання оптимальної та адекватної сьогоdnішнім умовам побудови модулю комп'ютеризації процесу аналізу трудового потенціалу підприємства, який би у повній мірі забезпечував проведення аналітичного дослідження ефективності його використання задля надання аналітику достовірної, оперативної та у встановленому розрізі вхідної інформації. Тому вважаємо необхідним провести систематизацію наявних напрацювань та розробок й чіткого визначення змісту, розділів та функціональних можливостей автоматизації аналізу трудового потенціалу.

Формулювання цілей статті передбачає обґрунтування функціонального складу підсистеми комп'ютеризації економічного аналізу трудового потенціалу підприємства, його змістовного наповнення, визначення можливостей у сучасних умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. На українських підприємствах значення трудових ресурсів та людського фактора оцінюється по-різному. Більшість економічних суб'єктів функціонують за принципами традиційної економіки і ставлять на перше місце розмір планового прибутку та окупність фінансових інвестицій. Однак вони могли б отримувати вищий рівень одержуваного прибутку через підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства. «Вартісна оцінка кадрового потенціалу є необхідним етапом формування сукупного потенціалу підприємства» [5, с. 89]. Отже, можна з повною впевненістю говорити, що людський фактор має важливий вплив на формування рівня майбутнього прибутку підприємства. Відповідно, беззаперечним є той факт, що ефективність управління господарською діяльністю підприємства перебуває у прямій залежності з якістю вхідної інформації

про фактичний стан трудового потенціалу, яка повинна бути відповідним чином підготовлена, оброблена та оформлена.

Зазначимо, що найбільшу кількість часу при проведенні аналітичного дослідження займає процес аналітичної обробки інформації. Даний процес є досить трудомістким, оскільки вимагає опрацювання широкого спектру інформації про внутрішнє та зовнішнє середовище підприємства, а отримана інформація повинна забезпечувати оперативність прийняття управлінських рішень. Саме зазначені вище обставини зумовили необхідність розробки та застосування сучасних інформаційних технологій для здійснення аналітичних досліджень.

Задля адекватної та ефективної організації комп'ютеризації економічного аналізу, зокрема, трудового потенціалу, на підприємстві враховуються наступні фактори: 1. Організаційна форма проведення економічного аналізу (централізована, децентралізована або змішана). Децентралізована форма передбачає використання комплексу АМР аналітика, що надає змогу виконувати в автоматизованому режимі комплекс аналітичних розрахунків на підставі вхідної інформації, що забезпечує оперативність прийняття управлінських рішень. «Автоматизоване робоче місце (АРМ) — це сукупність інструментальних засобів кінцевого користувача, яка включає технічне та організаційно-методичне забезпечення вирішення завдань його професійної діяльності на основі ЕОМ» [12, с. 154]. Вважаємо доцільним використання АРМ аналітика, оскільки фахівець особисто контролює усі стадії обробки інформації, має можливість оцінити отримані результати, використати їх для обґрунтування управлінських рішень та задоволення інформаційних потреб керуючої системи. 2. Формування інформаційного і програмного забезпечення для проведення аналітичних розрахунків. 3. Створення системи синтетичних та аналітичних індикаторів оцінки економічного потенціалу підприємства та трудового зокрема.

При удосконаленні процесу аналітичної обробки даних на економічних суб'єктах можливо використовувати спеціалізовані комп'ютерні аналітичні системи або створювати модулі автоматизації в програмах автоматизації обліку та управління. «Сьогодні розробники програмного забезпечення створюють та вдосконалюють аналітичні програми, сумісні з бухгалтерськими програмами, які дають змогу проводити аналіз на підставі даних бухгалтерського обліку і бухгалтерської звітності» [6, с. 83]. За рахунок масового використання на

українських підприємствах програмного забезпечення автоматизації бухгалтерського обліку «1С: Підприємство» пропонуємо визначити модульну структуру комп'ютеризації аналізу трудового потенціалу саме у даному продукті. Це зумовлено меншими фінансовими витратами його впровадження у порівнянні з тими продуктами, що забезпечують виконання безпосередньо аналітичних функцій, а також забезпечить цілісність інформації, відмінить потребу інтерпретації інформації та її передавання з бухгалтерського інформаційного продукту до аналітичного. Тобто взаємообмін між аналітиком та бухгалтером буде більш оперативним та знизить можливість втрати даних під час їх інтерпретації.

Для оцінки трудового потенціалу слід застосовувати певний комплексний підхід з позиції досягнення результативної діяльності підприємства, продуктивності праці та її якості й організації роботи персоналу як соціальної системи [15, с. 50]. Перш ніж визначитися з функціональним складом пропонованого нами для впровадження у програмний продукт «1С: Підприємство» модуля аналізу трудового потенціалу підприємства, узагальнимо основні завдання аналітичного дослідження, об'єкти, які будуть підсистемами економічного аналізу, та методику його проведення (рис. 1).

О. А. Харун метою оцінки стану трудового потенціалу визначає аналіз тенденцій, що спостерігаються в роботі персоналу, та розробка заходів, що спрямовані на формування та збереження трудового потенціалу підприємства [14, с. 354]. Отже, аналітична підсистема, що пропонується виділити у програмі «1С: Підприємство», повинна враховувати зазначені на рис. 1 складові аналізу трудового потенціалу підприємства, що забезпечить її доцільність та ефективність. Модулі у підсистемі для зручності використання мають бути розміщені за відповідними тематичними розділами (табл. 1).

Кожен із зазначених розділів враховує всі необхідні складові та компоненти, що необхідно брати до уваги з метою досягнення бажаного результату при дослідженні трудового потенціалу підприємства.

Для того, щоб модуль комп'ютеризації процесу аналізу трудового потенціалу підприємства у повній мірі забезпечував проведення аналітичного дослідження ефективності використання трудового потенціалу підприємства він має надавати аналітику достовірну, оперативну та у встановленому розрізі вхідну інформацію. Це можливе за рахунок об'єднання облікових та аналітичних підсистем в одній комплексній програмі, у даному випадку «1С: Підприємство». Крім того, погоджу-

ємось з позицією О. О. Гладчук, що «пріоритетними напрямками розширення функціональних можливостей програмного забезпечення аналітичних досліджень є поєднання у одній програмі ретроспективного, оперативного і прогностичного аналізу на основі оптимального переліку показників для

підприємств різних видів економічної діяльності» [3, с. 173]. Р. К. Шурпенкова вбачає також позитивним моментом у проведенні економічного аналізу через його автоматизацію саме взаємне узгодження всіх видів аналізу без дублювання [16, с. 434].



Рис. 1. Завдання, об'єкти та методика економічного аналізу трудового потенціалу суб'єкта господарювання
Джерело: узагальнено авторами на основі [2; 5; 7; 9; 13; 14; 15]

Побудову функціональної структури підсистеми визначають завдання, поставлені при аналізі, їх взаємозв'язки і послідовність вирішення (рис. 2).

Як вже зазначалося вище, успішна реалізація запропонованої нами системи вимагає інтеграції програм декількох напрямів: бухгалтерської, правової, економічного аналізу та управління.

Висновки та подальші дослідження. Підсумовуючи вищезазначене дослідження, дійшли наступних висновків. По-перше, ефективність та доцільність обрання саме облікового програмного продукту «1С: Підприємство» обумовлено забезпеченням збереження прямого інформаційного взаємобміну між аналітиком та бухгалтером, без додаткового копіювання та інтеграції облікової

Таблиця 1

**Функціональний склад підсистеми комп'ютеризації економічного аналізу
трудового потенціалу підприємства**

Модуль	Розділи	Можливості
Управління аналітичним процесом трудового потенціалу	Управління роботою аналітика, який досліджує зміну трудового потенціалу	Складання і зберігання Анкет прийняття на роботу, Особових справ, Розробка Посадових інструкцій та регламенту роботи аналітика з трудового потенціалу. Ведення Графіку роботи аналітика
	Контроль достовірності інформації	Підготовка (відповідність закладеним вимогам до облікової інформації) та перевірка інформації (використання прийомів документального контролю)
	Система захисту інформації	Встановлення рівнів доступу аналітика з трудового потенціалу до інформації, обмеження функцій доступу співробітників
Документація	Підсумкова документація	Складання письмових довідок та пояснювальних записок
	Планування	Форми документів (план-графік, програми аналізу трудового потенціалу)
	Робочі документи	Форми документів (відомості результатів факторного аналізу, впливу витрат понесених на збільшення трудового потенціалу), графічне представлення результатів аналізу
	Нормативні документи	Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці»
Аналіз забезпеченості та ефективності використання трудового потенціалу	Визначення та оцінка відхилення потреби підприємства у трудових ресурсах від фактичної їх наявності	
	Аналіз руху трудових ресурсів	
	Аналіз використання робочого часу	
Аналіз впливу витрат, понесених на збільшення трудового потенціалу	Аналіз формування витрат, понесених підприємством на збільшення вартості трудового потенціалу у розрізі його складових	
	Аналіз залежності продуктивності праці від витрат понесених на збільшення вартості трудового потенціалу	
Аналіз структури трудових ресурсів	Аналіз складу трудових ресурсів у розрізі керівників, службовців, робітників, спеціалістів	
	Аналіз трудових ресурсів за стажем, віком, статтю	
Оцінка забезпеченості підприємства необхідним освітнім рівнем персоналу	Аналіз професійного та кваліфікаційного рівня персоналу.	
	Аналіз рівня досвіду працівника	
	Аналіз рівня освіти працівників	
	Аналіз процесу підвищення кваліфікації працівників	
Аналіз соціальної захищеності персоналу	Аналіз впливу зміни чисельності робітників які перебували на лікарняному на загальну продуктивність праці	
Оцінка рівня професійної культури персоналу	Аналіз плинності кадрів у зв'язку з незадоволенням місцем роботи	
Аналіз доходності трудового потенціалу	Визначення факторів 2-го і 3-го порядків для більш детального визначення їх впливу на доходність трудового потенціалу	
	Аналіз динаміки доходності трудового потенціалу	

Джерело: сформовано авторами

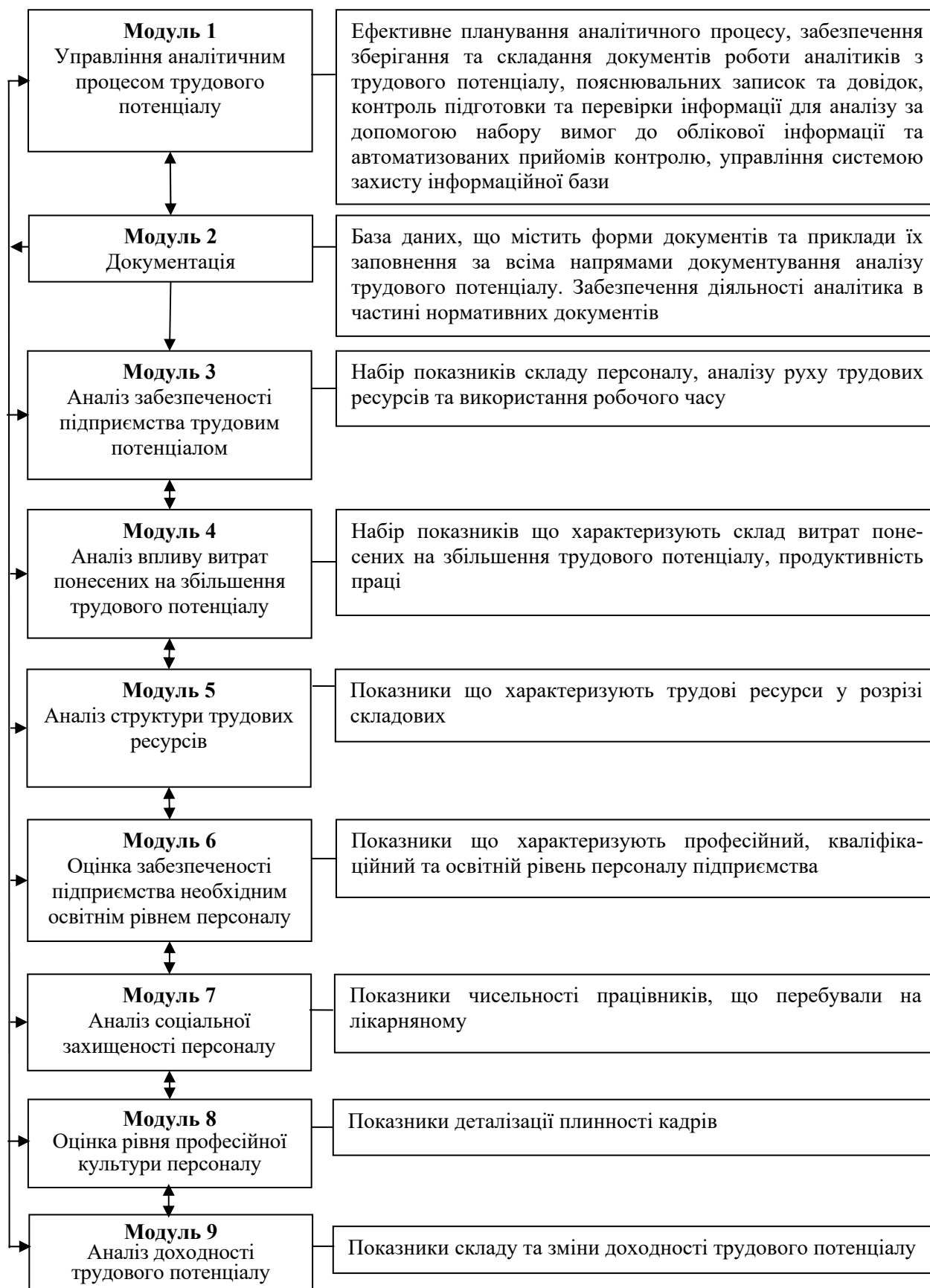


Рис. 2. Модульна структура комп'ютеризації аналізу трудового потенціалу

Джерело: сформовано авторами

інформації під окремий аналітичний продукт, що може привести до її часткової втрати. По-друге, даний програмний продукт є порівняно недорогим, та використовується на більшості промислових підприємствах, що підтверджує й економічність створенні даного модуля в його структурі, а також є більш економічним, ніж впровадження відокремленого аналітичного продукту. По-третє, на сьогоднішній день ефективність використання трудового потенціалу є передумовою збільшення

прибутковості діяльності підприємства, тому процес автоматизації його оцінки є досить актуальним питанням. Нами сформовано функціональну структуру підсистеми комп'ютеризації аналізу трудового потенціалу підприємства, дотримання якої дозволяє в повному обсязі визначити завдання, поставлені при аналізі, їх взаємозв'язки і послідовність вирішення. Перспективами наступних досліджень є необхідність апробації запропонованої модульної структури на вітчизняних підприємствах.

Література

1. Бутко А. Д. Теорія економічного аналізу: підручник. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. 411 с.
2. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
3. Гладчук О. О. Особливості застосування сучасних комп'ютерних технологій в економічному аналізі. Інноваційна економіка. 2013. № 10. С. 167–174.
4. Гринкевич С. С. Особливості формування трудового потенціалу в умовах інформаційного суспільства. Статий розвиток економіки. 2011. № 1 (4). С. 158–162.
5. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
6. Заросило А. П. Сучасні інформаційні технології для аналізу господарської діяльності підприємств. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2016. № 4 (2). С. 82–86.
7. Кіндрацька Г. І., Білик М. С., Загородній А. Г. Економічний аналіз: Підручник. За ред. проф. А. Г. Загороднього. 3-тє видання, перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 487 с.
8. Лазаришина І. Д. Економічний аналіз в Україні: історія, методологія, практика: Монографія. Рівне: НУ-ВГП, 2005. 369 с.
9. Мних Є. В. Економічний аналіз: підручник. Київ: Знання, 2011. 630 с.
10. Олійник О. В. Розвиток економічного аналізу в умовах інституційних змін: монографія. Житомир: ЖДТУ, 2008. 653 с.
11. Савчук В. К. Теоретичні засади формування інформаційно-аналітичного сервісу управління. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Сер.: Економіка, аграрний менеджмент, бізнес. 2013. С. 218–223.
12. Ставицький А. В. Системи обробки економічної інформації. К.: Знання, 2010. 358 с.
13. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2006. 316 с.
14. Харун О. А. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства. Економіка і управління підприємствами. № 12. 2016. С. 354–358.
15. Череп А. В., Дашко І. М. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств. Агросвіт. 2012. № 15. С. 48–50.
16. Шурпенкова Р. К. Інформаційні технології для проведення економічного аналізу на підприємстві. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір. 2014. Вип. 1 (105). С. 433–440.

References

1. Butko A. D. (2005). *Teoriia ekonomichnoho analizu: pidruchnyk*. K.: Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t, 411 p. [in Ukrainian].
2. Vasylychenko V. S., Hrynenko A. M., Hrishnova O. A., Kerb L. P. (2005). *Upravlinnia trudovym potentsialom: navch. posib*. K.: KNEU, 403 p. [in Ukrainian].
3. Hladchuk O. O. (2013). *Osoblyvosti zastosuvannia suchasnykh kompiuternykh tekhnolohii v ekonomichnomu analizi*. *Innovatsiina ekonomika*, № 10, pp. 167–174 [in Ukrainian].

4. Hrynkevych S. S. (2011). Osoblyvosti formuvannya trudovoho potentsialu v umovakh informatsiinoho suspilstva. Stalyi rozvytok ekonomiky, № 1 (4), pp. 158–162 [in Ukrainian].
5. Hrynova V. M., Pysarevska H. I. (2012). Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpryiemstva: monohrafiia. Kh.: Vyd. KhNEU, 228 p. [in Ukrainian].
6. Zarosylo A. P. (2016). Suchasni informatsiini tekhnologii dlia analizu hospodarskoi diialnosti pidpryiemstv. Ekonomichnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii, № 4 (2), pp. 82–86 [in Ukrainian].
7. Kindratska H. I., Bilyk M. S., Zahorodnii A. H. (2008). Ekonomichnyi analiz: Pidruchnyk. Za red. prof. A. H. Zahorodnoho. 3-tie vydannia, pererob.i dop. K.: Znannia. 487 p. [in Ukrainian].
8. Lazaryshyna I. D. (2005). Ekonomichnyi analiz v Ukraini: istoriia, metodolohiia, praktyka: Monohrafiia. Rivne: NUVHP. 369 p. [in Ukrainian].
9. Mnykh Ye. V. (2011). Ekonomichnyi analiz: pidruchnyk. Kyiv: Znannia. 630 p. [in Ukrainian].
10. Oliynyk O. V. (2008). Rozvytok ekonomichnoho analizu v umovakh instytutsiynykh zmin: monohrafiia. Zhytomyr: ZhDTU. 653 p. [in Ukrainian].
11. Savchuk V. K. (2013). Teoretychni zasady formuvannya informatsiino-analitychnoho servisu upravlinnia. Naukovyi visnyk Natsionalnoho universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannia Ukrainy. Ser.: Ekonomika, ahrarnyi menedzhment, biznes, pp. 218–223. [in Ukrainian].
12. Stavytskyi A. V. (2010). Systemy obrobky ekonomichnoi informatsii. K.: Znannia. 358 p. [in Ukrainian].
13. Fedonin O. S., Riepina I. M., Oleksiuk O. I. (2006). Potentsial pidpryiemstva: formuvannia ta otsinka: navch. posib. K.: KNEU. 316 p. [in Ukrainian].
14. Kharun O. A. (2016). Analiz suchasnykh metodychnykh pidkhodiv do otsinky trudovoho potentsialu pidpryiemstva. Ekonomika i upravlinnia pidpryiemstvamy, № 12, pp. 354–358. [in Ukrainian].
15. Cherep A. V., Dashko I. M. (2012). Metodychni pidkhody do otsinky efektyvnosti vykorystannia trudovoho potentsialu pidpryiemstv. Ahrosvit, № 15, pp. 48–50. [in Ukrainian].
16. Shurpenkova R. K. (2014). Informatsiini tekhnologii dlia provedennia ekonomichnoho analizu na pidpryiemstvi. Sotsialno-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrainy. Problemy intehratsii Ukrainy u svitovyi finansovyi prostir, Vyp. 1 (105), pp. 433–440. [in Ukrainian].