

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

**Vaida GURECKYTĖ
Jūratė PARGAUSKIENĖ**

**DARBO IR KAPITALO NAUDOJIMO ĮTAKA
UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „MAISTENA“
VEIKLOS REZULTATAMS**

Magistro darbas

Šiauliai, 2009

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

**Vaida GURECKYTĖ
Jūratė PARGAUSKIENĖ**

**DARBO IR KAPITALO NAUDOJIMO ĮTAKA
UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „MAISTENA“
VEIKLOS REZULTATAMS**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, ekonomika (04 S)**

Magistro darbo autorius Vaida Gureckytė _____

Jūratė Pargauskienė _____

Vadovas doc.dr. Auksė Norkuvienė _____
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas _____
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Vaida Gureckytė, Jūratė Pargauskienė

Darbo ir kapitalo naudojimo įtaka uždarnosios akcinės bendrovės „Maistena“ veiklos rezultatams

Magistro darbas

Magistro darbe yra išanalizuoti ir susisteminti įvairių Lietuvos ir užsienio autorių teoriniai darbo ir kapitalo sampratos ekonomikoje ir apskaitoje aspektai. Pateiktos darbo ir kapitalo rodiklių skaičiavimo analizės metodikos, akcentuojant pagrindinių priežasčių įtakojančių gautus rezultatus, ištyrimą. Remiantis teorine medžiaga išanalizuotos UAB „Maistena“ 2004-2008 metų darbuotojų skaičiaus ir kitimo tendencijos, nustatytos darbuotojų kaitos dydis ir priežastys, įvertintos darbo našumo kitimo tendencijos, darbo apmokėjimo klausimai bei darbo rodiklių įtaka įmonės veiklos rezultatams. Išanalizavus UAB „Maistena“ kapitalą, nustatytos bendrovės pelningumo tendencijos, mokumo problemos bei atlikta veiklos efektyvumo analizė. Atliekant analizę buvo nustatyti analizuojamų rodiklių pokyčius lemiantys veiksniai. Remianti prognozavimo metodais įvertintas bendrovės veiklos tęstinumas.

SUMMARY

Vaida Gureckytė, Jūratė Pargauskienė

The influence of the using the work and the capital for the action results of the Joint Stock Company „Maistena“

Master's work

There're various Lithuanian and foreign authors theoretic work aspects of the work and capital concept in the economics and tally, analyzed and systemic in the post-graduate work. There're produced the counting analyzes methods of the work and capital marks, emphasizing the results of the investigation of the main influence causes. According the theoretic material, there're the tendencies of the workers numbers and changes in the Joint Stock Company „Maistena“. There're determined the size and the causes of the workers changes and accessed the change tendencies of the work efficient and the questions of the work pay and the influence of the work marks to the results of the company. It was analyzed the capital of the Joint Stock Company „Maistena“ and determined the profits' tendencies of the company and the problems of the solvency and made the analyzes of the action's efficient. There're determined the factors and destined the changes of the analyzed marks. According the methods of the prognosis, it could be assessed the continue of the action of the company.

TURINYS

IVADAS.....	8
1. DARBO IR KAPITALO ANALIZĖS TEORINIAI ASPEKTAI	10
1.1 Darbo išteklių samprata.....	10
1.2 Darbuotojų skaičiaus, sudėties ir struktūros samprata	11
1.3 Darbo našumo samprata ir rodikliai	16
1.4 Darbo užmokesčio samprata.....	21
1.5 Kapitalo sąvokos turinys	27
1.6 Kapitalo rūšys bei formos.....	29
1.7 Kapitalo struktūros formavimas.....	34
1.8 Kapitalo naudojimo rezultatyvumo rodikliai.....	36
2. UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „MAISTENA“ KAPITALO IR DARBO IŠTEKLIŲ ANALIZĖ 2004-2008 M.	44
2.1 UAB „MAISTENA“ VEIKLOS CHARAKTERISTIKA	44
2.2 UAB „MAISTENA“ DARBO ANALIZĖ	46
2.2.1 UAB „Maistena“ darbuotojų skaičiaus, sudėties ir struktūros analizė.....	46
2.2.2 UAB „Maistena“ darbuotojų kaitos ir kvalifikacijos kėlimo analizė.....	56
2.2.3 UAB „Maistena“ darbo našumo analizė.....	60
2.2.4 UAB „Maistena“ darbo užmokesčio analizė	66
2.3 UAB „MAISTENA“ KAPITALO ANALIZĖ.....	72
2.3.1 UAB „Maistena“ ilgalaikio turto analizė.....	73
2.3.2 UAB „Maistena“ trumpalaikio turto analizė.....	75
2.3.3 UAB „Maistena“ nuosavo ir skolinto kapitalo analizė.....	77
2.3.4 UAB „Maistena“ turto pelningumo analizė.....	80
2.3.5 UAB „Maistena“ kapitalo pelningumo analizė.....	83
2.3.6 UAB „Maistena“ mokumo problemų tyrimai	87
2.3.7 UAB „Maistena“ veiklos efektyvumo analizė	97
3. UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „MAISTENA“ FINANSINĖS BŪKLĖS PROGNOZAVIMO ANALIZĖ	102
3.1 UAB „MAISTENA“ BANKROTO PROGNOZAVIMO ANALIZĖ	102
3.2 UAB „MAISTENA“ VEIKLOS PLĖTROS ANALIZĖ.....	105
3.3 UAB „MAISTENA“ INVESTICINIO PROJEKTO PASIŪLYMAS, BEI JO EFEKTYVUMO VERTINIMAS	107
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	111
LITERATŪRA	115
PRIEDAI.....	119

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1. Įmonių darbuotojų klasifikavimas.....	12
2. Pagrindinio ir apyvartinio kapitalo (fondų) skirtumai.....	33
3. Pagrindiniai turto pelningumo rodikliai.....	37
4. Pagrindiniai kapitalo pelningumo rodikliai.....	38
5. Pagrindiniai pinigų gražos koeficientai.....	39
6. Pagrindiniai trumpalaikio mokumo rodikliai.....	40
7. Pagrindiniai apyvartinio kapitalo naudojimo rodikliai.....	41
8. Pagrindiniai ilgalaikio mokumo rodikliai.....	41
9. Pagrindiniai turto apyvartumo rodikliai.....	43
10. UAB „Maistena“ pardavimų pelningumo rodiklio dinamika.....	46
11. UAB „Maistena“ priimtų ir atleistų ir darbuotojų skaičius 2004-2008 metais.....	57
12. UAB „Maistena“ darbuotojų skaičiaus ir pardavimo apimtys 2004- 2008 metais.....	64
13. Vidutinės premijos dalies dinamika per 2004-2008 metų laikotarpį.....	66
14. Vidutinio metinio vieno darbuotojo darbo užmokesčio dinamika.....	68
15. Darbo užmokesčio kitimą lemiantys veiksniai.....	71
16. UAB „Maistena“ turto pelningumo rodikliai (procentais).....	80
17. UAB „Maistena“ kapitalo pelningumo rodikliai (procentais).....	84
18. UAB „Maistena“ piniginių įplaukų gražos rodikliai (procentais).....	86
19. UAB „Maistena“ trumpalaikio mokumo rodikliai.....	90
20. UAB „Maistena“ ilgalaikio mokumo rodikliai.....	92
21. UAB „Maistena“ apyvartumo rodikliai.....	99
22. Finansinių ataskaitų straipsnių pokyčių įtaka įmonės „Maistena“ finansiniam stabilumui.....	102
23. UAB „Maistena“ kreditinio pajėgumo indeksai pagal Altman modelį.....	104
24. UAB „Maistena“ stabilaus augimo koeficientą lemiantieji veiksniai 2004-2008 m.....	106
25. Parduotuvės planuojama pinigų srautų ataskaita.....	108
26. Investicinio projekto pardautuvės vertinimo rodikliai.....	109
27. Parduotuvės investicinio projekto atsipirkimo periodo apskaičiavimas.....	110

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1. Darbo našumo rodikliai.....	17
2. Veiksniai darantys įtaką išdirbio rodikliams.....	18
3. Veiksniai darantys įtaką darbo užmokesčio fondui.....	25
4. Veiksniai, darantys įtaką darbuotojų darbo užmokesčio fondo pasikeitimui.....	27
5. Kapitalo rūšys.....	30
6. Kapitalo pagal kilmę pasiskirstymas.....	31
7. Įmonės turto pasiskirstymas.....	32
8. UAB „Maistena“ pardavimo pajamų, savikainos bei bendrojo pelno dinamika.....	45
9. UAB „Maistena“ grynojo pelno dinamika.....	45
10. UAB „Maistena“ darbuotojų ir pardavimų dinamika.....	47
11. UAB „Maistena“ darbuotojų dinamika pagal darbo pobūdį.....	48
12. UAB „Maistena“ darbuotojų pagal darbo pobūdį struktūra.....	49
13. UAB „Maistena“ darbuotojų dinamika pagal lytį.....	50
14. UAB „Maistena“ darbuotojų struktūra pagal lytį.....	50
15. UAB „Maistena“ darbuotojų dinamika pagal amžių.....	51
16. UAB „Maistena“ darbuotojų pagal amžių struktūra.....	52
17. UAB „Maistena“ darbuotojų amžiaus vidurkio dinamika.....	53
18. UAB „Maistena“ darbuotojų pagal išsilavinimą dinamika.....	54
19. UAB „Maistena“ darbuotojų pagal išsilavinimą struktūra.....	55
20. UAB „Maistena“ darbuotojų apyvartumo koeficiento dinamika.....	56
21. UAB „Maistena“ darbuotojų priėmimo, atleidimo ir kaitos koeficientų dinamika.....	58
22. UAB „Maistena“ atleisčių darbuotojų pagal atleidimo priežastis struktūra.....	59
23. Vieno UAB „Maistena“ metinio darbuotojo išdirbio dinamika.....	60
24. Vieno UAB „Maistena“ dieninio ir valandinio darbuotojo išdirbio dinamika.....	61
25. UAB „Maistena“ darbuotojų pagal veiklos pobūdį išdirbio dinamika.....	62
26. Vidutinį metinį darbuotojų išdirbį įtakojančių veiksnių dinamika.....	63
27. Veiksnių grandininio keitimo būdu įtakojančių pardavimų apimtį dinamika.....	65
28. Vidutinio mėnesinio (neto) atlyginimo palyginimas.....	67
29. Prognozuojamo vidutinio metinio darbo užmokesčio dinamika.....	68
30. Darbo užmokesčio fondą įtakojusiu veiksnių dinamika.....	69
31. Santykinis darbo užmokesčio fondo pasikeitimas.....	70
32. UAB „Maistena“ turto dinamika 2004-2008 metais.....	72
33. UAB „Maistena“ nuosavo kapitalo ir įsipareigojimų dinamika.....	73
34. UAB „Maistena“ ilgalaikio turto struktūra.....	74
35. UAB „Maistena“ ilgalaikio materialaus turto struktūra.....	75
36. UAB „Maistena“ trumpalaikio turto struktūra.....	76
37. UAB „Maistena“ nuosavo kapitalo ir įsipareigojimų struktūra.....	77
38. UAB „Maistena“ nuosavo kapitalo struktūra.....	78
39. UAB „Maistena“ kapitalo ir rezervų dinamika.....	79
40. UAB „Maistena“ mokėtinų sumų ir įsipareigojimų struktūra.....	79
41. UAB „Maistena“ turto pelningumo rodiklių dinamika.....	81
42. UAB „Maistena“ turto pelningumo piramidinė analizė.....	82
43. UAB „Maistena“ turto pelningumo ir vidutinių metinių taupomųjų indėlių palūkanų normų dinamika.....	83
44. UAB „Maistena“ kapitalo pelningumo rodiklių dinamika.....	84
45. Nuosavo kapitalo pelningumą įtakojančių veiksnių analizė.....	86
46. UAB „Maistena“ piniginių įplaukų gražos rodiklių dinamika.....	87
47. UAB „Maistena“ apyvartinio kapitalo dinamika.....	88
48. UAB „Maistena“ apyvartinio kapitalo koeficiento dinamika.....	89

49. UAB „Maistena“ trumpalaikio mokumo koeficientų dinamika.....	91
50. UAB „Maistena“ skolos koeficientų dinamika.....	93
51. UAB „Maistena“ ilgalaikių skolų apdraustumo koeficiento dinamika.....	94
52. UAB „Maistena“ finansinio svėro dinamika.....	95
53. UAB „Maistena“ ilgalaikio mokumo rodiklių dinamika.....	95
54. UAB „Maistena“ nuosavo kapitalo ir pastovaus finansavimo koeficientų dinamika.....	96
55. UAB „Maistena“ sąnaudų lygio rodiklių dinamika.....	97
56. UAB „Maistena“ turto apyvartumo rodiklių dinamika.....	98
57. UAB „Maistena“ debitorinio ir kreditorinio išiskolinimo apyvartumo dinamika.....	100
58. UAB „Maistena“ atsargų apyvartumo dinamika.....	101
59. UAB „Maistena“ kreditingumo indekso pagal pirmąjį Altman modelį dinamika.....	103
60. UAB „Maistena“ kreditingumo indekso pagal antrąjį Altman modelį dinamika.....	105

IVADAS

Tyrimo problema. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, šalies įmonėms atsivėrė daug naujų galimybių, tačiau nežiūrint į tai joms taip pat yra labai sunku išsilaikyti konkurencingoje rinkoje, kadangi tarp įmonių nuolat aštrėja konkurencinė kova. Kiekvienas turto savininkas investuodamas savo lėšas į verslą siekia gauti kuo didesnę pelną, todėl taiko įvairiausias formas, metodus bei priemones įmonės tikslų įgyvendinimui. Pelno siekimas visada susijęs su rizika, kadangi įmonės veiklos rezultatus lemia ne tik vidiniai įmonės veiksniai, kurie tiesiogiai susiję su įmonės vadovo profesionalumu bei teisingai priimamais sprendimais, bet ir išoriniai, tokie kaip šalies ekonominės ir politinės padėties nestabilumas, mokesčių ir finansų sistemų kaita, teisės aktų dviprasmiškumas, infliacija, valiutų kursų skirtumai, konkurencija, gamtinės sąlygos ir kt.

Situacija Lietuvoje per analizuojamą laikotarpį kelia daug nerimo Lietuvos verslo įmonėms. Dar neseniai viena iš problemų su kuria susidūrė Lietuvos įmonės, buvo darbo jėgos trūkumas, kadangi Lietuvai tapus ES nare, šalį paliko daug jaunų ir išsilavinusių žmonių, kurie išvyko dirbti į kitas Europos valstybes, todėl Lietuvoje mažėjo kvalifikuotos darbo jėgos. Šiuo metu, Lietuvoje esant ekonominei krizei daugelis įmonių, dėl pablogėjusių veiklos rezultatų atleido daug darbuotojų. Dėl šios priežasties Lietuvoje nedarbas siekia jau 13 procentų, o įmonėms dėl susiklėsčiosios situacijos vis sunkiau išsilaikyti rinkoje.

Daugelio autorių teigimu įmonės veiklos sėkmę lemia jos vykdoma finansų politika, finansinių sprendimų tikslingumas bei pagrįstumas, vadovų gebėjimas prognozuoti padėtį, įvertinti ir valdyti rizikos veiksnius. Siekdami tikslo, įmonės vadovai, turi kuo efektyviau valdyti įmonės turtą bei kapitalą, kurie padeda įmonei uždirbti pelną, turi atlikti šio išteklių analizę, nes esant nestabiliai ekonomikai bei didelei konkurencijai, rinkoje išlieka įmonės, kurios nuolat analizuoja įmonės finansinius veiklos rezultatus, kontroliuoja išlaidas ir nukreipia įmonės kapitalą efektyvioms investicijoms.

Tyrimo aktualumas. Sparčiai lėtėjant ekonomikai, blogėja ir įmonės veiklos rezultatai, todėl viena iš aktualiausių sričių įmonės veikloje tampa įmonės veiklos efektyvumą lemiančių veiksnių analizė. Kadangi darbas ir kapitalas yra pagrindiniai įmonės naudojami ištekliai, tai jų naudojimo efektyvumo didinimas iš esmės gali pakeisti įmonės padėtį.

Tyrimo objektas – UAB „Maistena“ užsiimančios maisto ir kitų prekių didmenine ir mažmenine prekyba bei maitinimo paslaugomis darbo ir kapitalo rezultatai už 2004-2008 metus.

Tyrimo tikslas – remiantis literatūroje aprašytomis darbo ir kapitalo rodiklių skaičiavimo ir analizės metodikomis apskaičiuoti ir išanalizuoti UAB „Maistena“ darbo ir kapitalo

panaudojimą įmonės veikloje ir atskleisti jų kitimą ir numatyti lėmusius veiksnius ir numatyti įmonės tolesnės veiklos perspektyvas.

Tikslui pasiekti keliami šie **uždaviniai**:

1. Apibūdinti darbo ir kapitalo kaip svarbiausių išteklių teorinius aspektus.
2. Išanalizuoti UAB „Maistena“ darbo ir kapitalo kitimą per 2004-2008 metus ir nustatyti jų apimties ir struktūros įtaką įmonės veiklai.
3. Įvertinti UAB „Maistena“ darbo ir kapitalo apimties pokyčius lėmusius veiksnius.
4. Numatyti UAB „Maistena“ tolimesnės veiklos perspektyvas ir jas kiekybiškai pagrįsti.

Mokslinė hipotezė - tinkamai suderintas darbo ir kapitalo naudojimas pagerina įmonės veiklos rezultatus.

Tyrimo pagrindas. Atliekant UAB „Maistena“ darbo ir kapitalo rodiklių analizę ir prognozavimą, remtasi Lietuvos bei užsienio autorių mokslinė literatūra ir straipsniais įmonių veiklos analizės tema. Analizei panaudoti Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenų bazė, Lietuvos Respublikos teisės aktai, Lietuvos banko duomenų bazė bei UAB „Maistena“ finansinės ataskaitos.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros sisteminė, lyginamoji bei loginė analizė, sisteminimas, lyginimas, apibendrinimas, horizontalioji analizė, vertikalioji analizė, santykinių rodiklių (koeficientų) analizė, detalizavimas, grandininių keitimų, vidurkių, koreliacijos analizė, trendo, grupavimo, lentelių ir grafikų vertinimo metodai.

Tyrimo rezultatų reikšmingumas. Gauti tyrimo rezultatai reikšmingi praktiniu požiūriu. Atlikta UAB „Maistena“ darbo ir kapitalo analizė neabejotinai reikšminga įmonės vadovams ir savininkams, kadangi leidžia įvertinti rodiklių rezultatus lėmusių veiksnių įtaką bei numatyti veiklos efektyvumo gerinimą.

Magistrinio darbo struktūra. Magistrinį darbą sudaro trys dalys. Pirmoje – konceptualioje dalyje išanalizuoti darbo ir kapitalo rodiklių teoriniai aspektai. Analitinėje – tiriamojoje dalyje atliekama UAB „Maistena“ darbo ir kapitalo rodiklių analizė, nustatant jų pokyčius lėmusius veiksnius. Trečioje dalyje – konstruktyviojoje dalyje atlikta įmonės bankroto prognozavimo analizė ir E. Altmano rodiklių sistema bei pateiktas investicinis projektas įmonės veiklos plėtrai.

1. DARBO IR KAPITALO NAUDOJIMO ANALIZĖS TEORINIAI ASPEKTAI

1.1 Darbo išteklių samprata

Darbo ištekliai yra vienas iš svarbiausių bet kokios veiklos veiksnių. Apibūdinant darbą ekonomine prasme, darbas – tai fizinės ir protinės pastangos, skirtos produkcijai gaminti. Svarbu, kad įmonės kuo efektyviau naudotų darbo išteklius siekiant geresnių darbo rodiklių. Tačiau praktika rodo, kad kai kurios įmonės, prastai organizuodamos darbą ir netinkamai naudodamos darbo išteklius, patiria daug nenumatytų nuostolių. [33, 77 p.]

Pasak Gedimino Davulio, darbas yra ypatingas gamybos veiksnys, nes jis neatsiejamas nuo žmogaus. [19, 136 p.] Panašiai darbą apibūdina ir „Ekonomikos pagrindų“ autoriai teigdami, jog darbu vadinamos žmonių pastangos, reikalingos prekėms gaminti ir paslaugoms atlikti. [19, 225 p.] Žmogus savo darbu sukuria produktą, atlieka paslaugas, atranda naujus, tobulina esamus gamybos procesus. Be darbo nebūtų ir žmogaus, kuriančio savo gyvenimo sąlygas. [19, 225 p.] Taigi galime teigti, kad darbuotojai yra vertingiausias ir neįkainuojamas įmonės turtas. Darbuotojai literatūroje vis dažniau įvardijami kaip „žmogiškasis kapitalas“ – tai žmonių sugebėjimai, žinios ir įgūdžiai, padedantys didinti produkciją ir pajamas.[33, 77 p.] Ekonomikos terminų žodyne žmogiškieji ištekliai apibūdinami keliomis reikšmėmis:

1. plačiąja prasme - tai šalies gyventojai, darbo ištekliai;
2. siaurąja prasme – tai darbo jėga;
3. gamybos veiksnys, kurio kiekis ir kokybė didėja dėl švietimo ir sveikatos paslaugų vartojimo, t.y. žmogaus našumas, viršijantis nekvalifikuoto darbuotojo našumą, kitaip dar – žmogiškasis kapitalas. [71, 293 p.]

Tačiau dažniausiai sutinkamas apibrėžimas tai, kad darbuotojai – tai asmenys, dalyvaujantys įmonės veikoje ir savo fiziniiais bei protiniais sugebėjimais prisidedantys prie numatytų įmonės tikslų įgyvendinimo. Jie savo darbu kuria produktus, teikia paslaugas, atlieka sudėtingas ūkines, gamybines, komercines operacijas, tobulina senus gamybos procesus ir technologijas, teikia pasiūlymus darbo organizavimui gerinti ir kt. [44, 363 p.]

Literatūroje įvardijami šie pagrindiniai darbo išteklių analizės uždaviniai:

- 1) išsiaiškinti, kaip įmonė apsirūpinusi darbuotojais, kokia jų sudėtis, struktūra, kvalifikacija ir kt.;
- 2) analizuoti darbo našumą, jo veiksnius;
- 3) nustatyti, ar racionaliai naudojamas darbo laikas;

- 4) ištirti darbo užmokesčio fondo naudojimo efektyvumą, jo struktūrą ir dinamiką;
- 5) atskleisti įmonės vidinius rezervus geresniam (efektyvesniam) darbo išteklių naudojimui. [33, 77 p.]

Apibendrinant galime teigti, kad darbo išteklius, tai darbuotojai dalyvaujantys įmonės veikloje ir savo fiziniiais bei protiniais sugebėjimais prisidedantys prie numatytų įmonės tikslų įgyvendinimo. Jie savo darbu kuria produktus, teikia paslaugas, atlieka sudėtingas ūkines, gamybines, komercines operacijas, tobulina senus gamybos procesus ir technologijas, teikia pasiūlymus darbo organizavimui gerinti ir kt.

1.2 Darbuotojų skaičiaus, sudėties ir struktūros samprata

Pasak D. Poškaitės ir J. Mackevičiaus galiojančios nacionalinės įvairių šalių apskaitos sistemos nepakankamai įvertina šio turto reikšmę ir pateikia apie jį per mažai informacijos. Įmonių vadovams reikia informacijos apie darbuotojus taip pat kaip ir apie žaliavas, produkciją, pajamas, išlaidas, pelną ir kitus ūkinės-finansinės veiklos rodiklius, kad galėtų sėkmingai vadovauti ir kontroliuoti įmonės veiklą. Todėl, atliekant įmonės finansinės veiklos analizę, negalima ignoruoti žmonių išteklių, o būtina ištirti darbuotojų sudėtį, jų valdymą ir veiklą, išlaidas, susijusias su veikla, individualias reikmes, socialinius bei aplinkos veiksnius. [45, 317 p.]

Jonas Mackevičius teigia, kad „darbuotojų vaidmuo įmonių veikloje nuolat didėja. Jie vis dažniau įvardijami kaip svarbiausias ir vertingiausias įmonės turtas, tačiau dabar vis dažniau kartojama nuostata, kad didelis darbuotojų skaičius dar negarantuoja įmonės didelio pelno. Todėl, siekiant gerų veiklos rezultatų, kiekvienai įmonei labai svarbu žinoti, kiek ir kokių darbuotojų reikia turėti, kokia turi būti jų kvalifikacija, kokias funkcijas jie gali atlikti, kaip racionaliai paskirstyti jiems darbą ir kt. Tik analizuojant įmonės darbuotojus ir jų veiklą, galima atskleisti rezervus veiklai tobulinti, išvengti neigiamų padarinių ir pasiekti numatytus įmonės tikslus. [44, 363 p.] Gronsko V. teigimu atliekant darbuotojų analizę, svarbu nustatyti, dėl kokių priežasčių ir veiksnių pasikeitė darbuotojų skaičius, sudėtis ir struktūra. Gerai atlikta analizė ne tik parodo, ar įmonė yra apsirūpinusi darbuotojais, bet ir padeda numatyti darbuotojų rengimo, kvalifikacijos kėlimo priemones ir pan. [33, 79 p.]

Visi darbuotojai įmonėse skirstomi į dvi grupes: 1) pagrindinės ir 2) antrinės veiklos darbuotojus. Atskaitomybėje atskirai parodoma pagrindinės ir antrinės veiklos darbininkų skaičius. Labai svarbu, kad įmonėse būtų mažinamas antrinės veiklos darbininkų ir administracijos darbuotojų skaičius, kad būtų didinamas pagrindinės veiklos darbininkų lyginamasis svoris bendrame įmonės darbuotojų skaičiuje. Tai padeda didinti produkcijos gamybą ir darbo našumą [45, 317 p., 318 p.]

Įmonėje kinta ir darbuotojų skaičius, ir darbuotojų sudėtis, nes keičiasi veiklos apimtis, tobulinamos gamybos technologijos, gerinamas darbo organizavimas ir t.t. Kaip matyti iš 1 lentelės yra didelės galimybės atlikti darbuotojų sudėties ir struktūros analizę pagal pasirinktus klasifikavimo požymius. Darbuotojų sudėtis rodo, iš kokių darbuotojų grupių suformuotas visas įmonės personalas, o darbuotojų struktūra – šių grupių dalį. Įmonių ekonomistai turi labai kruopščiai planuoti darbuotojų poreikį pagal atskiras grupes: vadovų, specialistų, tarnautojų, darbininkų, mokinių. Vadovų, specialistų ir tarnautojų poreikis nustatomas atsižvelgiant į daugelį veiksnių: įvertinant tokių darbuotojų skaičių, reikalingą įvairioms valdymo funkcijoms atlikti, turimus finansinius išteklius, darbo vietų skaičių pagal darbo sąnaudas ir kt. [44, 365 p.]

1 lentelė

Įmonių darbuotojų klasifikavimas

Klasifikavimo požymiai	Darbuotojai ar jų grupės
1. Pagal profesijas	1. Tarnautojai: a) vyresnieji pareigūnai, valdytojai; b) specialistai; c) jaunesnieji specialistai ir technikai; d) jaunesnieji tarnautojai; e) aptarnavimo srities ir prekybos darbuotojai.
2. Pagal darbo pobūdį	2. Darbininkai: a) kvalifikuoti prekinio žemės ūkio ir žuvininkystės darbininkai; b) kvalifikuoti darbininkai ir amatininkai; c) įrenginių, mašinų operatoriai ir surinkėjai; d) nekvalifikuoti darbininkai.
3. Pagal vaidmenį gamybos procese	1. Vadovai. 2. Specialistai (vadybininkai, ekonomistai, teisininkai, inžinieriai ir kt.). 3. Kiti tarnautojai (technikai, sekretorės ir kt.). 4. Darbininkai (pagrindiniai ir pagalbiniai). 5. Mokiniai.
4. Pagal darbo laiką	1. Pagrindinės veiklos darbuotojai. 2. Antrinės veiklos darbuotojai.
5. Pagal lytį	1. Dirbantys visą darbo dieną. 2. Dirbantys ne visą darbo dieną ar savaitę. 3. Dirbantys ne visą mėnesį.
6. Pagal santykį su kapitalo savininkais	1. Vyrai. 2. Moterys.
7. Pagal kitus požymius: - darbo stažą; - amžių; - išsilavinimą; - darbo apmokėjimo formas ir kt.	1. Darbdaviai ir jų įgalioti asmenys. 2. Darbuotojai. 1. Darbdaviai ir jų įgalioti asmenys. 2. Darbuotojai.

Šaltinis: Mackevičius J. (2005). Įmonių veiklos analizė. Vilnius. 364 p.

Darbuotojų skaičiaus analizė atliekama, palyginus kelerių metų duomenis. Nustatoma, kaip keitėsi įmonės viso personalo ir pagrindinės bei antrinės veiklos darbuotojų skaičius. Analizuojant reikėtų išsiaiškinti absoliutų ir santykinį darbuotojų skaičiaus pasikeitimą. Kokią jų

prasmė? Absoliutinis darbuotojų skaičiaus pasikeitimas apskaičiuojamas, iš ataskaitinių metų darbuotojų skaičiaus atėmus praėjusių (planinių arba ankstesnių) metų darbuotojų skaičių. Taip pat apskaičiuojamas ir santykinis darbuotojų skaičiaus pasikeitimas, kaip skirtumas tarp ataskaitinių ir planinių arba praėjusių metų darbuotojų skaičiaus koreguotas atsižvelgiant į ataskaitinių metų gamybos apimtį. [33, 78 p.]

Darbuotojų kaitos samprata ir rodikliai. Kiekvienoje įmonėje yra neišvengiama darbuotojų kaita, vieni darbuotojai yra priimami į darbą, kiti – atleidžiami. Nors darbuotojų kaita yra natūralus dalykas, tačiau vienoje įmonėje ji būna labai didelė, o kitose darbuotojų skaičius yra pastovus gana ilgą laiką. Darbuotojų kaita priklauso nuo įmonės dydžio, veiklos pobūdžio, esamų darbo sąlygų, santykių tarp darbuotojų ir su vadovybe. Būtent todėl kiekviena įmonė turėtų nemažai dėmesio skirti darbuotojų kaitos analizei, tai padėtų išsiaiškinti, kodėl darbuotojai palieka darbovietę, ką reiktų keisti, kad padidėtų darbuotojų motyvacija dirbti, pagerėtų darbo kokybė. [44, 369 p.]

Darbuotojų kaitai analizuoti apskaičiuojami šie pagrindiniai koeficientai:

$$1. \text{ Darbuotojų apyvartumo koeficientas} = \frac{\text{Priimtų į darbą darbuotojų skaičius} + \text{Atleistų darbuotojų skaičius}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius}}$$

Šis koeficientas parodo bendrą darbuotojų kaitą per tam tikrą laikotarpį, tačiau neparodo, kokia kryptimi (priėmimo ar atleidimo) kinta darbuotojų skaičius. Todėl dar reikia skaičiuoti darbuotojų priėmimo ir atleidimo koeficientus. [33, 370 p.]

$$2. \text{ Darbuotojų priėmimo koeficientas} = \frac{\text{Priimtų į darbą darbuotojų skaičius}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius}}$$

$$3. \text{ Darbuotojų atleidimo koeficientas} = \frac{\text{Atleistų darbuotojų skaičius}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius}}$$

Šie koeficientai parodo, kas nulemia bendrą darbuotojų kaitos dydį ir kokia kryptimi, t.y. ar įmonėje dominuoja darbuotojų atleidimas ar priėmimas tam tikru laikotarpiu. [44, 370 p.]

Darbuotojų priėmimo koeficiento padidėjimą daugelis linkę vertinti teigiamai. Toks požiūris teisingas, jeigu darbuotojų priėmimas buvo nulemtas įmonės veiklos plėtros, naujų produktų ar gamybos technologijų kūrimo ir kt. Tačiau darbuotojų priėmimo koeficiento padidėjimo negalima vertinti teigiamai tais atvejais, kai įmonės vadovybė priima naujus darbuotojus

siekdama egoistinių tikslų arba gerai neišsigilinusį į įmonės veiklos ypatybes, organizacinę ir valdymo struktūrą, darbo pasidalijimą ir darbuotojų atliekamas funkcijas.

[44, 371 p.]

Darbuotojų atleidimo koeficiento didėjimo nereikėtų vertinti vien tik neigiamai. Galbūt darbuotojus reikėjo atleisti dėl įmonės restruktūrizavimo, veiklos pobūdžio keitimo, gamybos procesų mechanizavimo bei automatizavimo, ir daugelio kitų pateisinamų priežasčių, siekiant gauti geresnius veiklos rezultatus. [44, 371 p.]

Tačiau šie koeficientai papildomi jų modifikacijomis. [33, 79 p.] Jono Mackevičiaus teigimu, be šių koeficientų tikslinga skaičiuoti darbuotojų kaitos ir pastovumo (stabilumo) koeficientus. [44, 370 p.]

$$4. \text{ Darbuotojų kaitos koeficientas} = \frac{\text{Atleistų savo noru ir už darbo drausmės pažeidimus darbuotojų skaičius}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius}}$$

$$5. \text{ Darbuotojų pastovumo koeficientas} = \frac{\text{Darbuotojų išdirbusių ataskaitinius metus skaičius}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius}}$$

Nedaug padidėjęs darbuotojų pastovumo koeficientas rodo stabilesnę įmonės apsirūpinimo darbuotojais būklę. Vadinasi, galima daryti prielaidą, kad įmonėje yra geros darbo ir apmokėjimo sąlygos, tenkinančios daugelį darbuotojų. Tačiau šio koeficiento pastovumas leidžia įtarti, kad įmonės vadovybė pernelyg pasikliauna senais, didelę darbo patirtį turinčiais darbuotojais ir mažai rūpinasi darbuotojų atnaujinimu. [44, 371 p.]

Darbuotojų kaitos koeficientus būtina tirti ne visos įmonės mastu, bet ir pagal atskirus padalinius, profesijas, išsilavinimą, darbininkų kategorijas ir kt. Tačiau daugiausia dėmesio reikia skirti atleistų darbuotojų priežastims nagrinėti (atleistų darbuotojų skaičius naudojamas apskaičiuojant darbuotojų apyvartumo, darbuotojų atleidimo ir darbuotojų kaitos koeficientus). Ypač būtina tirti priežastis, dėl kurių darbuotojai išeina iš darbo savo noru: ar jie nepatenkinti darbo užmokesčiu, darbo sauga, atliekamomis funkcijomis, ar jiems nepakako žinių tam tikriems darbams atlikti, ar jų neslėgė darbo atmosfera kolektyve. Praktika rodo, kad darbuotojai išeina iš darbo dėl blogo darbo organizavimo įmonėje, nepakankamo administracijos rūpinimosi darbuotojų buitinėmis sąlygomis, nesutarimų su vadovais ir kt. [44, 371 p.]

Dideli darbuotojų kaitos koeficientai, ypač apyvartumo ir atleidimo, taip pat, kaip ir tekamumo, vertinami neigiamai, nes susidaro darbuotojų disproporcija tarp atskirų profesijų, įmonės padalinių, darbininkų kategorijų ir pan. Be to, gaištama daug laiko darbuotojams atleisti ir priimti į darbą, naujiems darbuotojams rengti, jų kvalifikacijai kelti. Įmonių praktika rodo, kad

esant didelei darbuotojų kaitai, padidėja prastovų skaičius, sumažėja darbo našumas, pablogėja produkcijos kokybė, sutrinka darbo organizavimas, gamybos ritmingumas. [33, 322 p., 323 p.]

Darbuotojų kvalifikacijos samprata. Darbuotojų kvalifikacija, jos kėlimas daro teigiamą įtaką daugeliui įmonės veiklos rodiklių. Kvalifikuoti darbuotojai paprastai kūrybiškesni, pateikia daugiau pasiūlymų, taupiau naudoja materialinius išteklius ir pan. Todėl įmonių savininkai stengiasi priimti į darbą aukštos kvalifikacijos darbuotojus ir sudaryti sąlygas kvalifikacijai kelti. [33, 82 p.]

Pasak J. Mackevičiaus kiekvienos įmonės vadovybė turi parengti darbuotojų priėmimo į darbą ir kvalifikacijos kėlimo programą. Darbuotojų priėmimo į darbą procesas yra gana sudėtingas ir priklauso nuo įmonės veiklos apimties, pobūdžio, organizacinės struktūros ir daugelio kitų dalykų. Tačiau pasaulinėje praktikoje dažniausiai laikomasi šios taisyklės: atrinkti darbuotojus pagal tai, kaip jie atitinka įmonės poreikius ir tikslus šiuo metu ir kaip atitiks ateityje. [44, 366 p.]

Darbuotojų kvalifikacijai kelti kai kuriose įmonėse (kurių gaminiai yra konkurencingi) daromos didelės išlaidos. Tai išlaidos, kurios daromos mokant asmenis iki reikiamo lygio ar keliant jų profesinius įgūdžius. Šių išlaidų dydis priklauso nuo užimamų pareigų: kuo aukštesnės pareigos, tuo didesnės išlaidos. Analizuojant kvalifikacijos kėlimo išlaidas, svarbu nustatyti, kiek lėšų praranda įmonė tais atvejais, kai išmokytas, įgijęs tam tikrą kvalifikaciją darbuotojas išeina savo noru į kitą darbą arba yra atleidžiamas. Todėl svarbu kiekvieno darbuotojo kvalifikacijos išlaidas apskaičiuoti individualiai. Kvalifikacijos išlaidas įprasta skirstyti į 3 grupes: 1) orientavimo, 2) darbo ir 3) papildomo mokymo. [45, 325 p.]

1. Orientavimo išlaidos – tai išlaidos, patiriamos formuojant bendrąją ir profesinę darbuotojų orientaciją. Kitaip sakant, tai išlaidos, susijusios su informacija apie įmonės valdymo sistemą, vadovus, gaminamą produkciją, darbuotojų gyvenimo sąlygas, jiems teikiamas lengvatas ir pan. Į orientavimo išlaidas taip pat įeina bukletų apie įmonės veiklą išleidimas, darbuotojus mokančių asmenų darbo užmokestis ir kt.

2. Darbo mokymo išlaidos yra tos, kurios susidaro mokant darbuotojus tam tikro darbo, aiškinant jo specifiką, atsakomybę už jo atlikimą. Žinoma, mokymo laikas bei išlaidos priklauso nuo darbo sudėtingumo, darbuotojo pasirengimo (teorinio ir praktinio), jo patirties.

3. Papildomo mokymo išlaidos susidaro mokant darbuotojus ne jų darbo vietoje. Tos išlaidos susijusios su dalyvavimu profesiniuose seminaruose ar konferencijose. Be to, kai kurios įmonės visiškai arba iš dalies sumoka už darbuotojų (ar būsimų darbuotojų) mokymąsi specialiose ar aukštosiose mokyklose. [33, 82 p., 83 p.]

Įmonių vadovybė turėtų patvirtinti darbuotojų priėmimo į darbą ir kvalifikacijos kėlimo sistemą, o analitikai tirtų, ar darbuotojų kvalifikacija tinkama tam tikroms funkcijoms atlikti, kaip

pasikeitė tam tikri darbo rodikliai po kvalifikacijos kėlimo, pagaliau prognozuoti veiklos rodiklius esant dabartinei darbuotojų kvalifikacijai ir ją iki tam tikro lygio pakėlus.

[44, 368 p.]

Apibendrinant galime teigti, kad atliekant įmonės finansinės veiklos analizę, negalima ignoruoti žmonių išteklių, o būtina iširti darbuotojų sudėtį, jų valdymą ir veiklą, išlaidas, susijusias su veikla, individualias reikmes, socialinius bei aplinkos veiksnius. Siekiant gerų veiklos rezultatų, kiekvienai įmonei labai svarbu žinoti, kiek ir kokių darbuotojų reikia turėti, kokia turi būti jų kvalifikacija, kokias funkcijas jie gali atlikti, kaip racionaliai paskirstyti jiems darbą ir kt. Atliekant darbuotojų analizę reikėtų išsiaiškinti absoliutų ir santykinį darbuotojų skaičiaus pasikeitimą bei darbuotojų kaitos koeficientus.

1.3 Darbo našumo samprata ir rodikliai

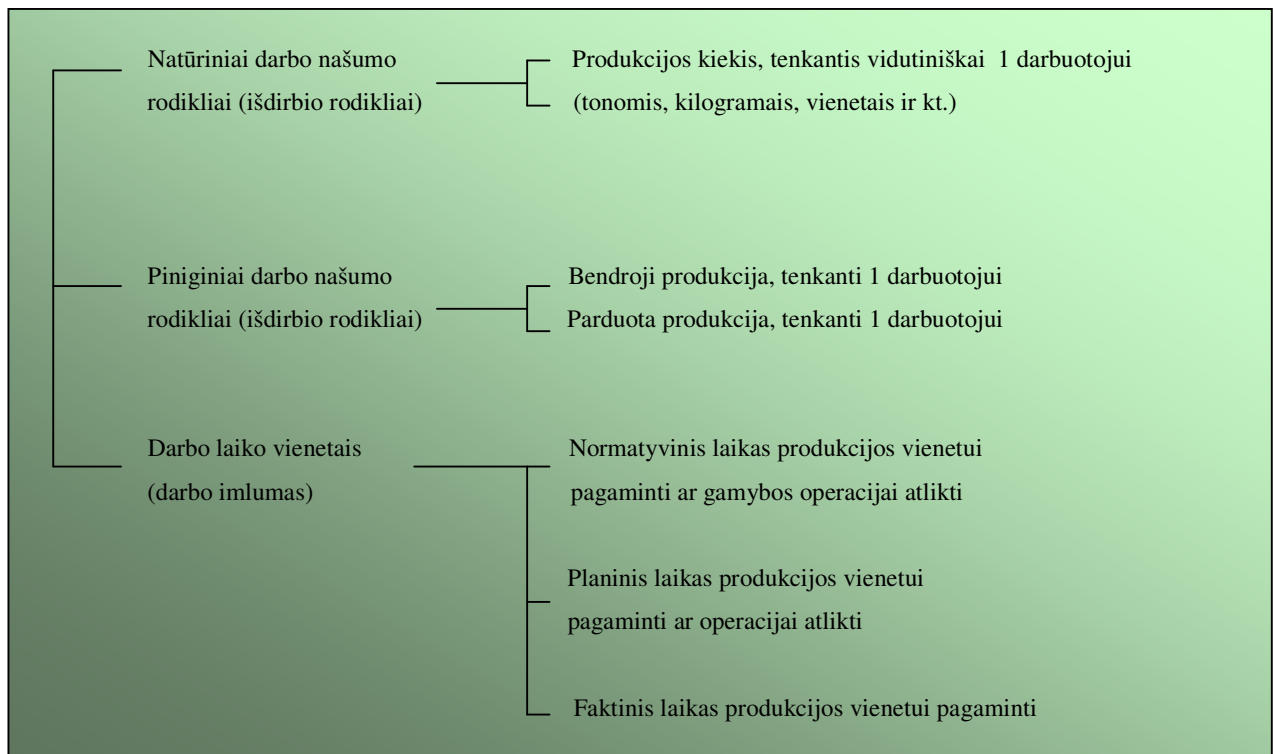
Darbo našumo samprata. Pasak J. Mackevičiaus darbo našumą galima laikyti seniausiu ekonominiu rodikliu. Jau gilioje senovėje žmonės ieškojo būdų ir priemonių, kaip našiau dirbti. Ypač darbo našumo problema iškilo plėtojantis visuomeniniams santykiams, plečiantis pramoninei gamybai, paslaugų tinklui, aštrėjant konkurencinei kovai, didėjant žmonių poreikiams. [44, 372 p.] Literatūroje galima sutikti daug darbo našumą apibūdinančių apibrėžimų.

Našumas yra labai svarbus įmonės sėkmės įvertinimo rodiklis. Bendriausiu atveju jis parodo veiklos efektyvumą. [50, 170 p.] Darbo našumas – rodiklis, kuris rodo produkcijos gamybos darbo jėgos išlaidas, ypač svarbus, nes nuo jo priklauso kiti rodikliai (uždirbtas pelnas, pardavimo savikaina ir kt.) [2, 103 p.] Darbo našumas – tai rodiklis, kuris parodo produkcijos kiekį pagamintą per darbo laiko vienetą, arba darbo laiko kiekį, sunaudotą produkcijos vienetui pagaminti. Pastaraisiais metais kai kurie ekonomistai darbo našumą pradėjo vadinti darbo produktyvumu. [45, 327 p.] Analizuojant darbo našumą, apskaičiuojame:

1. kaip įvykdytos jo užduotys;
2. koks darbo našumo kilimo tempas;
3. kokie veiksniai nulėmė jo užduočių įvykdymą (viršijimą) arba neįvykdymą;
4. kokie yra darbo našumo didinimo rezervai. [33, 84 p.]

B. Žilinskas literatūroje pateikia, kad darbo našumo esmė – tai labai geras, produktyvus žmogaus darbas. Taigi darbo našumas – gamybinės žmonių veiklos efektyvumo rodiklis. Tačiau ne visi žmonės dirba vienodai ir intensyviai. Vieni tuos pačius darbus atlieka greičiau kiti lėčiau. Tai priklauso nuo daugelio veiksnių, t.y. paties žmogaus sugebėjimo, noro, kvalifikacijos, materialinio suinteresuotumo, gamybos techninio lygio ir organizuotumo. [49, 24 p.]

Darbo našumas parodo produkcijos kiekį, pagamintą per darbo laiko vienetą, arba darbo laiko kiekį, sunaudotą produkcijos vienetui pagaminti (darbo imlumas). Praktiškai darbo našumas skaičiuojamas kaip pagamintos produkcijos ir darbuotojų skaičiaus santykis. [33, 84 p.] Tačiau darbo našumo sąvoka yra abstraktesnė, kadangi iš pavadinimo mes tik suvokiame jos esmę, bet ne visada galima spręsti apie rodiklius ir jų apskaičiavimo metodiką. Todėl įmonių praktikoje darbo našumo rodikliai nustatomi tiesioginiu būdu ir darbo imlumo matais. Darbo laikas, skirtas gaminiui pagaminti, rodo darbo našumą laiko vienetais, o gaminių kiekis, pagamintas per laiko vienetą, - darbo našumą, išreikštą vienetais, piniginiiais matais ir sąlyginu įvertinimu (žr. 1 pav.). [45, 327 p.]



1 pav. Darbo našumo rodikliai

Šaltinis: Mackevičius J., Poškaitė D (1998). Finansinė analizė. Vilnius. 329 p.

Darbo našumo rodikliai skaičiuojami:

$$\text{Natūrinis darbo našumo rodiklis (DN}_n\text{)} = \frac{\text{Pagaminta produkcija (tonomis, kg, metrais, vnt. ir kt.)}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius}}$$

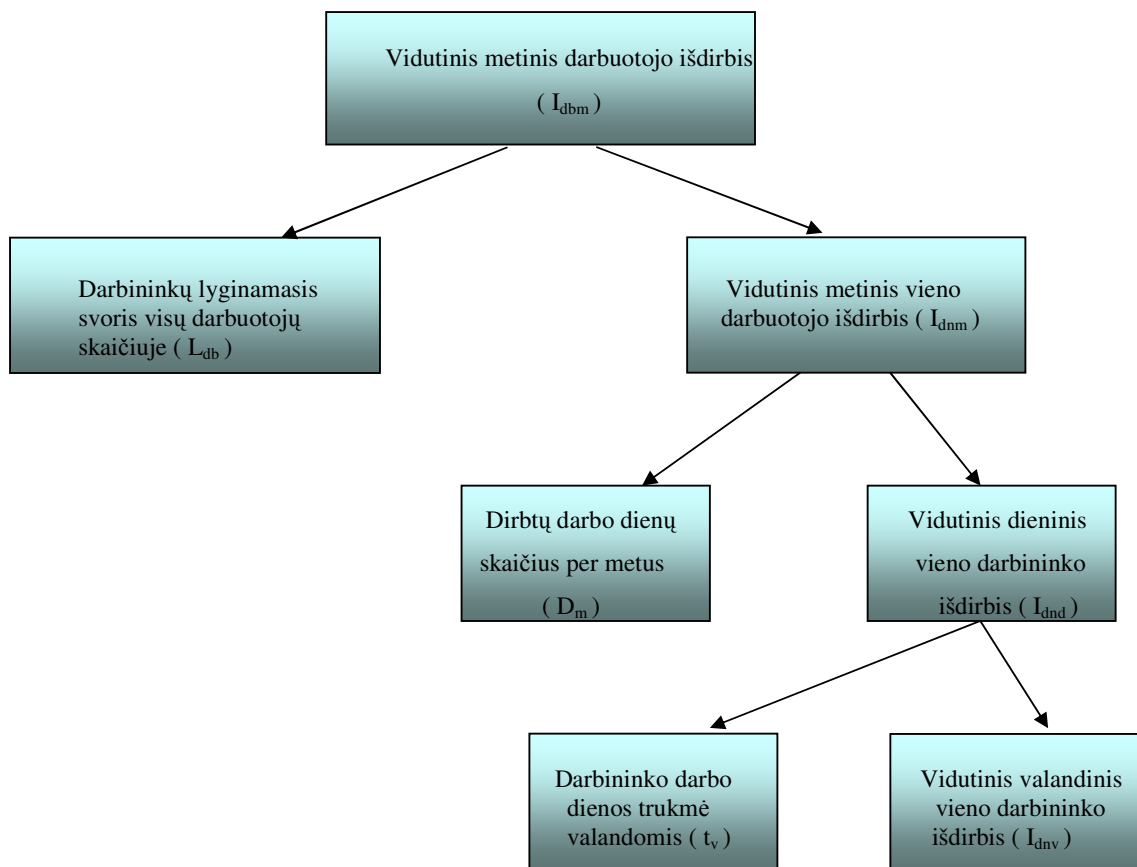
$$\text{Piniginis darbo našumo rodiklis (DN}_p\text{)} = \frac{\text{Bendroji (parduota) produkcija pinigine išraiška}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius}}$$

$$\text{Darbo imlumas (DI)} = \frac{\text{Normatyvinis (planinis, faktiškas) darbo laikas produkcijai pagaminti}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius}}$$

Kadangi daugelis įmonių gamina nevienarūšę produkciją, todėl bendro išdirbio natūriniais matais išreikšti neįmanoma. Šiuo atveju geriausia darbo našumą matuoti pinigine verte. Vertinis rodiklis darbo našumą apibendrina ne tik vienos įmonės, bet ir ūkio šakos ar visos šalies mastu. Be to, jį gali naudoti tiek įmonės, gaminančios vienarūšę produkciją, tiek įmonės, kurios specializuojasi vieno produkto gamyboje.

Darbo laiko vienetais skaičiuojamas darbo imlumas, t.y. laikas, reikalingas produkcijos vienetui pagaminti ar konkrečiai gamybos operacijai atlikti. Suprantama, kad kuo mažesnis darbo imlumas, tuo daugiau per tam tikrą laiko vienetą galima pagaminti produkcijos, tuo didesnis darbo našumas. Galima skaičiuoti įvairių personalo grupių darbo našumą, pavyzdžiui, pagal profesijas, pagal darbo pobūdį, pagal vaidmenį gamybos procese.

[44, 372 p., 373 p.]



2 pav. Veiksniai darantys įtaką išdirbio rodikliams
Šaltinis: Gronskas V. (2006) Ekonominė analizė Kaunas. 85 p.

Įmonėse dažniausiai skaičiuojamas vieno pagrindinės veiklos darbuotojo ir vieno pagrindinės veiklos darbininko darbo našumas, išreikštas vidutiniu metiniu vieno darbuotojo ir darbininko išdirbiu. Atsižvelgiant į darbo laikotarpio trukmę, skaičiuojamas vidutinis valandos, dienos, mėnesio, ketvirčio ir metų darbo našumas. Kiekvieno laikotarpio darbo našumas turi savo paskirtį, todėl jų negalima pakeisti vieno kitu. Vidutiniam metiniam vieno darbuotojo išdirbiui įtaką daro veiksniai, pavaizduoti 2 paveiksle.

Vidutinis vieno darbuotojo išdirbis skaičiuojamas:

$$1. \text{ Vidutinis metinis vieno darbuotojo išdirbis} = \frac{\text{Įmonės bendroji produkcija}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius}}$$

$$2. \text{ Vidutinis dieninis vieno darbuotojo išdirbis} = \frac{\text{Įmonės bendroji produkcija}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius} \times \text{vieno darbuotojo dirbtų dienų skaičius}}$$

$$3. \text{ Vidutinis dieninis vieno darbuotojo išdirbis} = \frac{\text{Įmonės bendroji produkcija}}{\text{Vidutinis sąrašinis darbuotojų skaičius} \times \text{vieno darbuotojo dirbtų dienų skaičius per metus} \times \text{vieno darbuotojo darbo dienos (pamainos) trukmė}}$$

Pasak V. Gronsko vidutinio metinio vieno darbuotojo išdirbio pasikeitimą (ΔI_{dbm}) lemia šie pagrindiniai veiksniai:

- 1) darbuotojų struktūros pasikeitimas (ΔL_{dn}): didėjant darbininkų lyginamajam svoriui visų darbuotojų skaičiuje, didėja ir vieno darbuotojo vidutinis metinis išdirbis;
- 2) dirbtų darbo dienų skaičiaus pasikeitimas: jeigu didėja prastovų, pravaikštų, kitų neatvykimų į darbą skaičius, mažėja vieno darbuotojo vidutinis metinis išdirbis;
- 3) darbo dienos (pamainos) trukmės pasikeitimas: trumpėjant darbo dienai (pamainai), mažėja I_{dbm} ;
- 4) vidutinio valandinio vieno darbininko išdirbio pasikeitimas (ΔI_{dbv}).

Pastarasis savo ruožtu priklauso nuo:

- darbo intensyvumo pasikeitimo, kuriam įtaką daro darbininkų kvalifikacija: darbo įgūdžiai, skatinimas ir kt.;
- gaminių darbo imlumo pasikeitimo, kuri sąlygoja gaminamos produkcijos asortimentas, technikos ir technologijos pakeitimas, gamybos organizavimas, neproduktyvus darbas, t.y. darbas brokuotai produkcijai gaminti ir jai taisyti.[33,87 p.]

Apibendrinant darbo našumo analizę, galima pasakyti, kad jo pokyčiams įmonėje daro įtaką ekstensyvūs ir intensyvūs veiksniai. Jie sudaro pagrindinius darbo našumo didinimo rezervus. Ekstensyvūs veiksniai susiję su geresniu darbo laiko panaudojimu, neracionalių prastovų ir reproduktyvaus darbo likvidavimu. Intensyvūs veiksniai – tai darbo priemonių tobulinimas, darbo organizavimo gerinimas, pažangių technologijų diegimas, darbininkų kvalifikacijos kėlimas.

Analizuojant darbo našumą įmonėje, labai svarbu ieškoti ir surasti rezervų jam didinti. Tuo tikslu reikia nustatyti, kokios buvo vykdomos organizacinės techninės priemonės gerinant darbo organizavimą. Darbo našumas labai priklauso nuo naujos technikos diegimo, gamybos technologijų tobulinimo, įrengimų remonto laiko mažinimo. Labai didelę įtaką darbo našumui turi darbo normavimo tobulinimas. Nustačius techniškai ir moksliskai pagrįstas normas, galima tiksliau atskleisti vidinius darbo našumo didinimo rezervus. [45, 335 p.]

Gronskas V. nurodo šiuos ekstensyvaus ir intensyvaus darbo našumo didinimo rezervus:

Ekstensyvaus darbo našumo didinimo rezervai:

- kiekvieno darbuotojo darbo dienų per metus didinimas, mažinant neatvykimus į darbą, prastovas ir t.t.;
- geresnis darbo pamainos laiko naudojimas (mažinant vidaus pamainos prastovas);
- reproduktyvaus darbo laiko sąnaudų mažinimas, t.y. laiko, skiriamo brokuotai produkcijai gaminti ir jai taisyti, mažinimas ir kt.

Intensyvaus darbo našumo didinimo rezervai:

- pažangių, efektyvių gamybos technologijų įdiegimas;
- gamybos mechanizavimas ir automatizavimas;
- gamybos specializavimo didinimas;
- srautinės gamybos metodų taikymas;
- darbo organizavimo tobulinimas;
- darbuotojų kvalifikacijos kėlimas ir kt. [33, 88 p.]

Darbo išteklių naudojimo įtaka produkcijos apimčiai. Darbo našumas yra vienas iš pagrindinių veiksnių, turinčių įtakos pagamintos produkcijos apimčiai. Kitas svarbus veiksnys – darbininkų skaičiaus kitimas. Analizuojant apskaičiuojamas šių veiksnių įtakos produkcijos apimčiai dydis. Tai galima atlikti įvairiais būdais:

- grandininio keitimų būdu;
- absoliučių skirtumų būdu;
- integraliniu būdu (metodu).

Visais šiais būdais skaičiuojant galutinis darbo našumo ir darbuotojų skaičiaus poveikis produkcijai yra vienodas. Tačiau skaičiuojant grandininio keitimų ir absoliučių skirtumų būdu, atskirų veiksmų poveikis produkcijai priklauso nuo to, kurio veiksmo įtaka pirmiausia skaičiuojama. Paprastai paskutinio skaičiuojamo veiksmo įtaka dirbtinai padidinama, o pirmųjų veiksmų įtaka dirbtinai sumažinama, nors galutinis šių veiksmų poveikio rezultatas yra vienodas. [33, 94 p.]

Apibendrinant galime teigti, kad darbo našumas – tai gamybinės žmonių veiklos efektyvumo rodiklis. Darbo našumas parodo produkcijos kiekį, pagamintą per darbo laiko vienetą, arba darbo laiko kiekį, sunaudotą produkcijos vienetui pagaminti (darbo imlumas). Darbo našumo pokyčiams įmonėje įtaką daro ekstensyvūs ir intensyvūs veiksniai. Jie sudaro pagrindinius darbo našumo didinimo rezervus. Ekstensyvūs veiksniai susiję su geresniu darbo laiko panaudojimu, neracionalių prastovų ir reproduktyvaus darbo likvidavimu. Intensyvūs veiksniai – tai darbo priemonių tobulinimas, darbo organizavimo gerinimas, pažangių technologijų diegimas, darbininkų kvalifikacijos kėlimas. Analizuojant darbo našumą įmonėje, labai svarbu ieškoti ir surasti rezervų jam didinti.

1.4 Darbo užmokesčio samprata

Darbo užmokesčio vaidmuo, literatūroje nurodomas įvairus, jis atlieka materialinio, moralinio pasitenkinimo vaidmenį, t.y. jis skirtas įvairiems poreikiams tenkinti. Lietuvos ekonomistai (E. Stančikas, B.Martinkus, A. Savanevičienė, V. Griekienė) išskiria tris darbo užmokesčio funkcijas: atstatomąją (reprodukavimą), skatinamąją ir socialinių garantijų darbo užmokesčio funkcijas. Tačiau, be paminėtų funkcijų darbo užmokestis atlieka ir kaupiamąją ir kompensacinę funkcijas.

Darbo užmokestis, tai darbo įvertinimas pinigais. Tai gali būti pareiginė alga (mėnesinė alga), laikinis, vienetinis darbo užmokestis, premijos, priemokos, priedai.

Darbdavys su darbuotoju privalo susitarti dėl darbo užmokesčio, kurio pagrindinės nuostatos yra numatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse. [48, 249 p.]

Darbo užmokesčio formos – tai skirtingi apmokėjimo už darbą būdai, priklausantys nuo darbo pobūdžio ir specifikos. [9, 19 p.]

Pagrindinės darbo užmokesčio formos yra dvi – laikinė ir vienetinė. Esant laikinei darbo užmokesčio formai, atlyginimas skaičiuojamas už faktiškai dirbtą laiką; esant vienetinei – už faktiškai pagamintus produktus pagal nustatytus įkainius. Dabartiniu metu Lietuvoje daugiausia naudojama vienetinė darbo užmokesčio forma.

Vienetinė darbo užmokesčio forma. Vienetinis darbo užmokestis yra seniausias ir vis dar plačiausiai tebetaikomas skatinimo planas. Darbuotojo uždarbis tiesiogiai susijęs su tuo, ką jis gamina: jam mokama fiksuota išmoka už kiekvieną pagamintą gaminį.[15]

Vienetinė darbo užmokesčio forma taikoma tuo atveju, kai galima tiksliai apskaičiuoti pagamintos produkcijos, atliktų operacijų kiekį. [48, 105 p.]

Lukoševičiaus ir Stankevičiaus teigimu, ši darbo užmokesčio forma naudojama tik tose šakose ir darbo vietose, kur individualus išdirbis gali būti nesunkiai ir greitai išmatuojamas, ir patikrinamas, nes naudojant šią formą, atsiranda prastos kokybės tendencija, kadangi darbuotojas gauna darbo užmokestį, priklausantį nuo to kiek jis pagamina. [52]

Taigi taikant tiesioginę vienetinę darbo užmokesčio formą, darbo užmokestis didėja proporcingai pagamintam produkcijos kiekiui. Vienetinė darbo užmokesčio forma racionali, kai akcentuojamas kiekybinis rezultatas. Tačiau šiai darbo užmokesčio formai reikalingos tam tikros prielaidos:

- kai darbas natūrine išraiška lengvai išmatuojamas;
- kai didelis darbo greitis neturi įtakos darbo kokybei;
- kai didžiausią įtaką darbo rezultatams daro pats žmogus. [48, 105 p.]

Pasirinkus vienetinę darbo užmokesčio formą, darbininko uždarbį nulemia pagamintos produkcijos kiekis (atlikto darbo apimtis) ir vienetinis įkainis už produkcijos vienetą (operacijos atlikimą). Vienetinė darbo užmokesčio forma taikoma, kai:

- Darbo apimtis išmatuojama kiekybiniais rodikliais, kurie tiksliai rodo darbuotojo darbo sąnaudas;
- Atlikto darbo kiekis yra tik darbuotojo veiklos rezultatas;
- Sudarytos sąlygos didinti darbo našumą, nebloginant jo kokybės.

Vienetinės darbo apmokėjimo formos (sistemos) privalumai:

- Sistema skatina darbuotojus, nes jie gali tiksliai matyti ryšį tarp savo pastangų ir darbo užmokesčio;

Vienetinės darbo apmokėjimo formos (sistemos) trūkumai:

- Sistemos įdiegimas ir laikymasis – gana brangus malonumas, nes būtina nustatyti normas visoms darbo rūšims ir nuolatos kontroliuoti kiekvieno darbuotojo išdirbį;
- Dėl normų, kurios nekelia pasitikėjimo nei vadybininkui, nei pavaldiniams, gali kilti nesutarimų tarp kontrolieriaus ir pavaldinių, o šiems nesutarimams pašalinti reikia daug laiko, be to nesutarimai gali peraugti į didelius gamybinius konfliktus;

- Dėl aukštų reikalavimų atliekamo darbo kokybei gali atsirasti trintis tarp darbuotojų, ypač tarp darbuotojų, kurie dirba pagal šią apmokėjimo sistemą, ir tų, kurie dirba pagal kitas sistemas. [23, 42-43 p.]

Gryna vienetinė darbo užmokesčio forma taikoma retai, paprastai pasirenkamos kombinuotos vienetinio darbo užmokesčio sistemos.

Laikinė darbo užmokesčio forma. Šios apmokėjimo už darbą formos taikymo plitimas paremtas pastarojo laikotarpio gamybinių sąlygų vystimosi tendencijomis. Labai išaugus gamybos procesų mechanizacijos ir automatizacijos lygiui ir taikant reglamentuotus technologinius procesus, itin svarbus yra pastovaus darbo ritmo išlaikymas

Paprastai ši forma taikoma tokiose šakose, kur sunku arba neįmanoma išmatuoti darbo kiekio ir kokybės arba kur darbuotojai atlieka labai įvairų darbą; taip pat, kur būtinas ypatingas susikaupimas ir skuba gali sukelti nuostolių arba sugadinti produkciją, prietaisus ir įrengimus (medicina, švietimas, kultūra).[52]

Ji taikoma pagrindinių ir pagalbinių darbininkų darbo užmokesčiui organizuoti. Laikinas darbo užmokestis priklauso nuo darbuotojo dirbto laiko kiekio ir kvalifikacijos. Faktiškai dirbtas laikas nustatomas remiantis tabeline apskaita. Ši darbo užmokesčio organizavimo forma labiausiai atitinka tokius reikalavimus: užtikrinti iš anksto numatyto darbo ritmo eigą, efektyvų įrengimų panaudojimą, žaliavų taupymą, produkcijos kokybės gerinimą.

Ši darbo užmokesčio forma taikoma, kai:

- Produkcijos apimtis ir kokybė daugiau priklauso nuo gamybos technologijos ir įrengimų našumo nei nuo darbuotojo pastangų;
- Dažnai atnaujinant produkcijos asortimentą padidėja eksperimentinių darbų apimtis;
- Darbo režimas yra reglamentuotas srovinėse ir konvejerinėse linijose, automatizuotos gamybos baruose;
- Kiekvienam atliekamam darbo vienetui negalima apskaičiuoti įkainio;
- Atliekami tokie darbai (operacijos), kurie reikalauja kruopštumo ir kur spartūs darbo tempai gali pabloginti darbo kokybę.

Laikinės darbo apmokėjimo sistemos privalumai:

- Sistema gana paprasta, lengvai administruojama, padeda vadybininkui numatyti darbo apmokėjimo išlaidas;
- Priimtina darbuotojams, leidžia numatyti ir siekti savo darbo užmokestį. Mokamas atlyginimas yra stabilus, o tai vertina daugelis žmonių;

- Laikinis darbo apmokėjimas nesukelia didelių nesutarimų darbo kolektyve (nors, be abejo, pats atlyginimo dydis gali kelti abejonių ir nesutarimų).

Laikinės darbo apmokėjimo sistemos trūkumai:

- sistema beveik neskatina efektyvumo ir nekelia našumo. [62, 21-23 p.]

Laikinė darbo užmokesčio forma gali turėti privalomą normuotą užduotį, kai nurodomos būtinos atlikti tam tikros užduotys per tam tikrą laiko tarpą. Laikinei darbo užmokesčio formai, kaip ir vienetinei, taikomos įvairios atmainos. [48, 107 p.]

Darbo užmokesčio fondo samprata. Darbo užmokesčio fondas yra svarbus įmonės veiklos rodiklis. Nuo šio fondo sudarymo ir naudojimo priklauso darbuotojų darbo našumas, gamybos apimtis ir produkcijos kokybė, kiti veiklos rodikliai ir galutiniai rezultatai. Todėl visiškai reikia sutikti su nuomone, kad kiekvienoje įmonėje labai svarbu pasiekti, kad darbo užmokesčio fondas padėtų kuo sparčiau didinti įmonės sukuriamos produkcijos kiekį, o jo paskirstymas darbuotojams skatintų juos efektyviau dirbti.

Darbo užmokesčio fondą dažniausiai sudaro šie elementai:

- 1) darbuotojų darbo užmokestis;
- 2) premijos (mokamos iš darbo užmokesčio fondo);
- 3) apmokėjimas už atostogas;
- 4) darbo apmokėjimas už švenčių dienas ir viršvalandžius;
- 5) privalomieji mokėjimai į socialinio draudimo ir kitus fondus.

Sudarant darbo užmokesčio fondą, remiamasi numatomu darbuotojų skaičiumi, jų sudėtimi ir struktūra, darbo apmokėjimo ir premijavimo nuostatais, vienetinės ir laikinės darbo užmokesčio formų ir jų atmainų taikymo patirtimi ir kt. [44, 378 p.]

Darbo užmokesčio analizės pagrindiniai tikslai yra šie:

- 1) siekti, kad kiekvieno įmonės darbuotojo darbo užmokestis būtų tiksliai apskaičiuotas ir laiku išmokėtas;
- 2) kontroliuoti, kaip formuojasi darbo užmokesčio išlaidos, ir siekti, kad šios išlaidos būtų susietos su atliekamų darbų laiku, kiekiu ir kokybe;
- 3) siekti, kad mokesčių inspekcijoms būtų pateikta tiksli informacija apie sumokėtus mokesčius;
- 4) kontroliuoti įstatymų, susijusių su darbo užmokesčio apskaita, vykdymą. [45, 341 p.]

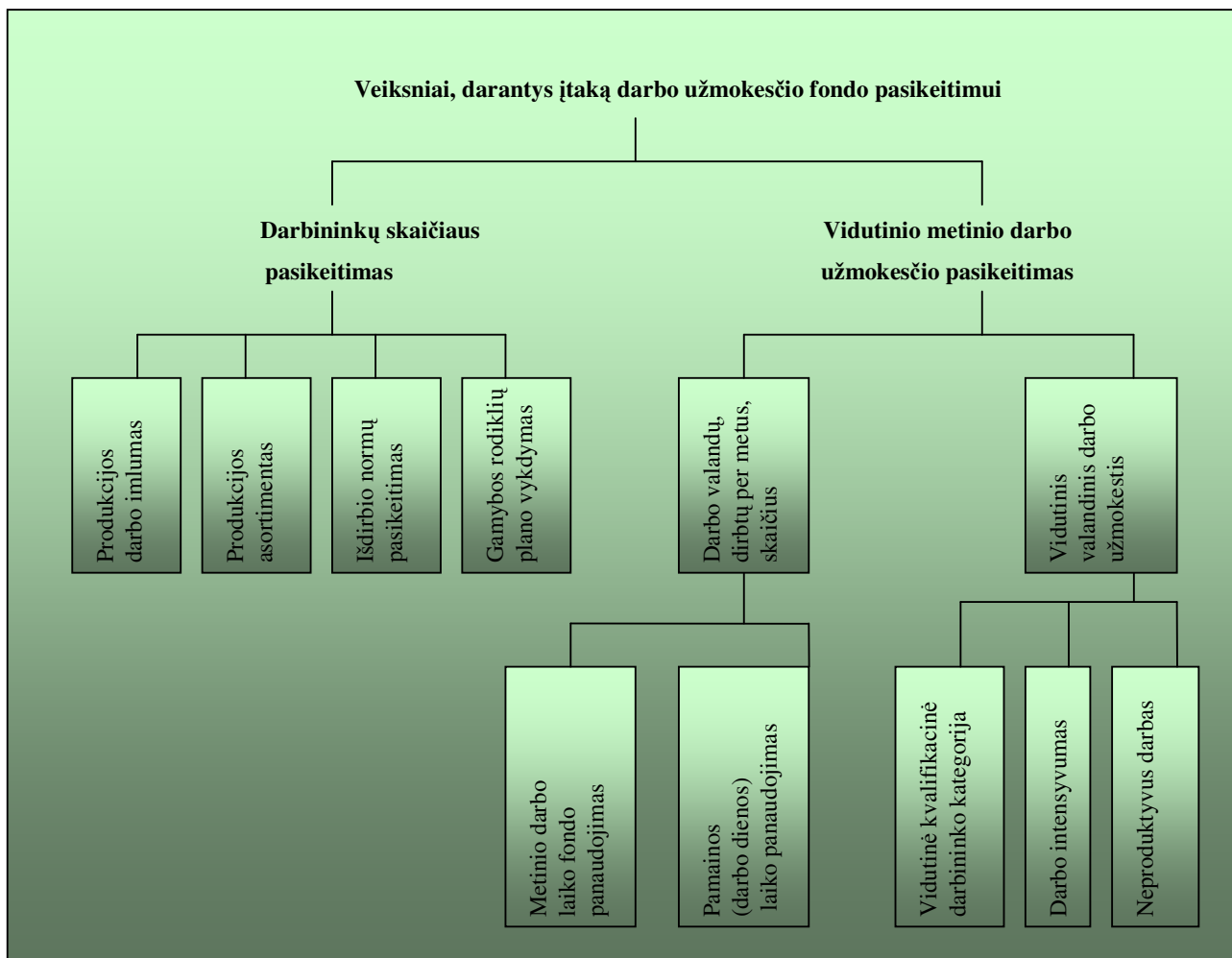
Pasaulinėje apskaitos praktikoje dažniau taikoma vienetinė darbo apmokėjimo forma, nes ji skatina geriau dirbti. Pastaraisiais metais vis dažniau taikomas sutartinis darbo apmokėjimas, t.y. kai už atliktą darbą mokama pagal sutartį. Visais atvejais nepriklausomai nuo to, kokia yra taikoma darbo apmokėjimo sistema, analizuojant būtina remtis darbo užmokesčio apskaičiavimo

dokumentais: darbo laiko apskaitos tabeliais, darbo paskyromis, maršrutiniais lapais, pamainos ataskaitomis, priemokų lapeliais, premijuojamų, baudžiamų ir depremijuojamų, atostogaujančių ir atleidžiamų iš darbo darbuotojų sąrašais ir kt. [45, 343 p.]

Darbo užmokesčio fondo analizę siūloma pradėti nagrinėti nuo dviejų pagrindinių jo naudojimo rodiklių skaičiavimo:

- 1) absoliutinio darbo užmokesčio fondo pokyčio;
- 2) santykinio darbo užmokesčio fondo pokyčio. [44, 379 p.]

Analizuojant darbo užmokesčio fondą, labai svarbu nustatyti jo poreikvojimą ar ekonomiją bei tai nulėmusius veiksnius, kurie pavaizduoti 3 paveiksle.



3 pav. Veiksniai darantys įtaką darbo užmokesčio fondui
Šaltinis: Mackevičius J. Poškaitė D. (1998). Finansinė analizė. Vilnius. 352 p.

Absoliutinis darbo užmokesčio fondo pasikeitimas (ekonomija arba poreikvojimas) apskaičiuojamas, iš faktiško (ataskaitinio) darbo užmokesčio fondo atėmus planinį arba sąmatinį, bazinį. Tačiau šis pasikeitimas nesiejamas su gamybos apimties pasikeitimu. Todėl analizuojant

reikia nustatyti kaip naudojamas darbo užmokesčio fondas, atsižvelgiant į faktišką produkcijos gamybos apimtį. Tuo tikslu apskaičiuojamas santykinis darbo užmokesčio fondo pasikeitimas.

Darbo užmokesčio fondo santykinė ekonomija (+) arba pereikvojimas (-) apskaičiuojami faktišką (ataskaitinį) darbo užmokesčio fondą palyginus su planiniu (sąmatiniu) fondu, perskaičiuotu pagal produkcijos gamybos sąmatos (plano) įvykdymo laipsnį. Kitaip sakant, šiuo atveju nustatomas planinis (sąmatinis) darbo užmokesčio fondas faktiškai pagamintos produkcijos apimčiai. Šitaip apskaičiuotą (perskaičiuotą) darbo užmokesčio fondą atėmę iš planinio (sąmatinio) darbo užmokesčio fondo, nustatysime darbo užmokesčio fondo santykinę ekonomiją (-) arba pereikvojimą (+).

Analizės praktikoje apskaičiuojant absoliutinį ir santykinį darbo užmokesčio fondo pasikeitimą (+/-), ataskaitiniai rodikliai palyginami ne su planiniais, o su praėjusių metų rodikliais. Kadangi dabartinėje mūsų statistinėje atskaitomybėje pateikiami ataskaitiniai ir praėjusių metų duomenys. [33, 99 p.]

Vidutinio darbo užmokesčio samprata. Planuojant, prognozuojant ir vertinant įmonės ūkinę veiklą, labai dažnai operuojama vidutinio darbo užmokesčio rodikliu. Vidutinio darbo užmokesčio rodiklis apskaičiuojamas visą darbo užmokesčio fondą dalijant iš vidutinio darbuotojų skaičiaus. Jeigu reikia nustatyti vidutinį metinį darbininko darbo užmokestį, skaičiuojama taip: darbininkų darbo užmokesčio fondas dalijamas iš vidutinio sąrašinio darbuotojų skaičiaus. Prireikus apskaičiuojamas ne tik vidutinis metinis, bet ir dieninis darbo užmokestis. Šie vidutinio darbo užmokesčio rodikliai skaičiuojami planuojant, prognozuojant, analizuojant įmonės ekonominius rodiklius. [45, 357 p.]

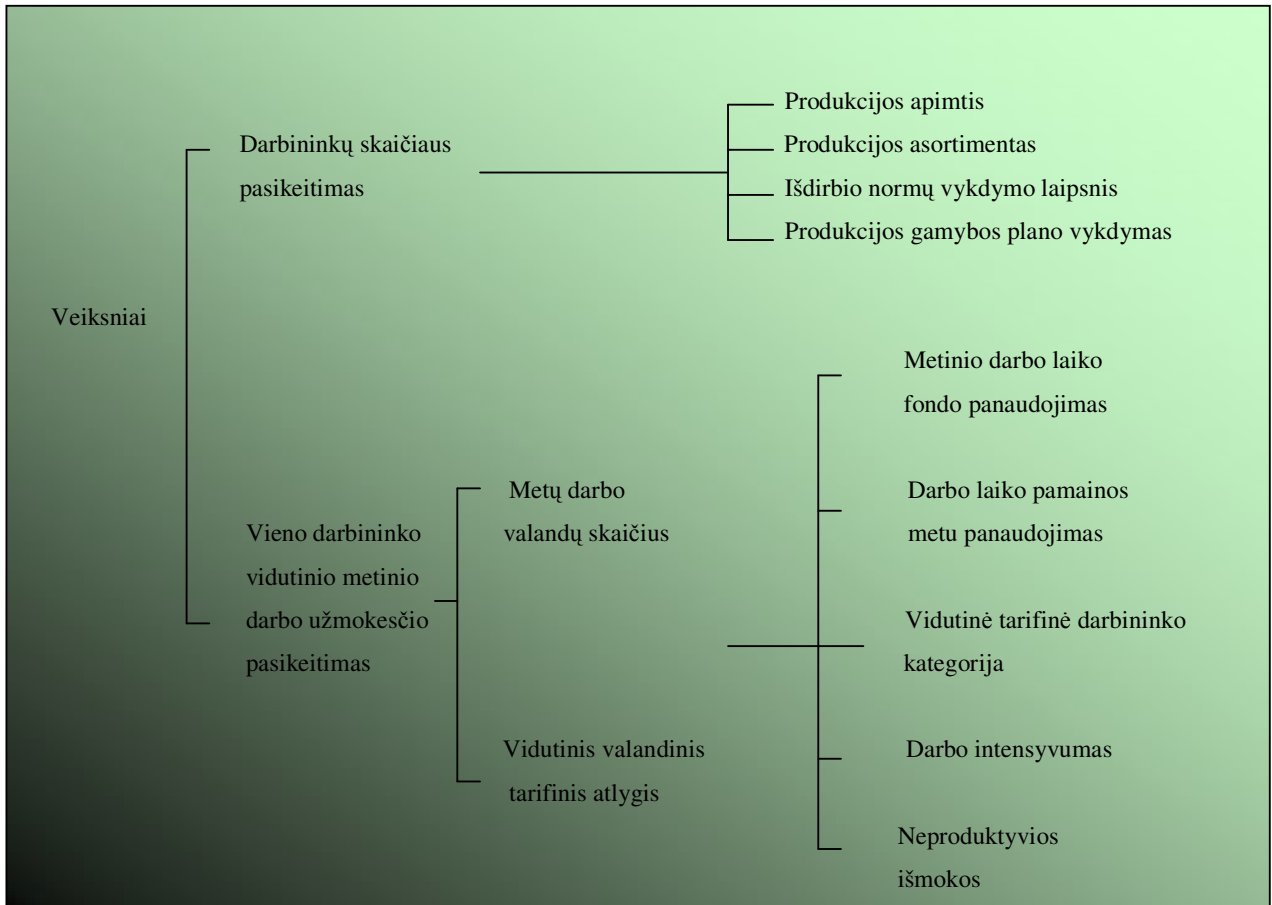
Vidutiniam metiniam darbo užmokesčio pasikeitimui turi įtakos 2 veiksniai: 1) darbo valandų skaičiaus ir 2) vidutinio valandinio darbo užmokesčio pasikeitimas.

Tačiau atliekant analizę, reikia skirti vidutinį metinį, dieninį ir valandinį darbo užmokestį, skaičiuojamą analizės tikslu, nuo vidutinio darbo užmokesčio, nustatomo skaičiuojant darbo užmokestį už nedirbtą laiką.

Apibendrinant darbo užmokesčio fondo analizę, reikėtų įvertinti teigiamą ir neigiamą veiksnių poveikį darbo užmokesčio fondo naudojimui. Be to, labai svarbu numatyti galimybes racionaliau naudoti darbo užmokesčio fondą panaudojant atskleistus rezervus ir užkertant kelią neigiamiems veiksniams pasikartoti ateityje. 4 paveiksle pateikti veiksniai, darantys įtaką darbininkų darbo užmokesčio fondo pasikeitimui.

Iš visų paveiksle pateiktų veiksnių labiausiai nepageidautini yra reproduktyvios išmokos (už prastovas, teisėtus streikus, broko gamybą, priemokos už darbo sąlygų pasikeitimą ir pan.). Tačiau neabejotinai neigiamą įtaką darbo užmokesčio fondo naudojimui daro visų kitų veiksnių neigiamos kitimo tendencijos. Todėl, išanalizavus darbo užmokesčio fondą ir jo

naudojimą, reikėtų įvertinti visus veiksnius ir siekti pašalinti arba sumažinti neigiamus veiksnius.
[45, 360 p.]



4 pav. Veiksniai, darantys įtaką darbuotojų darbo užmokesčio fondo pasikeitimui
Šaltinis: Mackevičius J. Poškaitė D.(1998). Finansinė analizė. Vilnius. 359 p.

Apibendrinant galime teigti, kad darbo užmokestis, tai darbo įvertinimas pinigais. Tai gali būti pareiginė alga (mėnesinė alga), laikinis, vienetinis darbo užmokestis, premijos, priemokos, priedai. Darbo užmokesčio formos – tai skirtingi apmokėjimo už darbą būdai, priklausantys nuo darbo pobūdžio ir specifikos. Pagrindinės darbo užmokesčio formos yra dvi – laikinė ir vienetinė.

1.5 Kapitalo sąvokos turinys

Ūkinės veiklos rezultatai priklauso nuo naudojamų gamybinių išteklių kiekybės ir kokybės. Vienas svarbiausių ūkinės veiklos kuriamų ir naudojamų išteklių – kapitalas, teigia Vladas Gronskas.[34, 43 p.]

Kapitalas – vienas iš pagrindinių gamybos veiksnių, kuris sukuria gamybos priemones ir objektus. Nuo jo panaudojimo efektyvumo priklauso įmonės veiklos rodikliai. Įmonės investuoja lėšas į kapitalinius įdėjinius, siekdamos įdiegti naujausius technologinius įrengimus ir technologijas, kurie užtikrintų aukštą gaminamos produkcijos lygį bei tenkintų rinkos reikalavimus.[52, 71 p.]

Ekonominiai kapitalo klausimai daugelį metų nagrinėjami klasikinėje ir neoklasikinėje literatūroje. A. Smith kapitalo vaidmens žmonių ūkinėje veikloje didėjimą pirmiausia siejo su darbo pasidalijimo plėtra. J.S. Mill gynė požiūrį į gamybinį kapitalą: „Visa nuosavybė. Kad ir kaip mažai ji būtų tinkama darbuotojams, sudaro dalį kapitalo su sąlyga, kad ji arba už ją gauta vertė skiriama įdėjimams į gamybą. Suma visų verčių, kurias jų savininkai nukreipia šiam tikslui, sudaro šalies kapitalą“.[34, 44 p.] A. Marshall siekė išsamiau negu ankstesni autoriai apibūdinti vidinę ekonominę sandarą, jo elementų sąveiką, todėl kapitalą jis nagrinėjo dvejopa prasme: 1) kaip įsikūnijimą sąnaudų, kurių reikalauja jo gamyba ir 2) kaip įsikūnijimą ekonominės naudos, gaunamos panaudojus kapitalą. Jis aiškino, kaip nusistovi šių dviejų kapitalo ekonominės sandaros elementų pusiausvyrą.[34, 46 p.] K. Marks parašęs keturių tomų knygą „Kapitalas“, pateikė susiaurintą dalinę, ribotą kapitalo sampratą. Pirma, į kapitalo sudėtį K.Marks neįtraukė tų gamybos priemonių, kurios naudojamos natūrinėje ūkinėje veikloje gaminant gėrybes savo ir savo šeimos vartojimui. Antra, maža to, į kapitalo sudėtį jis neįtraukė ir tų gamybos priemonių, kurios naudojamos gaminant prekes rinkai, bet nenaudojant samdomojo darbo. Kapitalui K. Marks priskyrė tik tas gamybos priemones, kurias naudoja...samdomas darbininkas, todėl kapitalą nagrinėjo kaip išnaudojimo įrankį.[34, 51 p.]

Šiuolaikinėje literatūroje taip pat galima sutikti įvairių kapitalo sąvokos apibrėžimų. Išanalizavus daugelį literatūros šaltinių, galime teigti, kad žodžio kapitalas sąvoka turi labai plačią reikšmę. Marksizmo teorijoje kapitalas tai vertė, duodanti jos savininkui (kapitalistui) pridėdamąją vertę, išnaudojant samdomuosius darbininkus. [77] Vikipedijos žodyne kapitalo sąvoka pateikiama kaip vertė, duodanti jos savininkui, kapitalistui, samdomosios darbo jėgos sukuriama pridėdamąją vertę pramoninio arba prekybinio pelno, palūkanų arba rentos pavidalu. [42] Pasak Alvyros Andrijauskienės, kapitalas – tai finansinių ir fizinių fondų, kurie naudojami prekių gamybai ir paslaugoms teikti, vertė. Ekonomikos augimas per tam tikrą laikotarpį priklauso nuo sukaupto kapitalo. Kapitalu vadinamos visos gamybos priemonės, kurios nėra žemė ir darbas, tačiau jos kilusios iš gamtos ir darbo bei jų sąveikos. Kapitalas – tai ne tik gamybos priemonių materializuota vertė, jam taip pat priskiriami bankų indėliai, gryniesi pinigai ir vertybiniai popieriai. [2, 48 p.] Bronislovas Martinkus, Skaidrė Žičkienė bei Vytautas Žilinskas teigia, kad kapitalas – vienas iš pagrindinių gamybos veiksnių, kuris sukuria gamybos priemones ir objektus, todėl nuo jo

panaudojimo efektyvumo priklauso įmonės veiklos rezultatai. [52, 71 p.] Šie autoriai, taip pat pateikia šiuos tiksliausiai kapitalo sąvoką apibūdinančius apibrėžimus:

1. Kapitalas – tai žmogaus pertvarkyti ir tolesniam naudojimui pritaikyti gamtos ištekliai;
2. Kapitalas – tai finansinių ir fizinių fondų, kurie gali būti naudojami prekėms gaminti ir paslaugoms kurti vertė;
3. Kapitalas – tai turtas, vertybės. [52, 71 p.]

Ekonomikos terminų žodyne kapitalas apibūdinamas įvairiai:

1. Ekonomine prasme – kapitalas tai pinigais įvertinta visų ketinamų įsigyti (ar įsigytų) kapitalinių gėrybių visuma; finansiniai ištekliai, investuojami į prekių ir paslaugų gamybą;
2. Kapitalas – tai žmogaus pagamintos gamybos priemonės (pastatai, įrenginiai ir pan.)
3. Akcinėje bendrovėje kapitalas – tai turto ir išipareigojimų skirtumas, akcininkų nuosavybės sinonimas; dar vadinama nuosavu kapitalu. [71, 125 p.]

Pasak Rūtos Vainienės kapitalo terminas dažnai vartojamas kaip „išteklių“ sinonimas, pvz., žmogiškasis kapitalas – žmoniškieji (darbo jėgos) ištekliai, finansinis kapitalas – sukauptos lėšos ir pan. [55, 125 p.]

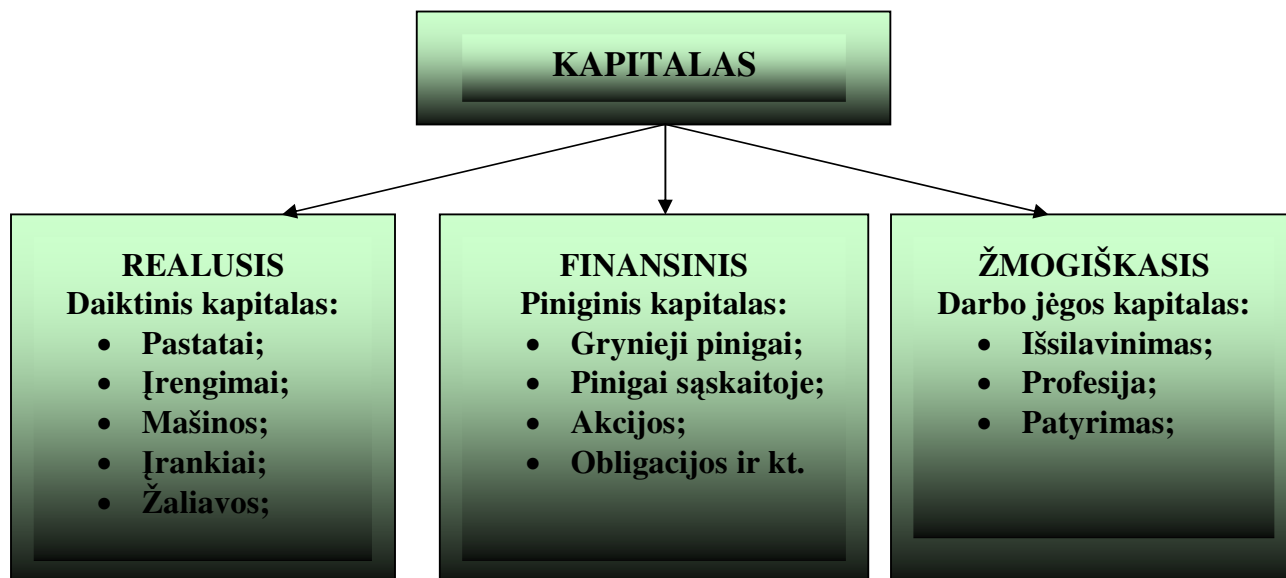
Diana Cibulskienė teigia, kad kapitalo sąvoka gali būti apžvelgiama skirtingais aspektais: makroekonominiu ir įmonės. Įmonės lygmeniu kapitalas apibūdinamas kaip balansinis ir finansinis kapitalas. Makroekonominiu požiūriu, kapitalas kartu su darbu ir žeme yra vienas iš trijų gamybos veiksmų.[12, 77 p.] Įmonės veikloje, pasak Dianos Cibulskienės, kapitalas yra suprantamas kaip finansinės priemonės, skirtos investiciniams tikslams. Bendrąja prasme kapitalas apibūdinamas taip: kapitalas – tai piniginių išteklių suma (daiktinės ir finansinės priemonės), kurias įmonei suteikia savininkai ir skolintojai. [12, 78 p.]

Apibendrinant galime teigti, kad kapitalas vienas iš pagrindinių gamybos veiksmų, kuris sukuria gamybos priemones ir objektus. Literatūroje kapitalo sąvoka aiškinama labai plačiai, tačiau bendriausias apibrėžimas būtų tai, kad kapitalas – tai finansinių ir fizinių fondų, kurie naudojami prekių gamybai ir paslaugoms teikti, vertė.

1. 6 Kapitalo rūšys bei formos

Įmonės veiklos sėkmė priklauso nuo turimo kapitalo ir jo panaudojimo. Kapitalas, būdamas gamybos produktu, gali būti gausinamas ir daromas produktyvesniu. Kuo daugiau kapitalo

įdedama į gamybą, tuo daugiau gaunama ekonominių išteklių.[2, 127 p.] Ekonominiu požiūriu yra išskiriamos trys kapitalo rūšys (žr. 5 pav.).



5 pav. Kapitalo rūšys

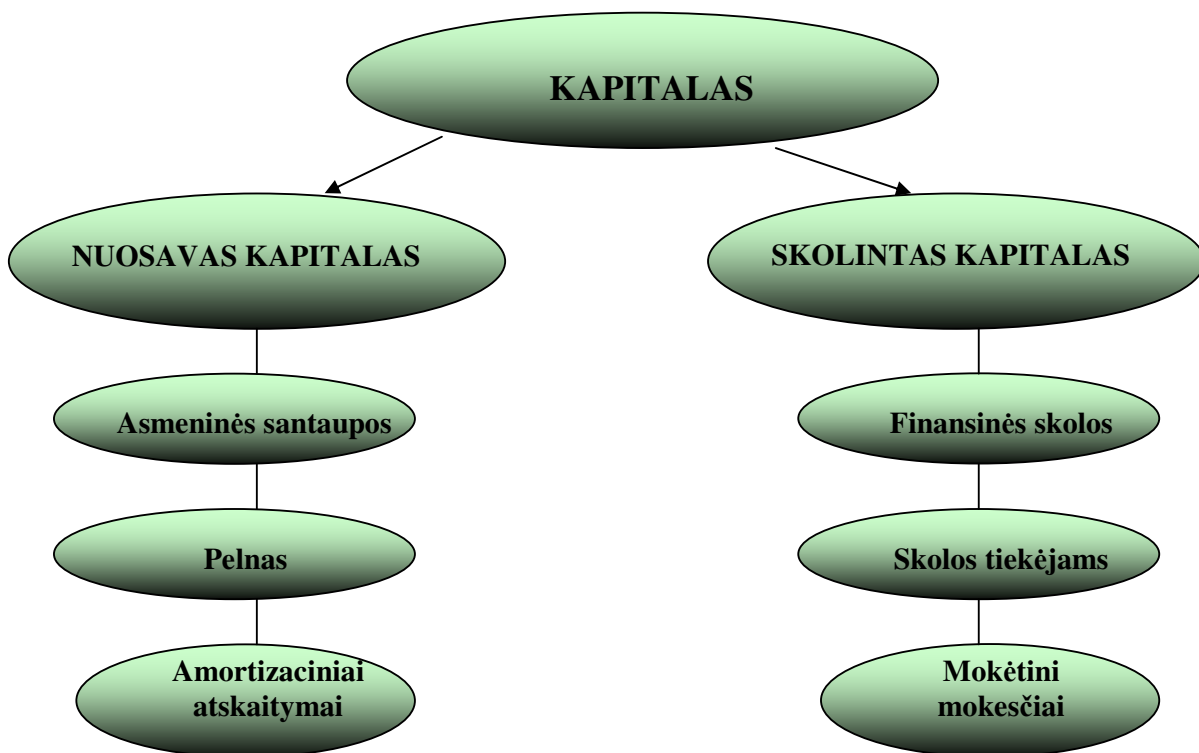
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis [52, 73 p.; 12, 77 p.; 2, 48 p.]

Daiktinis kapitalas – tai gamybos priemonės naujoms prekėms gaminti ir paslaugoms teikti. **Finansinis kapitalas** – tai finansavimo lėšos daiktiniam kapitalui formuoti: gryniesiems pinigais, pinigais bankuose, akcinis kapitalas, kiti vertybiniai popieriai. **Žmogiškasis kapitalas** – tai žmonių išsilavinimas, profesija ir patirtis, kurie yra gamybos pagrindas. Žmogiškajam kapitalui būdinga:

- reikia laukti, kol žmogus mokosi ar tobulina kvalifikaciją, nes tuo metu jis negamina prekių ir neteikia paslaugų;
- įsigijus profesiją ar kvalifikaciją, padidėja gamybinis pajėgumas, nes kvalifikuotas darbuotojas gamina daugiau ir kokybiškiau negu nekvalifikuotas. Kiekvieno žmogaus darbo kokybė priklauso nuo įgyto išsilavinimo, kvalifikacijos ir patirties.[2, 48 p.]

Pagal kilmę kapitalas gali būti skirstomas į nuosavą ir skolintą kapitalą. Pasak Jono Mackevičiaus, nuosavas kapitalas – tai įmonės turto dalis, likusi iš viso turto atėmus išsipareigojimus. [44, 216 p.] Alvyros Andrijauskienės teigimu, nuosavas kapitalas, tai sukauptas per tam tikrą laikotarpį savininko pastangomis. Jis kaupiamas iš įmonės pelno, amortizacinių atskaitymų, tenkančių gaminamai produkcijai ar atliekamoms paslaugoms, iš savininko asmeninio indėlio bei gavus negrąžinamą paramą iš šalies (labdarą, subsidijas ir kt.). Nuosavas kapitalas gali

būti padidintas platinant akcijas uždaruju arba atviruoju būdu, steigiant bendras įmones ar vystant bendrą veiklą su kitomis įmonėmis. [2, 127 p.]



6 pav. Kapitalo pagal kilmę pasiskirstymas

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis [44, 216 p.; 2, 127 p.; 76, 63 p.]

Kaip matyti 6 paveiksle dalis ūkinei veikloje naudojamo kapitalo gali priklausyti įmonės savininkui ar bendrovės savininkams, o likusi dalis yra saistoma įvairių išsipareigojimų:

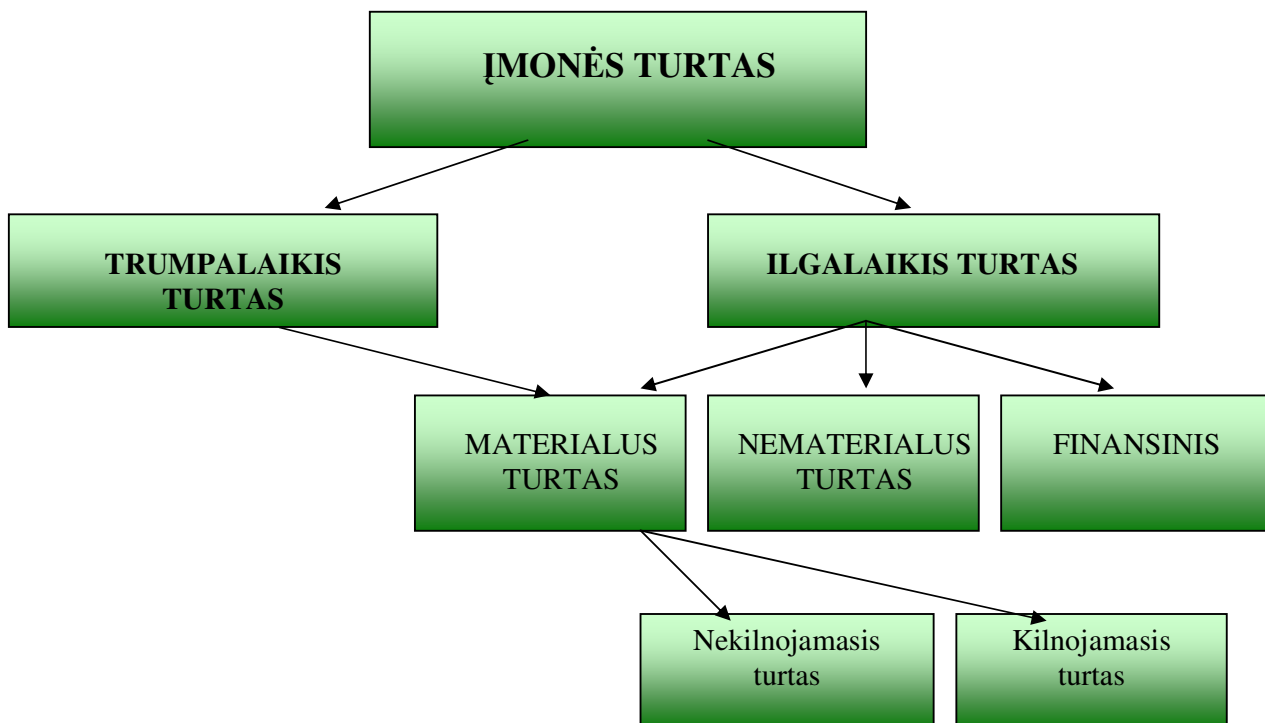
- kredito organizacijoms (banko, kredito unijos paskolos);
- tiekėjams (prekybos skolos);
- mokesčių rinkimo organizacijoms (mokesčiai, rinkliavos);
- socialinio draudimo organizacijoms (socialinio draudimo įmokos);
- darbuotojams (priskaičiuotas ir neišmokėtas darbo užmokestis) ir t.t.[76, 62 p.]

Pasak Alvyros Andrijauskienės, skolintas kapitalas – tai sukauptas iš svetimų lėšų (banko paskola, kitos įmonės bei kitų asmenų lėšos). Ši kapitalo dalis yra skolintojų nuosavybė, todėl, kol skola negrąžinta, skolintojai turi teisę pretenduoti į skolininko turtą. Už paskolintą kapitalą savininkas turi gauti dalį naudos arba palūkanas.[2, 127 p.]

Buhalterinėje apskaitoje, kurios pagrindą sudaro balansinė lygybė: kapitalas lygus turtui. Turtas – tai viskas, kas vertinga ir turi savininką. Turtas yra ekonominis išteklius, kuriuo

disponuoja ekonominis subjektas ir ateityje tikisi gauti naudos. Turto sąvoka yra platesnė, negu kapitalo, nes į ją įeina tai, ko žmogus nėra sukūręs, pvz. naudingosios iškasenos, miškai, žemė ir kt. [2, 48 p.]

Kaip matyti 7 pav. pagal naudojimo įmonėje laiką turtas skirstomas į trumpalaikį ir ilgalaikį turta.



7 pav. Įmonės turto pasiskirstymas
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis [2, 48-49 p. p.]

Trumpalaikiu vadinamas turtas, kuris sunaudojamas iš karto ir pakeičia savo formą per trumpą laiką, t.y. ne ilgiau kaip per vienerius metus ar vieną ūkinės veiklos ciklą. **Ilgalaikis** turtas – pagrindinis, jis naudojamas ilgiau negu vienerius metus. Jis skirstomas į materialųjį, nematerialųjį ir finansinį. **Materialusis** turtas turi materialią formą ir vertę. Jis gali būti ilgalaikis ir trumpalaikis. **Ilgalaikiam materialiajam turtui** priskiriamas nuosavybės teise priklausantis, taip pat pagal nuomos su išpirkimu sutartį valdomas turtas, kuris daugelį kartų dalyvauja gamybos ir paslaugų procese. Ilgalaikiam materialiajam turtui priskiriami gamybinės ir negamybinės paskirties objektai. Tai žemė, pastatai, statiniai, mašinos ir įrenginiai. Visi statiniai, mašinos ir įrenginiai, skirti parduoti, priskiriami **trumpalaikiam turtui**. **Nematerialusis turtas** yra tas, kuris neturi materialios formos – yra neapčiuopiamas, tačiau turi vertę. Jis suteikia savininkui tam tikrų teisių ar privilegijų, kurios teikia įmonei naudos. Tai prestižas, įmonių ženklai, patentai, licenzijos,

informacijos apdorojimo programos ir kt. Ilgalaikiam nematerialiajam turtui nebūdingos fizinės savybės, bet jis turi realią vertę, t.y. pirktas arba kitaip įsigytas turtas. [2, 49 p.]

Kapitalas būna įvairių formų ir pagal tai skirstomas į pagrindinį (pastovųjį) ir į apyvartinį (kintamąjį). Pagrindiniai fondų skirtumai pavaizduoti 2 lentelėje.

2 lentelė

Pagrindinio ir apyvartinio kapitalo (fondų) skirtumai

PAGRINDINIS KAPITALAS	APYVARTINIS KAPITALAS
<ul style="list-style-type: none"> • Aptarnauja daug gamybos ciklų. • Savo vertę į gatavą produkciją perkelia dalimis per ilgą laikotarpį. • Gamybos procese išlaiko savo natūralią savo formą. 	<ul style="list-style-type: none"> • Visiškai sunaudojami kiekviename naujame gamybos procese. • Savo vertę į gatavą produktą perkelia iki galo iš karto. • Gamybos procese natūralios savo formos neišlaiko.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis Martinkus B., Žičkienė S., Žilinskas V. Įmonės ekonomika (2002).

Pagrindinis kapitalas. Pagrindiniai fondai – tai daug kartų gamybos procese dalyvaujanti ir nekeičianti savo formos kapitalo dalis, kurios vertė į gatavą produkciją perkeliama nuosekliai. Pagrindiniai fondai yra ekonomikos sąvoka, kitaip jie dar vadinami pagrindiniu kapitalu. Prie pagrindinio kapitalo priskiriami: gamybiniai pastatai ir įrenginiai, gamybiniai technologiniai įrengimai, prietaisai, įrankiai, transporto priemonės ir kitas gamybinis bei ūkinis inventorių. Pagrindiniai fondai nekeičia savo formos, bet nusidėvi, dėl to mažėja jų vertė. [36, 75-76 p.]

Apyvartinis kapitalas. Tam, kad vyktų gamybos procesas, būtina turėti ne tik pagrindinį (pastovųjį), bet ir apyvartinį (kintamąjį) kapitalą, kurio medžiaginis turinys yra darbo objektai. Apyvartinis kapitalas – įmonės trumpalaikės apyvartinės lėšos, kurios gana greitai pakeičiamos ūkinės veiklos ir proceso metu. Jos apima žaliavas, medžiagas, nebaigtą gamybą ir gatavų prekių atsargas, skolas ir grynuosius pinigus, trumpalaikius įsipareigojimus. Apyvartinis kapitalas – tai gamybinio kapitalo dalis, kuri visiškai suvartojama per vieną gamybos ciklą, pakeičia savo natūralią formą ir perkelia visą savo vertę į gatavą produkciją. [36, 91 p.]

Apibendrinant galime teigti, kad ekonominiu požiūriu yra išskiriamos trys kapitalo rūšys: realusis, finansinis, žmogiškasis. Pagal kilmę yra išskiriamos nuosavo ir skolinto kapitalo rūšys. Pagal naudojimo įmonėje laiką galime išskirti ilgalaikio ir trumpalaikio turto rūšis.

Kapitalas būna įvairių formų ir pagal tai skirstomas į pagrindinį (pastovųjį) ir į apyvartinį (kintamąjį).

1.7 Kapitalo struktūros formavimas

Rinkos ekonomikos šalyse įmonėms itin svarbu priimti ekonomiškai pagrįstus sprendimus dėl finansavimo šaltinių struktūros.

Kapitalo struktūros teorijos pradininkai Modigliani ir Miller 1958 metais „Journal of Finance“ paskelbė darbą apie kapitalo struktūros tyrimus. Remiantis kapitalo teorija, neoklasikiniai modeliai susiformuoja tobuloje kapitalo rinkoje esant neapibrėžtumui. Tobula kapitalo rinka apibūdinama šiais kriterijais:

- Visiems rinkos dalyviams suteikiama nemokama informacija, kurią atspindi kainų kitimas. Rinkos dalyviai pagal šią informacijos srautą formuoja homogeninius konkrečių dydžių pokyčių laukimus.
- Nėra jokių įėjimo į rinką kliūčių.
- Kapitalo rinkoje kainos nustatomos automatiškai.
- Esant realiai palūkanų normai i ir vienodai rizikai kiekvienas rinkos dalyvis gali pagal poreikius investuoti norimas finansines lėšas arba skolintis reikiamas pinigines sumas.
- Atsiribojama nuo mokesčių ir sandorių kaštų.
- Nėra nemokumo atvejų arba jie lemia tiesioginius ir netiesioginius kaštus.

Neoklasikinių teiginių pagrindas – pusiausvyros nagrinėjimas. Formuluojuamas klausimas: ar esti rinkos pusiausvyroje optimali kapitalo struktūra, kuri nulemia efektyvų įmonės tikslų įgyvendinimą ir kokiam išiskolinimo laipsniui esant pasiekiami optimali kapitalo struktūra? Neoklasikiniuose modeliuose svarbiausias įmonės tikslas yra savininkų vertės maksimizavimas. [56, 104 p.] Pasak Tomo Kipišo, įmonių kapitalo struktūra yra viena iš nedaugelio finansų sričių, susilaukusi intensyvaus finansų srities specialistų dėmesio, kuomet pasirodė prieštarigai vertinamas Modigliani ir Miller darbas ir pastūmėjo mokslininkus toliau vystyti kapitalo struktūros teoriją bei paaiškinti įmonėms būdingas kapitalo struktūras. Mokslininkai siekė pagrįsti optimalią įmonės kapitalo struktūrą, kuri leistų pasiekti minimalų kapitalo kaštų lygį, derinant įvairius kapitalo šaltinius. [38, 103 p.]

Kapitalo struktūros teorijos aiškina, jog įmonės finansinio svorto dydis skiriasi atskirose pramonės šakose, ir iš esmės, priklauso nuo įmonei būdingų faktorių. Remiantis empiriniais tyrimais, galima teigti, jog mokslininkų tarpe egzistuoja bendras sutarimas dėl to, kokie

faktoriai įtakoja finansinio svėro dydį, tačiau nėra vieningos nuomonės dėl jų poveikio. [38, 104 p.] A.V. Rutkausko ir V. Damašienės teigimu, yra esminis skirtumas tarp skirtingo dydžio įmonių bei skirtingose ūkio šakose veikiančių įmonių kapitalo struktūrų. Didelės įmonės veikiausiai gali pasiekti geresnių akcijų apyvartos rodiklių nei mažosios. Įmonių lyderių sąrašė esančios įmonės pasiekia didesnių augimo tempų panaudodamos išorinius finansavimo šaltinius nei „likusios“ įmonės, tad ir kapitalo rinkos dalyviai noriau finansuoja tokias įmones. Meek ir Whittington daro prielaidą, jog stambiosios įmonės laikui bėgant pasiekia stabilesnių veiklos rodiklių, tai matyti ir iš aktyvų kitimo; galima rizika dėl netekimų yra mažesnė, jos pajėgios valdyti finansavimo šaltinius.[64, 226 p.]

Daugelio mokslininkų teigimu, finansinis svėras auga kartu su ilgalaikiu materialiu turtu ir investicijų galimybėmis ir mažėja, didėjant pelningumui, įmonės dydžiui ir produkto unikalumui. Savo ruožtu, kompromiso ir signalizavimo teorijų šalininkai nustatė, jog įmonės, augant ilgalaikiam materialiam turtui, naudoja didesnę finansinę svėrą, neskolinams mokesčių skydams, pelningumui ir įmonės dydžiui, ir mažesnę – augant verslo nepastovumui ir investicijų galimybėms.[38, 104 p.]

Pasak Lionginos Juozaitienės, formuojant kapitalo struktūrą įmonėse, didelę įtaką turi kapitalo rinkų veikla valstybėje, t.y. vertybinių popierių likvidumas, tradicijos, šalies valdymo bei finansų sistemų ypatumai. Pasirinkti optimalią kapitalo struktūrą ir įvertinti jos efektyvumą labai sudėtinga, nes praktiškai ji priklauso nuo daugybės objektyvių ir subjektyvių veiksnių. [60, 243 p.]

Kiekvienoje įmonėje yra keletas kapitalo formavimo šaltinių: įmonės pelnas, bankų kreditai, parduotos akcijos, panaudotos partnerių investicijos kuriant bendras įmones su užsienio partneriais ir kt. [58, 127 p.] Įmonės kapitalas dažniausiai skirstomas į nuolatinį ir ilgalaikį kapitalą. Norint sužinoti, kiek ir kokio kapitalo naudoti, būtina prisiminti pajamų riziką, kurią sukuria įmonės operacijos. Įmonė, priimdama kapitalo panaudojimo sprendimus yra veikiamą verslo rizikos, o šios rizikos lygis bet kuriuo momentu yra rezultatas, priklausantis nuo ankstesnių sprendimų. Skolinto ir akcinio kapitalo santykio problema iškyla naudojant fiksuotą finansavimą. Tai didina įvairovę pajamų, kurios prieinamos akcininkams, ir todėl padidina bankroto riziką. Vadinasi, pigesnės paskolos yra geros ir blogos. Laukiama grąža padidinama imant paskolas, bet taip pat padidinama ir rizika. Verslo kompanijos tikslas yra akcininkų gerovės maksimizavimas, taigi kapitalo struktūros požiūriu optimalios struktūros klausimas susijęs su tokia paskolos ir turto kombinacija, kuri galėtų minimizuoti įmonės kapitalo kainą ir maksimizuoti jos rinkos vertę. Tradiciniu požiūriu kapitalo kaina yra kapitalo struktūros funkcija, kuria remiantis bendri fondų kaštai gali būti sumažinti panaudojant skolintą kapitalą. [62, 226 p.]

Skolinto bei nuosavo kapitalo santykį apibūdina kapitalo svėras ir kartu įvertina kapitalo struktūrą, nuo kurios labai priklauso ilgalaikė finansinė įmonės sėkmė. Kapitalo struktūros

pasirinkimą lemia nuosavo ir skolinto kapitalo skirtumai. Pagrindinis nuosavo kapitalo požymis tas, kad jis negarantuoja investuotojui pelningos veiklos, nenumatoma jo grąžinimo tvarka, bet šis kapitalas yra stabilesnis, nes nėra privalomų reikalavimų mokėti dividendus. Skolintą kapitalą visada reikia grąžinti numatytais terminais, o jei įmonė negali to padaryti, tada akcininkai praranda galimybę kontroliuoti įmonę. [60, 239 p.]

Sprendimą dėl kapitalo struktūros turi priimti bendrovės vadovybė. Nors konkrečiai nėra nustatytas optimalus nuosavo ir skolinto kapitalo santykis, tačiau kiekvienoje situacijoje įmanoma parinkti geriausią variantą. Dauguma finansininkų sutaria, kad minimalūs kapitalo kaštai pasiekiami, kai skolintu kapitalu finansuojama nuo 30 iki 60 proc. įmonės turto. Priimant sprendimus dėl kapitalo struktūros, galima vadovautis viena žinomų finansų valdymo teorijų:

- **Tradicine**, kuri teigia, kad kapitalo kaštai priklauso nuo jo struktūros, o kiekvienos jo sudėtinės dalies kaštai priklauso nuo jų sudėtinių dalių kainos.
- **Modiljani-Milerio teorija** remiasi teiginiu, kad egzistuoja optimali kapitalo struktūra, kuriai esant kaštai pastovūs, nes mažėjant vienu išteklių kainoms, kitų didėja, todėl vidutiniai kapitalo kaštai nesikeičia. [60, 243 p.]

Apibendrinant galime teigti, kad įmonėje yra keletas kapitalo formavimo šaltinių: įmonės pelnas, bankų kreditai, parduotos akcijos, panaudotos partnerių investicijos kuriant bendras įmones su užsienio partneriais ir kt. Skolinto bei nuosavo kapitalo santykį apibūdina kapitalo svertas ir kartu įvertina kapitalo struktūrą, nuo kurios labai priklauso ilgalaikė finansinė įmonės sėkmė. Formuojant kapitalo struktūrą įmonėse, didelę įtaką turi kapitalo rinkų veikla valstybėje, t.y. vertybinių popierių likvidumas, tradicijos, šalies valdymo bei finansų sistemų ypatumai. Dauguma finansininkų sutaria, kad minimalūs kapitalo kaštai pasiekiami, kai skolintu kapitalu finansuojama nuo 30 iki 60 proc. įmonės turto.

1. 8 Kapitalo naudojimo rezultatyvumo rodikliai

Pelningumo rodikliai. Vienas iš svarbiausių finansinės veiklos rodiklių yra pelnas. Pelno rodiklio dinamiškai įtaką daro tiek vidiniai, tiek išoriniai veiksniai, todėl norint objektyviai įvertinti įmonės veiklos efektyvumą įvairiais aspektais, jos konkurencingumą ir tęstinumo galimybes, nepakanka analizuoti absoliutinius pelno rodiklius ir jais remiantis priimti tam tikrus sprendimus. Daug išsamesnė informacija gaunama apskaičiavus pelningumo rodiklius ir juos lyginant su ankstesnių metų rodikliais, teigia J. Mackevičius. [44, 186 p.] Įmonės finansinės veiklos efektyvumą objektyviausiai parodo turto ir kapitalo pelningumo rodikliai. Daugelis autorių analizė siūlo pradėti būtent nuo šių rodiklių.

Pelningumas, pasak V. Bagdžiūnienės, – įmonės gebėjimas uždirbti pelną, gauti kuo daugiau pelno iš kiekvieno investuoto į įmonę lito, o pelningumo rodikliai – pagrindiniai rodikliai, kuriais remiamasi atliekant finansinio rezultato analizę, kadangi jie geriausiai parodo galutinį įmonės veiklos rezultatą ir pagal juos sprendžiama, kokia naudą gali gauti akcininkai ir investuotojai, rizikuodami investuoti savo kapitalą.[5, 81 p.] Pasak V. Gronsko, pelningumas yra pelno santykis su tam tikru įmonės veiklos rodikliu, turinčiu ryšį su pelnu. Skaičiuojami ir analizuojami įvairūs pelningumai: įmonės pardavimų pelningumas, investicijų pelningumas, kapitalo pelningumas, turto pelningumas ir kt. [33, 167 p.] Kadangi darbo tikslas išanalizuoti darbo ir kapitalo panaudojimą įmonės veikloje, pagrindinis dėmesys skiriamas kapitalo rodikliams.

Turto pelningumas. Viena iš įmonės kapitalo rūšių yra turtas. Turto pelningumas parodo įmonės turto naudojimo efektyvumą ir domina visus analitinės informacijos vartotojus, labiausiai – įmonės vadovus, nes parodo jų sugebėjimą racionaliai valdyti turtą. [67, 773 p.] Pagrindinių turto pelningumo rodiklių apskaičiavimo metodika pateikiama 3 lentelėje.

3 lentelė

Pagrindiniai turto pelningumo rodikliai

Modelio pavadinimas	Skaičiavimo formulė	Parodo
Turto pelningumas	$\frac{\text{Grynasis pelnas}}{\text{Turtas}}$	Rodo, įmonės turto panaudojimo efektyvumą
Ilgalaikio turto pelningumas	$\frac{\text{Grynasis pelnas}}{\text{Ilgalaikis turtas}}$	Rodo, ilgalaikio turto panaudojimo efektyvumą
Trumpalaikio turto pelningumas	$\frac{\text{Grynasis pelnas}}{\text{Trumpalaikis turtas}}$	Rodo, trumpalaikio turto panaudojimo efektyvumą

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis [44, 194 p.; 33,169 p.]

Turto pelningumas parodo, kiek litų grynojo pelno tenka vienam turto litui. Didesnė rodiklio reikšmė parodo, kad įmonės turtas naudojamas efektyviai. Būtina pažymėti, kad skaičiuojant turto pelningumą pagal klasikine formule, t. y. kaip grynojo pelno ir turto santykį, neatsižvelgiama į įmonės finansinę veiklą, ignoruojami verslo finansavimo aspektai, neįvertinama įmonės finansavimo struktūra. Todėl keliama turto pelningumo rodiklio apskaičiavimo bei analizės tobulinimo problema, kurios esmė, kad formulės skaitiklis turi būti suderintas su vardikliu.

Pasak kai kurių autorių, turto pelningumo rodiklį galima lyginti su palūkanų normomis kapitalo rinkoje ir, jei jis yra mažesnis už palūkanas, įmonėje turi būti susirūpinta rezultatyvesniu turto valdymu. [44, 195 p. ir 68, 15 p.]

Pasak J. Mackevičiaus atskirai reikia tirti tiek ilgalaikio, tiek trumpalaikio turto pasikeitimo įtaką turto pelningumui, kadangi ilgalaikis turtas lemia įmonės gamybinį pajėgumą, o jo naudojimo gerinimas yra svarbiausia sąlyga gamybos efektyvumui didinti. Tuo tarpu

trumpalaikio turto rodiklis parodo tiesioginį įmonės darbo rezultatų ir trumpalaikio turto naudojimo ryšį. Trumpalaikio turto naudojimo efektyvumą ir jo pasikeitimą, palyginti su praėjusiais laikotarpiais, lemia parduotos produkcijos vertė ir vidutinė trumpalaikio turto likučių suma bei jų pasikeitimas. Todėl analizuojant būtina nustatyti šių veiksnių įtaką trumpalaikio turto naudojimo efektyvumo pasikeitimui.

Kapitalo pelningumas. Įmonės finansinės veiklos efektyvumą objektyviausiai parodo kapitalo pelningumo rodikliai. Kapitalo pelningumas apibūdina įmonės pelningumą atsižvelgiant į jos veiklos finansavimo šaltinius. Kapitalo pelningumo rodiklis labiausia domina investuotojus, nes atskleidžia jų investicijų pelningumą bei galimybę užsidirbti dividendus. [33, 173 p.] Pagrindiniai kapitalo pelningumo rodiklių apskaičiavimai pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė

Pagrindiniai kapitalo pelningumo rodikliai

Modelio pavadinimas	Skaičiavimo formulė	Parodo
Nuosavo kapitalo pelningumas	$\frac{\text{Grynasis pelnas}}{\text{Nuosavas kapitalas}}$	Rodo, nuosavo kapitalo panaudojimo efektyvumą, t.y. kiek pelno uždirba kiekvienas investuotas į įmonės kapitalą litas
Akcinio kapitalo pelningumas	$\frac{\text{Grynasis pelnas}}{\text{Akcinis kapitalas}}$	Rodo, kiek įmonė gavo grynojo pelno akcininkų investicijų kiekvienam litui.
Pastovaus kapitalo pelningumas	$\frac{\text{Grynasis pelnas}}{\text{Nuosavas kapitalas} + \text{Ilgalaikiai išsipareigojimai}}$	Rodo, investicijų pelningumą
Vienos akcijos pelnas	$\frac{\text{Grynasis pelnas}}{\text{Akcijų skaičius}}$	Rodo, kiek tenka grynojo pelno vienai akcijai

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis [44, 204 p.; 33, 173 p.]

Kapitalo pelningumas dar vadinamas pelno norma arba kapitalo grąža, kaip ir turto pelningumas skaičiuojamas naudojant pelno (nuostolio) ataskaitos ir balanso duomenis. Kapitalo pelningumas vertina, kokia grąža duoda vienas investuotas į įmonės kapitalą litas.

Nuosavo kapitalo pelningumas – vienas svarbiausių įmonės veiklos rodikliu, kadangi jis atspindi pagrindinių įmonės veiklos dalyvių, t. y. savininkų investuoto kapitalo grąžą ir tam tikru mastu – įmonės vadovybės darbo efektyvumą naudojant investuota kapitalą.

Akcinio kapitalo pelningumas - parodo akcinio kapitalo panaudojimo efektyvumą, t.y. kiek įmonė gavo grynojo pelno akcininkų investicijų kiekvienam litui. Manoma, kad padėtis turėtų būti vertinama nepalankiai, jeigu akcinio kapitalo pelningumo rodiklis mažesnis už ilgalaikių kreditų palūkanų normą. [44, 205 p.]

Pastovaus kapitalo pelningumas parodo įmonės funkcionavimo ir potencialios plėtros lygį, be to, kaip vadovai sugeba panaudoti nuosavą kapitalą ir ilgalaikius išsipareigojimus.[44, 205 p.] Pasak kai kurių autorių, šis rodiklis objektyviausias įmonės finansinės būklės matas, todėl jį

visuomet nagrinėja ne tik įmonės vadovybė, bet ir akcininkai, kreditoriai bei įvairios finansinės institucijos.

A.V. Rutkauskas prie kapitalo pelningumo rodiklių priskiria dar vieną kapitalo pelningumo rodiklį – vienos akcijos pelnas. Pelnas akcijai - tai plačiai naudojamas rodiklis, parodantis, kiek grynojo pelno tenka vienai įmonės akcijai. [64, 47 p.]

Pasak V. Gronsko, apibūdinti pelningumo rodikliai turi ir trūkumų. Pagrindinis trūkumas tas, kad jiems apskaičiuoti naudojamas pelnas. Galima situacija, kad įmonė gauna pelno, bet negali gauti pakankamai įplaukų už parduotą produkciją. Ir dėl tos priežasties gali sutrikti finansiniai atsiskaitymai su ūkiniais partneriais ir pablogėti jos finansinė būklė. Todėl siūloma apskaičiuojant pelningumo rodiklį vietoj pelno naudoti pinigų srautų rodiklį. [33,168 p.] Toks rodiklis apibūdinamas kaip piniginių įplaukų grąžos koeficientai. 5 lentelėje pateikiami pagrindiniai pinigų grąžos apskaičiavimo koeficientai.

5 lentelė

Pagrindiniai pinigų grąžos koeficientai

Modelio pavadinimas	Skaičiavimo formulė	Parodo
Pinigų grąžos iš pardavimų koeficientas	$\frac{\text{Grynieji pinigai iš ūkinės veiklos}}{\text{Pardavimų apimtis}}$	Rodo, kiek įmonė gauna grynujų pinigų iš kiekvieno pardavimų lito.
Pinigų grąžos iš turto koeficientas	$\frac{\text{Grynieji pinigai iš ūkinės veiklos}}{\text{Įmonės turtas}}$	Rodo, kaip naudojamas įmonės turtas, kokį grynujų pinigų srautą vienam litui sukuria įmonės ūkinė veikla.
Pinigų grąžos iš nuosavo kapitalo koeficientas	$\frac{\text{Grynieji pinigai iš ūkinės veiklos}}{\text{Įmonės nuosavas kapitalas}}$	Rodo, koks pinigų srautas iš ūkinių operacijų tenka vienam nuosavo kapitalo litui, t.y. parodo investicijų efektyvumą.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis [33, 169 p.]

Mokumo rodikliai. Kiekvienai įmonei svarbiausia yra sugebėti ne tik uždirbti pelną, bet taip pat yra svarbu įvykdyti savo įsipareigojimus. Priešingu atveju įmonė praranda autoritetą, sugebėjimą konkuruoti rinkoje, nes kreditoriai su tokiais klientais nelinkę sudaryti sandorių. Sugebėjimas įvykdyti sandorius priklauso nuo mokumo. [44, 148 p.] Įmonės mokumas – tai jos sugebėjimas įvykdyti savo ilgalaikius ir trumpalaikius įsipareigojimus partneriams, bankams, mokesčių inspekcijoms ir kitoms institucijoms. Įmonės mokumas parodo finansinę jos būklę. Įmonė yra nemoki tada, kai jos nuosavas turtas yra mažesnis už bendruosius (trumpalaikius ir ilgalaikius) įsipareigojimus, teigia V. Gronskas. [33,181 p.] Įmonės mokumui nustatyti naudojami trumpalaikio ir ilgalaikio mokumo rodikliai.

Trumpalaikio mokumo rodikliai. Nagrinėjant trumpalaikio mokumo rodiklius taip pat susiduriame su likvidumo sąvoka. Likvidumo sąvoką daugelis autorių aiškina panašiai. Šiuolaikinių ekonomikos terminų žodyne sąvoka „likvidumas“ aiškinama, kaip vertybinių popierių arba materialinių vertybių pavertimo grynaisiais pinigais galimybė. Biznio, bankų, biržos terminų

žodyne – žinyne“ teigiama, kad „likvidumas“ yra galimybė paversti turtą grynaisiais pinigais; grynųjų pinigų dalis bendruose aktyvuose. [70,126 p.] L.N. Čečevicina, I.N. Čujev teigia, kad ūkio subjektas laikomas moku, jei jo bendri aktyvai yra didesni nei ilgalaikiai ir trumpalaikiai išsipareigojimai, o ūkio subjektas yra likvidus, jei jo einamieji aktyvai didesni už trumpalaikius išsipareigojimus. [80, 318 p.] Iš šių aiškinimų, galime spręsti, kad mokumas ir likvidumas nėra tapačios sąvokos, tačiau J. Mackevičius teigia, kad rodiklius apibūdinančius įmonės sugebėjimą apmokėti trumpalaikius išsipareigojimus, reikėtų vadinti mokumu.[44, 183 p.]

6 lentelė

Pagrindiniai trumpalaikio mokumo rodikliai

Modelio pavadinimas	Skaiciavimo formulė	Parodo
Bendrasis likvidumo koeficientas	$\frac{\text{Trumpalaikis turtas}}{\text{Trumpalaikiai išsipareigojimai}}$	Rodo, koku laipsniu kreditorių teisės yra padengtos turtu.
Greitasis trumpalaikio mokumo koeficientas	$\frac{\text{Greitai realizuojamas turtas (trump. turtas – atsargos)}}{\text{Trumpalaikiai išsipareigojimai}}$	Rodo, kad įmonė galbūt nepakankamai efektyviai naudoja savo pinigines lėšas.
Absoliutaus trumpalaikio mokumo koeficientas	$\frac{\text{Grynieji pinigai}}{\text{Trumpalaikiai išsipareigojimai}}$	Rodo, kokia dalis trumpalaikių išsipareigojimų gali būti apmokėta nedelsiant grynaisiais pinigais esančiais įmonės kasoje arba banko sąskaitoje.
Trumpalaikio išskolinimo koeficientas	$\frac{\text{Trumpalaikiai išsipareigojimai}}{\text{Turtas}}$	Rodo, kokia įmonės turto dalis finansuojama trumpalaikėmis skolomis.
Pastovaus kapitalo trumpalaikio mokumo koeficientas	$\frac{\text{Pinigai + Gautinos sumos – trumpalaikiai išsipareigojimai}}{\text{Pastovus kapitalas (nuosavas kapitalas + ilg. išsipareig.)}}$	Parodo, likvidžiausių mokėjimo priemonių ir nuosavo kapitalo bei ilgalaikių išsipareigojimų tarpusavio ryšį.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis [44, 148 p.; 33, 184 p.]

Įmonių mokumo analizė paprastai atliekama lyginant grynųjų pinigų paklausą ir pasiūlą. Trumpalaikio mokumo rodiklių analizė yra svarbi įmonei jos veiklos strategijos požiūriu. Šie rodikliai parodo įmonės išsipareigojimus, jų dydį, realumą, o kartu padeda nustatyti veiklos plėtojimo strategiją. [44, 154 p.] 6 lentelėje pateikti pagrindiniai trumpalaikio mokumo rodikliai.

Pasak J. Mackevičiaus, trumpalaikio mokumo rodiklius būtina sistemingai analizuoti ir nuosekliai tirti jų dinamiką, atskleisti jų pasikeitimų veiksnius ir priežastis. Maži trumpalaikio mokumo rodikliai rodo, kad įmonės finansinė būklė yra prasta, kad ateityje jos laukia tam tikri nesklendimai ir nesėkmės.[33, 154 p.]

Apyvartinis kapitalas. Apyvartinis kapitalas – tai trumpalaikis turtas, likęs įmonės žinioje sumokėjus per vienus metus mokėtinas sumas ir trumpalaikius išsipareigojimus, t.y. tai turto dalis kuri dalyvaudama apyvartos procese, nuolat keičia savo formą. Pasak J. Mackevičiaus, kuo didesnis apyvartinis kapitalas, tuo didesnė tikimybė, kad įmonė galės sėkmingai funkcionuoti esant nestabiliam grynųjų pinigų srautui. [44, 155 p.] Apyvartinis kapitalas nėra parodomas įmonės

finansinių atskaitomybių formose, tačiau šį rodiklį dažnai skaičiuoja bankininkai, akcininkai, investuotojai ir kt., kadangi iš šio rodiklio analizės galima spręsti apie įmonės finansinį stabilumą ir veiklos tęstinumą. Todėl žymiausi finansinės analizės specialistai siūlo įmonės finansinę būklę pradėti analizuoti nuo apyvartinio kapitalo. Šis siūlymas motyvuojamas tuo, kad apyvartinis kapitalas – vienas iš nedaugelio rodiklių pakankamai objektyviai apibūdinančių įmonės būklę.[44,156 p.] 7 lentelėje pateikiami apyvartinio kapitalo apskaičiavimo rodikliai.

7 lentelė

Pagrindiniai apyvartinio kapitalo naudojimo rodikliai

Modelio pavadinimas	Skaičiavimo formulė	Parodo
Apyvartinis kapitalas	$\frac{\text{Trumpalaikis turtas} - \text{Trumpalaikiai įsipareigojimai}}{\text{Trumpalaikis turtas}}$	Rodo, kokia suma trumpalaikis turtas didesnis už visus trumpalaikius įsipareigojimus.
Apyvartinio kapitalo koeficientas	$\frac{\text{Apyvartinis kapitalas}}{\text{Turtas}}$	Rodo, įmonės trumpalaikio mokumo lygį.
Apyvartinio kapitalo manevringumo koeficientas	$\frac{\text{Apyvartinis kapitalas}}{\text{Atsargos}}$	Rodo, kokia apyvartinio kapitalo dalis „iššaldyta“ į atsargas, t.y. nemobili.
Apyvartinio kapitalo apyvartumas	$\frac{\text{Pardavimo pajamos}}{\text{Vidutinė apyvartinio kapitalo vertė}}$	Rodo, kiek apyvartinis kapitalas padaro apyvartų per ataskaitinį laikotarpį.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių [44, 155 p.; 33, 184 p.]

Ilgalaikio mokumo rodikliai. Įmonės įsiskolinimai, kurie yra mokėtini pagal kontraktus vėliau negu po vienerių metų yra ilgalaikiai. Įmonės sugebėjimą atsiskaityti už ilgalaikius įsipareigojimus pagal nustatytus terminus parodo ilgalaikio mokumo rodikliai. Šie rodikliai skaičiuojami norint parodyti įmonės finansavimo šaltinius ir skolų vaidmenį finansavimui, palūkanų sumokėjimo greitį, galimybes greičiau apmokėti skolas, prognozuoti finansinį stabilumą ir veiklos tęstinumą. [44, 165 p.] Daugelis autorių ilgalaikio mokumo rodiklius įvardija finansinio stabilumo rodikliais. 8 lentelėje pateikiami pagrindinių ilgalaikio mokumo apskaičiavimo rodikliai.

8 lentelė

Pagrindiniai ilgalaikio mokumo rodikliai

Modelio pavadinimas	Skaičiavimo formulė	Parodo
Bendrasis skolos koeficientas	$\frac{\text{Visi įsipareigojimai}}{\text{Turtas}}$	Rodo, kokia dalis skolintų lėšų panaudojama formuojant įmonės turtą.
Ilgalaikių skolų koeficientas	$\frac{\text{Ilgalaikiai įsipareigojimai}}{\text{Turtas}}$	Rodo, kokią dalį įmonės turto sudaro ilgalaikės skolos.
Ilgalaikių skolų apdraustumo koeficientas	$\frac{\text{Ilgalaikis turtas}}{\text{Ilgalaikiai įsipareigojimai}}$	Rodo, ilgalaikių įsipareigojimų apdraustumo turimu turtu lygį.
Finansinis svetas	$\frac{\text{Skolintas kapitalas (visi įsipareigojimai)}}{\text{Nuosavas kapitalas}}$	Rodo, visų skolų santykį su nuosavu kapitalu.

8 lentelė
(tęsinys)

Modelio pavadinimas	Skaičiavimo formulė	Parodo
Pastovaus mokumo koeficientas	$\frac{\text{Nuosavas kapitalas}}{\text{Skolintas kapitalas}}$	Parodo, kiek kartų nuosava kapitalas didesnis už skolintą.
Auksinė balanso taisyklė	$\frac{\text{Ilgalaikis turtas}}{\text{Pastovus kapitalas}}$	Rodo, kokia dalimi ilgalaikis turtas finansuojamas pastoviu kapitalu.
Finansinės priklausomybės koeficientas	$\frac{\text{Turtas}}{\text{Nuosavas kapitalas}}$	Rodo, kokia turto dalis tenka vienam litui nuosavų lėšų.
Nuosavo kapitalo koncentracijos koeficientas	$\frac{\text{Nuosavas kapitalas}}{\text{Turtas}}$	Rodo, kokia dalis turto suformuota iš nuosavų lėšų šaltinių.
Pastovaus finansavimo koeficientas	$\frac{\text{Nuosavas kapitalas} + \text{Ilgalaikiai įsipareigojimai}}{\text{Turtas}}$	Rodo, kokia dalis turto suformuota iš pastovių šaltinių.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių [44,168 p.; 33, 188 p.]

Pasak J. Mackevičiaus, įmonės veiklos finansavimo šaltiniai yra du: savininkų nuosavybė ir skolintas kapitalas. Kuo didesnė turto dalis padengta skolintu kapitalu, tuo labiau įmonė išsiskolinusi. Kuo didesnės skolos, palyginti su nuosavu kapitalu dalis, tuo rizikingesnėmis sąlygomis įmonė dirba. Todėl analizuojant įmonės ilgalaikį mokumą, reikia atkreipti dėmesį į du svarbius veiksnius:

- 1) Skolų (įsipareigojimų) lygį;
- 2) Skolų ir nuosavo kapitalo santykio kitimą per tam tikrą laikotarpį.[44, 165 p.]

Veiklos efektyvumo rodikliai. Kiekviena įmonė, norėdama išsilaikyti konkurencinėje rinkoje ir sukurti pelną, savo veikloje naudoja įvairius išteklius (materialinius, finansinius, žmoniškuosius). Veiklos efektyvumas suprantamas kaip racionalus lėšų gamybos procese cirkuliavimas, duodantis teigiamą gamybos rezultatą, greitą gamybos proceso ciklą, kurio metu ne tik sukuriamas pelnas, bet ir pinigų srautas, reikalingas gamybos proceso tęstinumui palaikyti. Įrodyta, kad ilgiausias pinigų apytakos ciklas yra gamyboje, o prekybos įmonėse šis procesas vyksta greičiau, paslaugų srityje – dar greičiau. Šiems reiškiniams įvertinti ir stebėti reikalingi rodikliai, kurie apibūdintų lėšų judėjimą iš vieno apytakos etapo į kitą. Šiuos rodiklius galima vadinti įmonės veiklos efektyvumo rodikliais.[44, 226 p.] Didelę įtaką įmonės finansinei būklei daro turto apyvartumas. Šis rodiklis gali būti skaičiuojamas kartais ir dienomis. Turto apyvartumas kartais parodo, kiek kartų per metus ar kitą analizuojamą laikotarpį turtas perėjo visus apytakos etapus. Turto apyvartumas dienomis parodo, kiek dienų turtas išbūna atitinkame lėšų apytakos etape. Iš finansinės atskaitomybės ataskaitų galima apskaičiuoti daugiau kaip 20 apyvartumo rodiklių.[44, 230 p.] 9 lentelėje pateikiami pagrindiniai turto apyvartumo rodikliai.

Pagrindiniai turto apyvartumo rodikliai

Modelio pavadinimas	Skaičiavimo formulė	Parodo
Viso turto apyvartumas (kartais)	$\frac{\text{Pardavimų pajamos}}{\text{Visas turtas}}$	Rodo, kaip efektyviai įmonė panaudojo turimą turtą pardavimo procesui garantuoti, t.y. kiek vienas litas turto sukuria pardavimo pajamų.
Viso turto apyvartumas (dienomis)	$\frac{\text{Vidutinė metinė viso turto vertė} \times 365 \text{ d.}}{\text{Pardavimai}}$	Rodo, kiek vidutiniškai dienų trunka viena viso turto apyvarta.
Trumpalaikio turto apyvartumas (kartais)	$\frac{\text{Pardavimų pajamos}}{\text{Trumpalaikis turtas}}$	Rodo, kaip efektyviai įmonė panaudojo turimą trumpalaikį turtą t.y. kiek pajamų tenka kiekvienam trumpalaikio turto litui.
Viso turto apyvartumas (dienomis)	$\frac{\text{Vidutinė metinė trumpalaikio turto vertė} \times 365 \text{ d.}}{\text{Pardavimai}}$	Rodo, kiek vidutiniškai dienų trunka viena trumpalaikio turto apyvarta.
Ilgalaikio turto apyvartumas (kartais)	$\frac{\text{Pardavimų pajamos}}{\text{Ilgalaikis turtas}}$	Rodo, kaip efektyviai įmonė panaudojo turimą ilgalaikį turtą t.y. kiek pajamų tenka kiekvienam ilgalaikio turto litui.
Ilgalaikio turto apyvartumas (dienomis)	$\frac{\text{Vidutinė metinė ilgalaikio turto vertė} \times 365 \text{ d.}}{\text{Pardavimai}}$	Rodo, kiek vidutiniškai dienų trunka viena ilgalaikio turto apyvarta.
Atsargų apyvartumas (kartais)	$\frac{\text{Pardavimų pajamos}}{\text{Vidutinė atsargų vertė}}$	Rodo, kiek kartų per metus buvo atnaujintos atsargos.
Atsargų apyvartumas (dienomis)	$\frac{\text{Vidutinė metinė atsargų vertė} \times 365 \text{ d.}}{\text{Pardavimai}}$	Rodo, per kiek dienų yra atnaujinamos atsargos.
Debitorinio įsiskolinimo apyvartumas (kartais)	$\frac{\text{Pardavimų pajamos}}{\text{Debitorinis įsiskolinimas}}$	Rodo, kiek kartų per metus įmonė surenka lėšas atsiskaitymų procese.
Debitorinio įsiskolinimo apyvartumas (dienomis)	$\frac{\text{Debitorinis įsiskolinimas} \times 365 \text{ d.}}{\text{Pardavimai}}$	Rodo, debitorinio įsiskolinimo apyvartumą dienomis.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių [33, 25 p.; 44, 226 p.]

Pasak J. Mackevičiaus, norint gauti išsamesnę informaciją apie turto apyvartumą, galima skaičiuoti konkrečių trumpalaikio turto elementų (žaliavų ir komplektavimo gaminių, nebaigtos gamybos, pagamintos produkcijos ir kt.) ir ilgalaikio turto elementų (pastatų ir statinių, mašinų ir įrenginių, transporto priemonių ir kt.) apyvartumo rodiklius.[44, 233 p.]

Apibendrinant galime teigti, kad norint išsamiai atlikti įmonės veikloje naudojamo kapitalo analizę, būtina ištirti pelningumo, mokumo bei veiklos efektyvumo rodiklius, kadangi nuo visų aptartų rodiklių priklauso įmonės veiklos rezultatai.

2. UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „MAISTENA“ DARBO IIR KAPITALO NAUDOJIMO ANALIZĖ 2004-2008 M.

2.1 UAB „MAISTENA“ VEIKLOS CHARAKTERISTIKA

UAB „Maistena“ tai juridinis asmuo, turintis savo sąskaitas bankuose, prekės ženklą, antspaudą, komercinį, finansinį organizacinį bei teisinį savarankiškumą.

Pagal UAB „Maistena“ valdymo schemą (žr. 2 priedas), visuotinis akcininkų susirinkimas yra bendrovės organas, valdymo organas yra administracijos vadovas – generalinis direktorius. Įmonė, vadovaujama generalinio direktoriaus, savo veikloje vadovaujasi LR įstatymais, vyriausybės nutarimais bei savo įstatais. Bendrovės įstatinis kapitalas yra 2 milijonai litų.

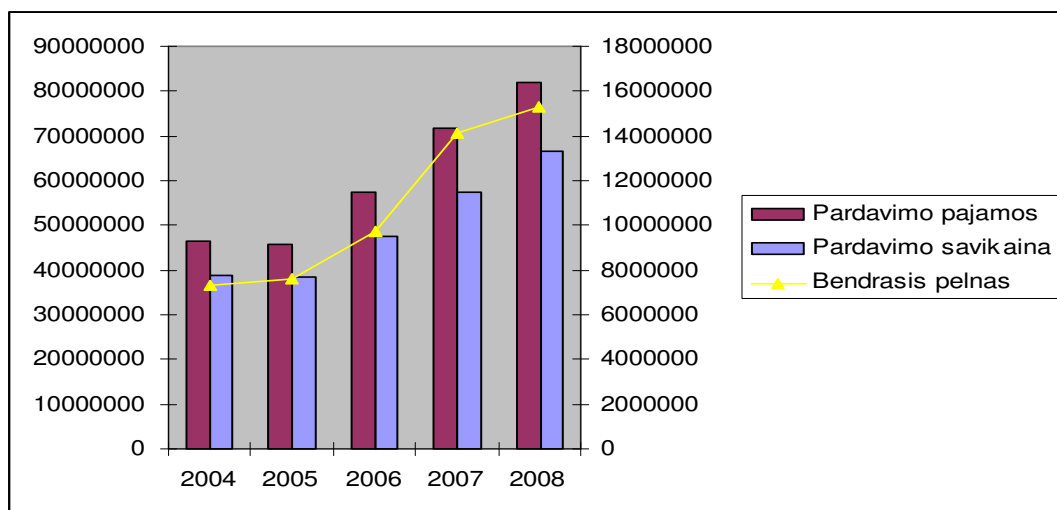
Pagrindinė UAB „Maistena“ veiklos sritis – didmeninė ir mažmeninė prekyba, turto įsigijimas ir nuoma bei kita veikla, kurią vykdyti bendrovės administracija manys esant reikalinga. Bendrovė vystydama savo ūkinę veiklą gali steigti filialus ir atstovybes Lietuvos Respublikoje ir užsienio valstybėse. Bendrovė atsako už filialo ar atstovybės prievoles visu savo turtu. Vykdydama savo veiklą bendrovė turi teisę – sudaryti sutartis, priiimti įsipareigojimus bei turėti kitų teisių bei pareigų, jeigu jos neprieštarauja LR įstatymams ir veiklos tikslams.

Bendrovė „Maistena“ juridinių asmenų registre įregistruota nuo 1995 metų. Žingsnelis po žingsnelio įmonė plėtė savo veiklą ir per 14 įmonės gyvavimo metų UAB „Maistena“ virto šiuolaikine prekybos bendrove. Šiuo metu veikia 14 prekybos tinklo parduotuvių įvairiose Lietuvos vietovėse. Bendrovė taip pat turi ir savo gamybos cechą, kuriame yra gaminami įvairūs patiekalai bei kavinė, kurioje galima paskanauti įvairiausiais patiekalais.

Bendrovė „Maistena“ siekdama išsilaikyti konkurencingoje Lietuvos rinkoje ir toliau planuoja atidarinti naujas prekybos tinklui priklausančias parduotuves.

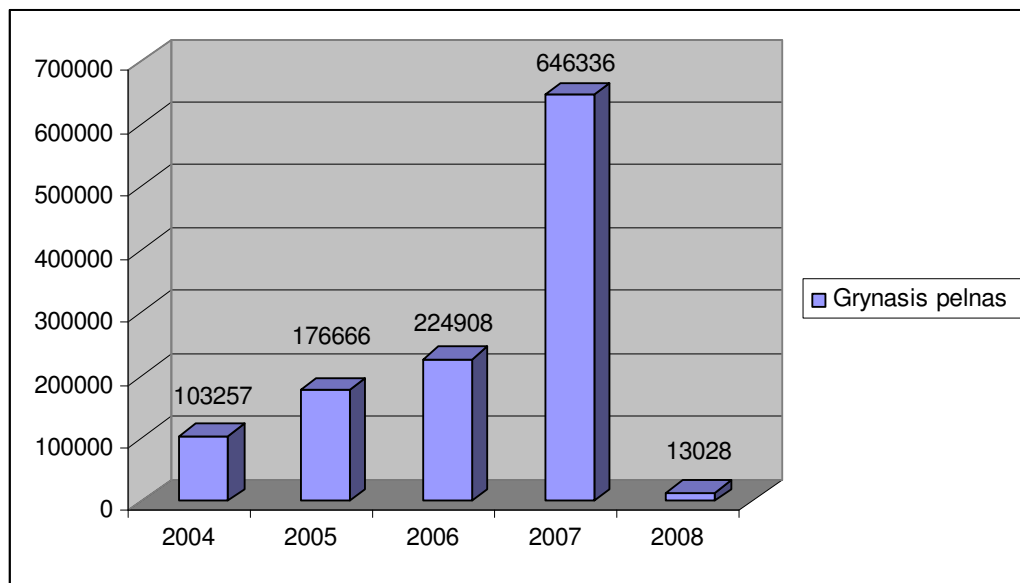
Pasak J.Mackevičiaus pelnas yra vienas iš svarbiausių finansinės veiklos rodiklių, todėl pelningumo rodikliai geriausiai apibūdina įmonės pasiekimus. Išanalizavus bendrovės 2004-2008 metų pelno nuostolio ataskaitą nustatyta, kad per analizuojamą laikotarpį, UAB „Maistena“ veikla buvo pelninga (žr. 5 priedas).

Kaip matyti 8 pav., bendrasis pelnas per visą analizuojamą laikotarpį išaugo 108,6 proc., t.y. nuo 7335847 Lt iki 15303742 Lt Nors per 2004-2005 metų laikotarpį pardavimai sumažėjo 0,9 proc., tačiau taip pat 1,7 proc. sumažėjo pardavimų savikaina ir tai lėmė bendrojo pelno didėjimą. Per 2005-2008 metų laikotarpį pardavimo apimtis padidėjo 78,2 proc., o pardavimų savikaina per tą patį laikotarpį augo lėčiau (73,5 proc.), ir tai įtakoją bendrojo pelno didėjimą.



8 pav. UAB „Maistena” pardavimo pajamų, savikainos bei bendrojo pelno dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Grynasis pelnas (žr. 9 pav.) per analizuojamą laikotarpį iki 2007 metų išaugo 525,9 proc., ypač didelis pelno augimas buvo 2007 metais. Vien per 2007 metus grynasis pelnas padidėjo 2,9 karto, arba 187,4 proc., tačiau 2008 metais bendrovės grynasis pelnas sumažėjo 98,0 proc.



9 pav. UAB „Maistena” grynojo pelno dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Per 2004-2005 metų laikotarpį svarbiausi veiksniai lėmę grynojo pelno didėjimą buvo tai, kad įmonei nereikėjo mokėti pelno mokesčio. Veiksniai lėmę grynojo pelno didėjimą per 2006-2007 metų laikotarpį buvo pardavimų apimtys ir bendrojo pelno bei tipinės veiklos pelno

didėjimas. 2008 metais 71,5 proc. sumažėjus tipinės veiklos bei bendrajam pelniui, sumažėjo ir įmonės grynasis pelnas.

10 lentelė

UAB „Maistena“ pardavimų pelningumo rodiklio dinamika

Rodiklis	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.
Bendrasis pardavimų pelningumas	15,85	16,51	16,93	19,77	18,72

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Kaip matyti iš 10 lentelės duomenų, išanalizavus vieną svarbiausių pelningumo rodiklių bendrojo pelningumo rodiklį, kuris rodo, kiek pelno tenka vienam pardavimų piniginiam vienetui, nustatyta kad UAB „Maistena“ bendrasis pardavimų pelningumas per 2004-2007 metų laikotarpį padidėjo 3,92 procentiniais punktais, t.y. nuo 15,85 proc. iki 19,77 proc. 2008 metais pardavimų pelningumo rodiklis sumažėjo 1,05 procentiniu punktu, kadangi per 2008 metų laikotarpį padidėjo pardavimų savikaina, kuri sudarė 81,28 visų pardavimų (žr. 6 priedas). Per visą analizuojamąjį laikotarpį bendrasis pardavimų pelningumas padidėjo 2,87 procento. Gauti pelningumo rodiklio rezultatai per 2004-2008 m. laikotarpį, parodo gerą įmonės būklę, kadangi yra didesnės nei 15 ir atitinka Statistikos departamento įmonių finansinės būklės vertinimo rodikliuose [51, 17-18 p.] numatytą gerą vertinimo lygį.

2. 2 UAB „MAISTENA“ DARBO NAUDOJIMO ANALIZĖ

2. 2. 1 UAB „Maistena“ darbuotojų skaičiaus, sudėties ir struktūros analizė

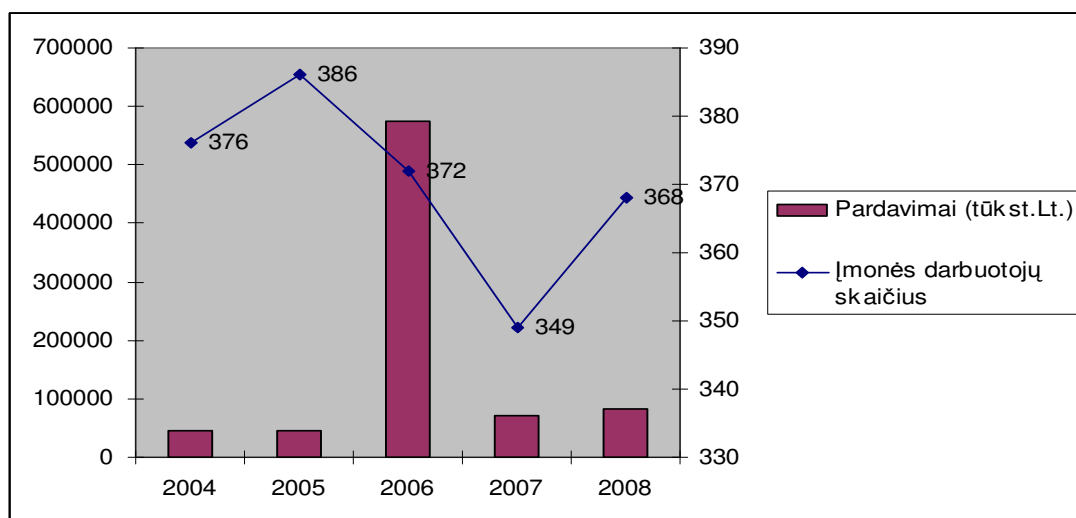
Daugelis autorių teigia, kad darbuotojai yra svarbiausias ir brangiausias įmonės turtas, nuo jų priklauso įmonės pelningumas ir veiklos sėkmė. Pasak J. Mackevičiaus „išsilavinęs ir sveikas žmogus yra kur kas vertingesnis negu brangiausi gamtos išteklių“ (Mackevičius, 1998, p.316), todėl labai svarbu tinkamai atlikti šio turto analizę.

Pasak įvairių autorių, analizuojant darbuotojų skaičių, reikia išanalizuoti ne tik absoliutų darbuotojų skaičiaus pasikeitimą, bet ir santykinį apsirūpinimą darbuotojais, kadangi pasikeitus pardavimų apimčiai, gali pasikeisti ir darbuotojų skaičius.

1994 metais pradėjusioje veikti bendrovėje „Maistena“, dirbo tik 56 darbuotojai, tačiau kasmet buvo sukuriama naujų darbo vietų. Per 2004-2008 metų laikotarpį darbuotojų skaičius įmonėje sumažėjo 8 žmonėmis. 2004 metais UAB „Maistena“ dirbo 376 darbuotojai, 2005 metais darbuotojų skaičius išaugo iki 386 darbuotojų. Analizuojant 2005-2007 metų laikotarpį

nustatyta, kad įmonėje darbuotojų skaičius buvo sumažintas 37 žmonėmis. 2008 metų gruodžio 31 dienos duomenimis UAB „Maistena“ 24 padaliniuose (žr. 7 priedas) dirbo 368 darbuotojai. 2008 metais bendrovėje dirbo 19 darbuotojų daugiau, nei 2007 metais. Darbuotojų struktūra pagal padalinius pateikiama 6 priede.

Išanalizavus absoliutų darbuotojų skaičiaus pasikeitimą nustatyta (žr. 10 pav.), kad nagrinėjamoje bendrovėje 2004 metais dirbo 376 darbuotojai, o 2005 metais darbuotojų skaičius padidėjo 2,7 procento, t.y. 10 darbuotojų ir bendrovėje dirbo 386 darbuotojai, tačiau pardavimų apimtis 2005 metais sumažėjo 399977 Lt, todėl bendrovė 2006 metais darbuotojų skaičių sumažino 3,6 procentais, t.y. 14 žmonių (372 darbuotojai), o 2007 metais darbuotojų skaičius sumažėjo dar 6,2 procentais, t.y. 23 darbuotojais (349 darbuotojai). 2008 metais dėl bendrovės veiklos plėtimo, darbuotojų skaičius padidėjo 19 darbuotojų, t.y. 5,4 procentais ir įmonėje dirbo 368 darbuotojai.



10 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų ir pardavimų dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

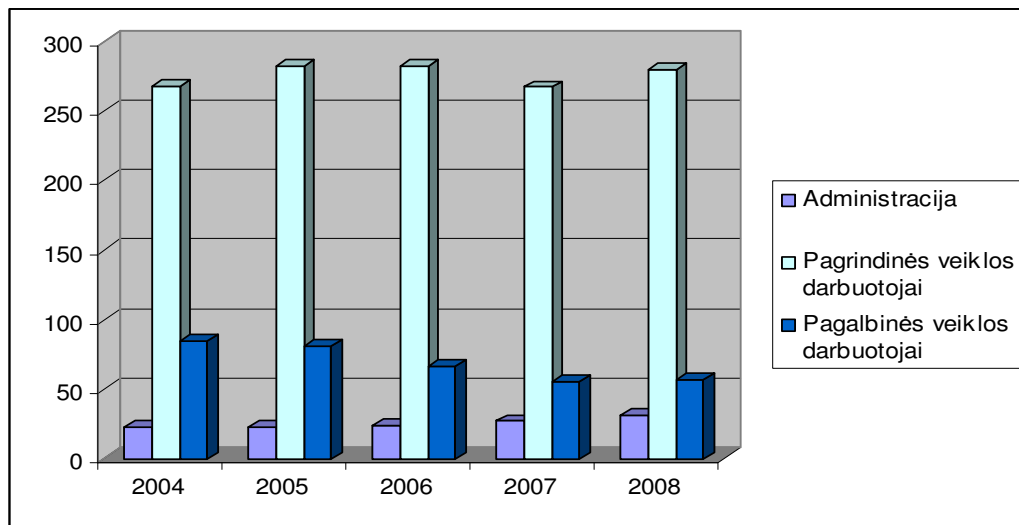
Išanalizavus santykinį darbuotojų pasikeitimą (žr. 8 priedas), nustatyta, kad per 2004-2005 metų laikotarpį absoliutiniam pasikeitimui esant + 10, santykinis pasikeitimas buvo 13,4 žmonių, vadinasi jei 2006 metais pardavimai išliktų 2005 metų lygio, t.y. įmonė prekiautų 45882174 Lt. Įmonės vadovai galėjo 13 žmonių sumažinti darbuotojų skaičių. 2006 metais įmonė darbuotojų skaičių sumažino 14 darbuotojų ir bendrovės pardavimų apimtis didėjo, tačiau apskaičiavus santykinį darbuotojų skaičiaus pasikeitimą, siekdama išlaikyti 2006 metų pardavimų apimtį, 2007 metais įmonė sutaupė 111 darbuotojų darbą. 2007 metais bendrovė darbuotojų skaičių sumažino dar 23 žmonėmis, todėl bendrovėje santykinai sutaupyta 111 žmonių darbas, o 2008 metais 30 žmonių darbas.

Darbuotojų skaičius kiekvienoje įmonėje nuolat kinta, ne išimtis ir nagrinėjama bendrovė. Kintant darbuotojų skaičiui, kinta darbuotojų sudėtis ir struktūra. Darbuotojų sudėtis rodo, iš kokių grupių suformuotas visas įmonės personalas, o darbuotojų struktūra, koks nagrinėjamų grupių lyginamasis svoris yra bendrame darbuotojų skaičiuje.

Darbuotojų struktūrą, galima analizuoti pagal daugelį požymių. UAB „Maistena“ darbuotojų struktūrą nagrinėsime pagal šiuos požymius: pagal veiklos pobūdį, pagal lytį, pagal amžių ir pagal išsilavinimą.

Darbo vietų skaičius bendrovėje planuojamas pagal parduotuvės plotą, t.y. kiek kvadratinį metrų yra parduotuvės plotas ir išdėstytų lentynų skaičių, pvz. pieno produktų lentynos, duonos produktų lentynos ir t.t., pagal tai ir sprendžiama, kiek ir kokių darbuotojų reikės vienam ar kitam padaliniui. Analizuojant UAB „Maistena“ darbuotojus pagal veiklos pobūdį, galima išskirti tokias darbuotojų grupes (žr. 11 pav.):

1. Administracija;
2. Pagrindinės veiklos darbuotojai;
3. Pagalbinės veiklos darbuotojai .



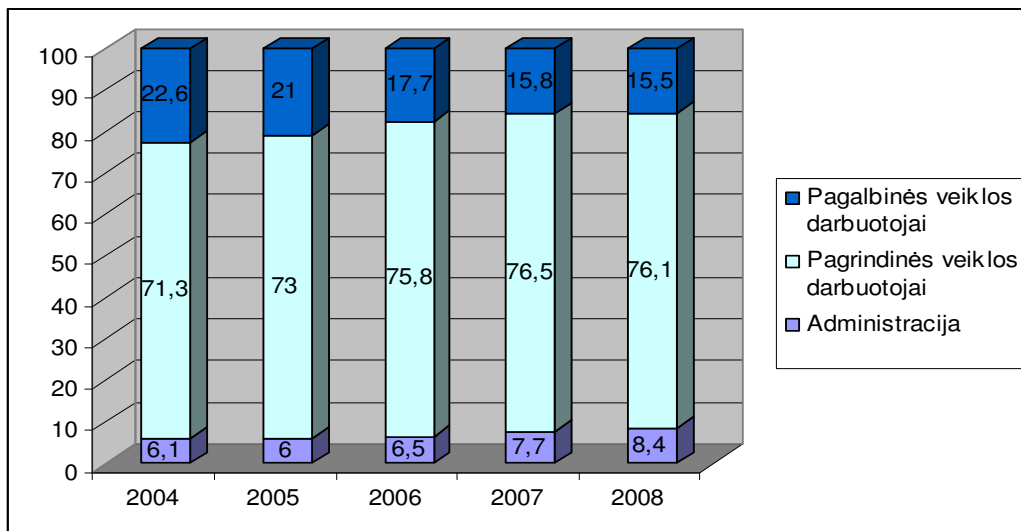
11 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų dinamika pagal darbo pobūdį
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

Kaip matyti 9 priede, administracijos darbuotojų skaičius bendrovėje per analizuojamą laikotarpį, t.y. per 2004 – 2008 metus, išaugo 8 darbuotojais. 2004 metais, bendrovėje dirbo 268 pagrindinės veiklos darbuotojai, šis skaičius per 2004 – 2005 metus padidėjo 5,2 procentais, t.y. 14 darbuotojų. Per 2005 – 2006 metus darbuotojų skaičius nesikeitė ir sudarė 282 darbuotojus. 2007 metais bendrovėje padėtis pasikeitė ir pagrindinės veiklos darbuotojų sumažėjo 5,3 procentais, t.y. 15 darbuotojų. Tačiau 2008 metais šios darbuotojų grupės skaičius išaugo 13 darbuotojų, t.y. 4,8 procentais ir bendrovėje dirbo 280 darbuotojų.

Išanalizavus pagalbinių darbuotojų pokyčius, išsiaiškinta, kad nuo 2004 metų iki 2007 metų šios grupės darbuotojų skaičius mažėjo. 2005 metais – 4,7 procentais, 2006 metais – 18,5 procentais, o 2007 metais – 16,7 procentais. Tačiau 2008 metais pagalbinių darbuotojų grupė padidėjo 2 darbuotojais, t.y. 3,6 procentais ir tai susiję su veiklos plėtra.

Apibendrinant administracijos, pagrindinės ir pagalbinės veiklos darbuotojų skaičiaus pokyčius, per 2004 – 2008 metus, galima teigti, kad didžiausias augimo tempas buvo administracijos darbuotojų 16,1 %, pagrindinės veiklos darbuotojų skaičius išaugo 4,5 %, o pagalbinės veiklos darbuotojų per analizuojamą laikotarpį sumažėjo net 32,9 %.

Kaip matyti 12 pav. išanalizavus darbuotojų pagal veiklos pobūdį struktūrą (žr.10 priedas) nustatyta, kad per analizuojamą laikotarpį didžiausią visų darbuotojų lyginamąjį svorį sudaro pagrindinės veiklos darbuotojai. Nuo 2004 iki 2007 metų šios grupės darbuotojų lyginamasis svoris padidėjo 7,3 procentiniais punktais, t.y. nuo 71,3 % iki 76,5 % visų darbuotojų. 2008 metais, absoliutinis pagrindinės veiklos darbuotojų skaičiui didėjo, tačiau dėl administracijos darbuotojų lyginamojo svorio išaugimo (0,7 p. p.), šios grupės darbuotojų lyginamasis svoris visų darbuotojų skaičiuje sumažėjo 0,4 procentiniais punktais ir sudarė 76,1 %.



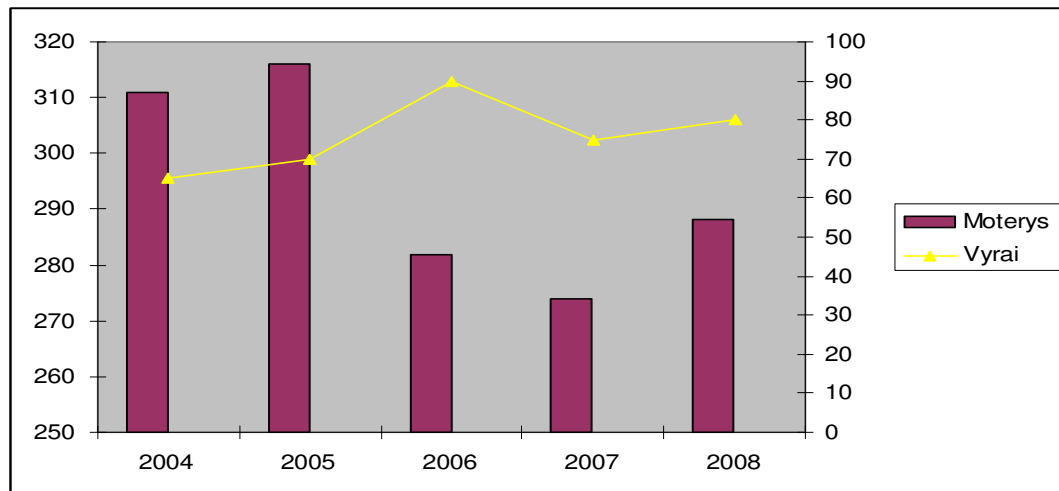
12 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų pagal darbo pobūdį struktūra
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

Išanalizavus administracijos darbuotojų lyginamąjį svorį, nustatyta, kad per 2004 – 2008 metus šios grupės darbuotojų lyginamasis svoris didėjo, tačiau sudarė labai mažą dalį visų darbuotojų. Jei 2004 metais administracija sudarė 6,1 % visų darbuotojų, tai 2008 metais šios grupės lyginamasis svoris padidėjo iki 8,4 procentų.

Pagalbinių darbuotojų grupės lyginamasis svoris per visą analizuojamą laikotarpį mažėjo. 2004 metais šios grupės darbuotojų lyginamasis svoris sudarė 22,6 %, o 2008 metais sumažėjo iki 15,5 %.

Atlikus darbuotojų analizę pagal veiklos pobūdį, galime teigti, kad didžiąją dalį UAB „Maistena“ darbuotojų sudaro pagrindinės veiklos darbuotojai. Šios grupės darbuotojų skaičius per analizuojamą laikotarpį didėja, o pagalbinių darbuotojų skaičius mažėja. Tai yra sveikintinas reiškinys, kadangi tokia darbuotojų dinamika didina pardavimų apimtį ir darbo našumą. Be to, teigiamas įmonės įvaizdis, darbuotojų aptarnavimo kultūra, kaip ir reklama, padeda didinti prekybos apimtį. Bendrovėje „Maistena“ nuo pat jos įsikūrimo įmonės įvaizdžiui skiriama daug dėmesio, įmonei svarbu, kad kuo daugiau potencialių pirkėjų apie ją sužinotų, apsilankytų, ir susidarytų gerą įspūdį. Visose UAB „Maistena“ parduotuvėse dirbančios pardavėjos stengiasi aptarnauti pirkėjus kuo mandagiau, kad pirkėjui būtų malonu apsilankyti dar daug kartų.

Išanalizavus (žr. 13 pav.) UAB „Maistena“ darbuotojų skaičių pagal lytį, nustatyta, kad bendrovės personalą sudaro daugiausia moterys. Per analizuojamą laikotarpį (2004-2008 metus) bendrovėje daugiausia vyrų dirbo 2006 metais (90 vyrų), o moterų 2005 metais (316 moterų).



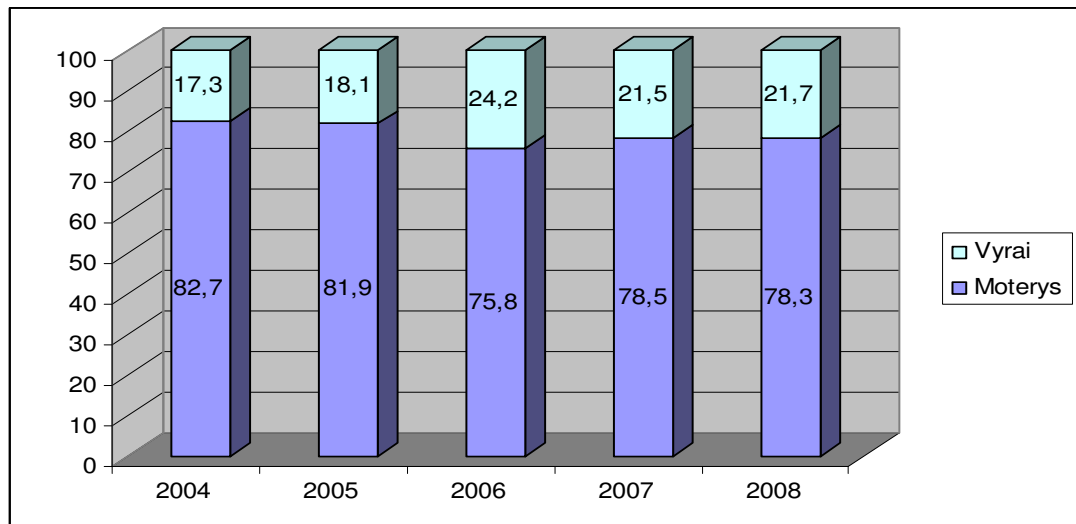
13 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų dinamika pagal lytį
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

Vyrų skaičius iki 2006 metų bendrovėje augo (žr. 11 priedas) ir per 2004 - 2006 metus vyrų padaugėjo 38,5 procentais, tačiau 2007 metais šios lyties atstovų sumažėjo 16,7 procentais ir bendrovėje dirbo 75 vyrai. 2008 metais vyrų skaičius pakilo, tačiau labai nežymiai, vos 6,7 procentais. Per 2004 – 2008 metus vyrų skaičius bendrovėje padidėjo 23,1 %.

Moterų skaičius bendrovėje per 2004 - 2005 metų laikotarpį padidėjo 7,7 procentais, tačiau per 2006 - 2007 metų laikotarpį moterų bendrovėje sumažėjo 13,3 procentais. 2008 metais, bendrovės kolektyve moterų padaugėjo 5,1 procentais. UAB „Maistena“ moterų priešingai nei vyrų, kasmet vidutiniškai sumažėdavo 3,8 %.

Išanalizavus darbuotojų pagal lytį struktūrą (žr. 11 priedas), nustatyta, kad moterų lyginamasis svoris sudarė didžiąją dalį visų darbuotojų, tačiau turi tendenciją mažėti. Jei 2004

metais moterų lyginamasis svoris buvo 82,7 % visų darbuotojų, tai 2008 metais jis sumažėjo iki 78,3 % (žr. 14 pav.). Kodėl bendrovėje yra tokia padėtis? Atsakydami galime daryti tik prielaidą. Kadangi nagrinėjama bendrovė yra prekybinė, daugiausia darbo vietų siūloma pardavėjams, o visuomenėje yra susiformavusi nuomonė, kad pardavėjas yra moteriška specialybė, todėl natūralu, jog UAB „Maistena“ dirba daugiau moterų. Tačiau manome, kad laikui bėgant ši nuomonė pasikeis, kadangi jau šiandien galime išvysti prekybos centruose pardavėjų – vyrų, tai rodo ir mažėjantis moterų lyginamasis svoris.

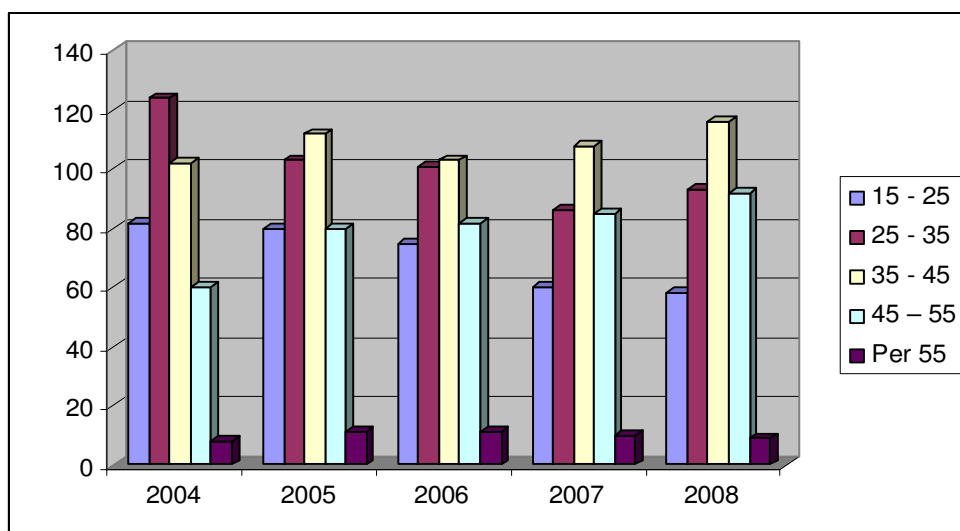


14 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų struktūra pagal lytį
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

Analizuojant bendrovės darbuotojus pagal amžių pasirinkome 5 amžiaus grupes (žr. 12 priedas). Kaip matyti 15 paveiksle, 2004 metais bendrovėje daugiausia dirbo nuo 15 iki 25 metų amžiaus žmonių (82 darbuotojai), tačiau šios amžiaus grupės darbuotojų ateinančiais laikotarpiais vis mažėjo ir 2008 metais nuo 15 iki 25 metų amžiaus darbuotojų bendrovėje dirbo 58. Per visą nagrinėjamą laikotarpį, t.y. per 2004 – 2008 metus šios grupės darbuotojų bendrovėje sumažėjo 29,3 procentais.

Nuo 25 iki 35 metų amžiaus grupės darbuotojų įmonėje daugiausia dirbo 2004 metais (124 darbuotojai), tačiau šios mažiau grupės darbuotojų skaičius, taipogi iki 2008 metų mažėjo. Per 2004 – 2007 metus 25 -35 metų amžiaus darbuotojų sumažėjo 30,6 procentais, tačiau 2008 metais šios grupės darbuotojų skaičius padidėjo 8,1 procentais. (žr. 15 pav.)

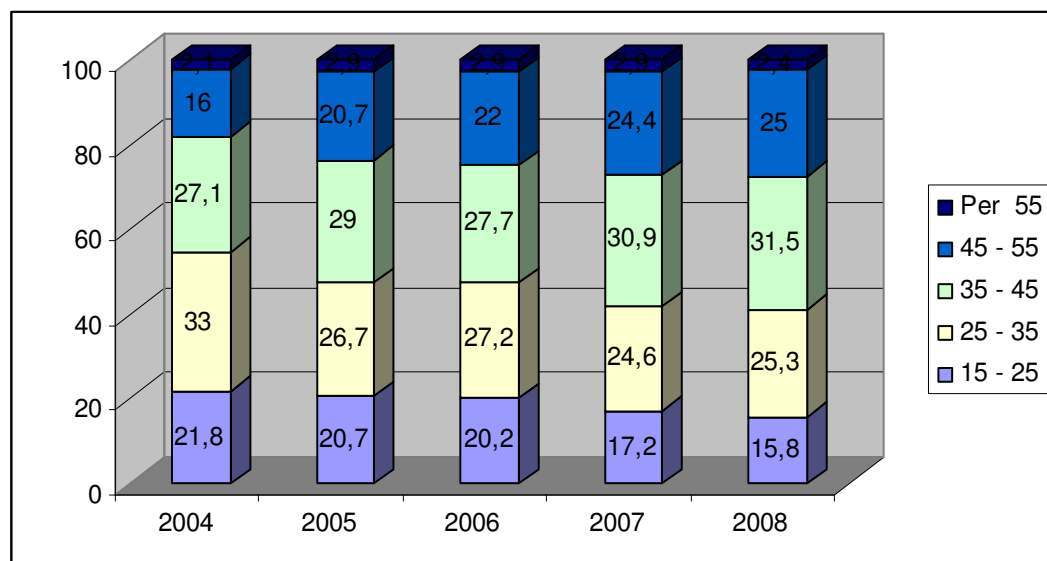
Nuo 35 iki 45 metų amžiaus grupės darbuotojai priešingai, kaip ankstesnių grupių turi tendenciją didėti. 2005 - 2006 metais šios grupės darbuotojų buvo sumažėję 8 procentais, tačiau per tolesnius analizuotus laikotarpius šios grupės darbuotojų daugėjo. Daugiausia šios grupės darbuotojų dirbo 2008 metais – 116 žmonių. Palyginus duomenis su 2007 metais šis skaičius padidėjo 7,4 procentais.



15 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų dinamika pagal amžių
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

Darbuotojų amžiaus grupės nuo 45 iki 55 metų darbuotojų skaičius per analizuojamą laikotarpį išaugo net 53,3 procentais. Jei 2004 metais šio amžiaus darbuotojų bendrovėje dirbo 60 žmonių, tai 2008 metais dirbo jau 92 žmonės.

Per 55 metų amžiaus darbuotojų bendrovėje analizuojamu laikotarpiu dirbo mažiausiai. 2004 - 2005 metais šio amžiaus grupės darbuotojų bendrovėje padaugėjo 37,5 procentais ir šis darbuotojų skaičius (11 darbuotojų) 2006 metais nekito, tačiau per vėlesnius laikotarpius pastebimas mažėjantis šios amžiaus grupės darbuotojų skaičius. Per 2007 – 2008 metus šių darbuotojų sumažėjo 18,2 procentais.

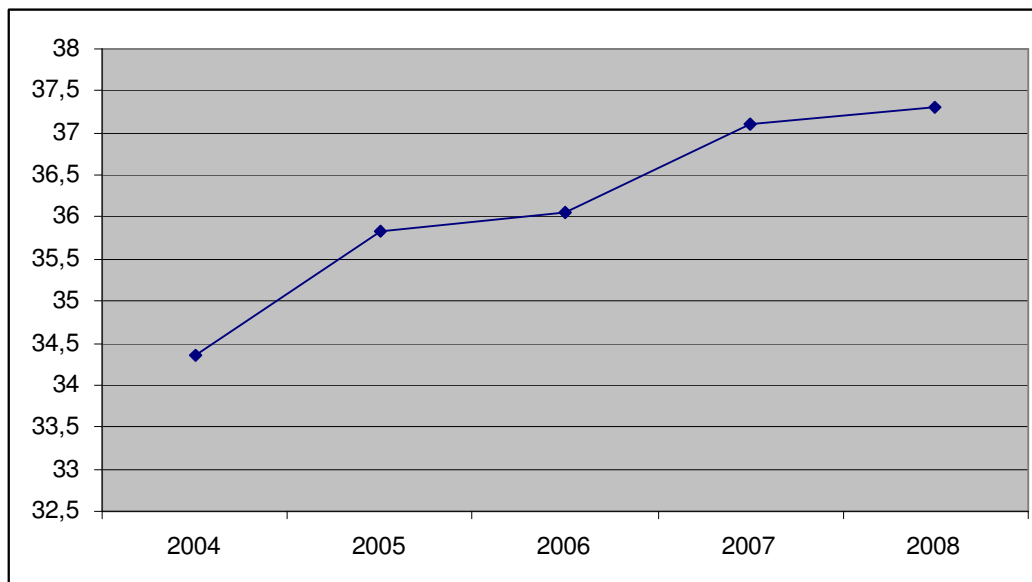


16 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų pagal amžių struktūra
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

Išanalizavus darbuotojų pagal amžių struktūrą (žr. 16 pav.) nustatyta, kad 2004 metais didžiausią lyginamąjį svorį 33,0 % visų darbuotojų sudarė 25 – 35 metų amžiaus darbuotojai. 2005 metais ši situacija pasikeitė ir didžiausią lyginamąjį svorį visų darbuotojų skaičiuje sudarė 35 – 45 metų amžiaus darbuotojai. Per kitus laikotarpius, t.y. per 2006 – 2008 metus šio amžiaus darbuotojų lyginamasis svoris išliko taip pat didžiausias (žr. 13 priedas).

Iš darbuotojų pagal amžių struktūros matyti, kad sparčiai didėja 45 – 55 metų amžiaus darbuotojų. Jei 2004 metais šio amžiaus grupės lyginamasis svoris buvo 16 % visų darbuotojų, tai 2008 metais šio amžiaus grupės darbuotojai sudarė 25 % visų darbuotojų. Taip pat iš darbuotojų struktūros matyti, kad bendrovėje sumažėjo nuo 15 iki 25 metų amžiaus darbuotojų, 2004 metais šios amžiaus grupės darbuotojų buvo 21,8 %, o 2008 metais jų sumažėjo iki 15,8 %.

Apskaičiavus UAB „Maistena“ darbuotojų amžiaus vidurkį (žr. 14 priedas), galime teigti, kad 2004 metais vidutinis bendrovės darbuotojų amžius buvo 34 metai, 2005 metais vidutinis darbuotojų amžius padidėjo iki 35 metų, 2006 metais iki 36 metų, o 2007 ir 2008 metais iki 37 metų, iš apskaičiavimų taip pat galime spręsti, kad bendrovės darbuotojų amžius ilgėja, tai matyti 17 paveiksle.



17 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų amžiaus vidurkio dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

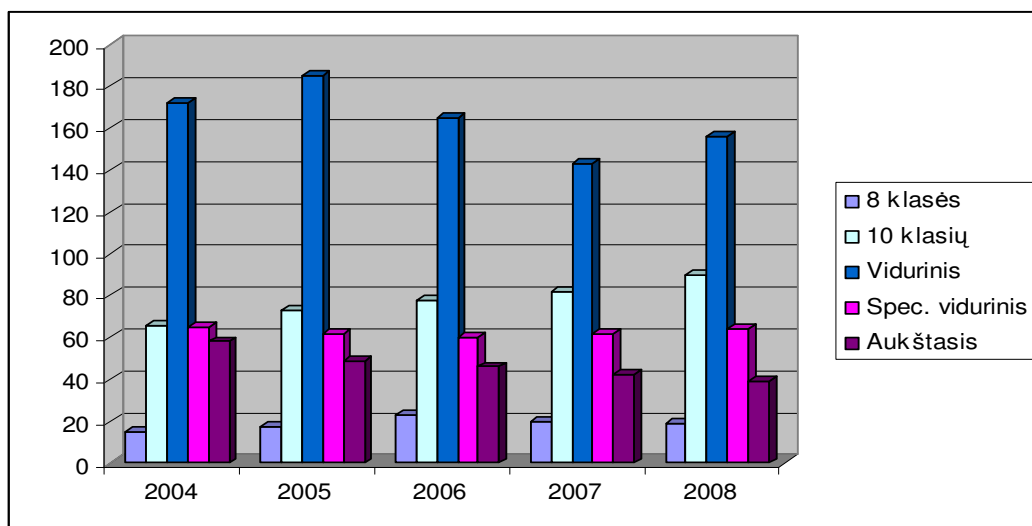
Iš 15 priede esančių apskaičiavimų (modos) nustatėme, kad 2004 metais UAB „Maistena“ daugiausia dirbo 32 metų amžiaus žmonių, 2005 metais 37 metų žmonių, 2006 metais 36 metų žmonių, o 2007- 2008 metais daugiausia bendrovėje dirbo 40 metų žmonių.

Apibendrinant darbuotojų pagal amžių analizę, darytina išvada, kad daugiausia bendrovėje per analizuojamą laikotarpį dirbo 25 – 45 metų amžiaus darbuotojų, o jų amžiaus vidurkis buvo nuo 30 iki 40 metų, tačiau reikia pripažinti, kad bendrovėje dirbančiųjų amžius

didėja, manome, kad tai vyksta dėl didelio srauto jauno amžiaus dirbančiųjų emigravimo į kitas pasaulio šalis, kadangi Lietuvai tapus ES nare, teisė laisvai judėti siekiant gyventi ir dirbti užsienyje yra viena pagrindinių Europos piliečių teisių.

Analizuojant darbuotojus pagal išsilavinimą, juos suskirstėme taip pat į 5 grupes (žr. 16 priedas). Sugrupavus duomenis, nustatyta, kad UAB „Maistena“ darbuotojų turinčių 8 klasių išsilavinimą daugiausia dirbo 2006 metais - 23 darbuotojai. Palyginus duomenis su 2005 metais, nustatyta, kad darbuotojų turinčių 8 klasių išsilavinimą skaičius 2006 metais padidėjo 35,3 procentais, tačiau jau 2007 metais pastebima šio žemo išsilavinimo lygio darbuotojų grupės mažėjimas. 2007 metais šios grupės darbuotojų sumažėjo 13,1 procentais, o 2008 metais dar 5 procentais.

10 klasių išsilavinimą turinčių darbuotojų per analizuojamą laikotarpį, t.y. per 2004 – 2008 metus daugėjo. 2004 metais bendrovėje dirbo 66 darbuotojai turintys šį išsilavinimą, o 2008 metais jų skaičius padidėjo iki 90 darbuotojų, t.y. per analizuojamą laikotarpį bendrovėje dirbo 36,4 procentais daugiau darbuotojų turinčių 10 klasių išsilavinimą.

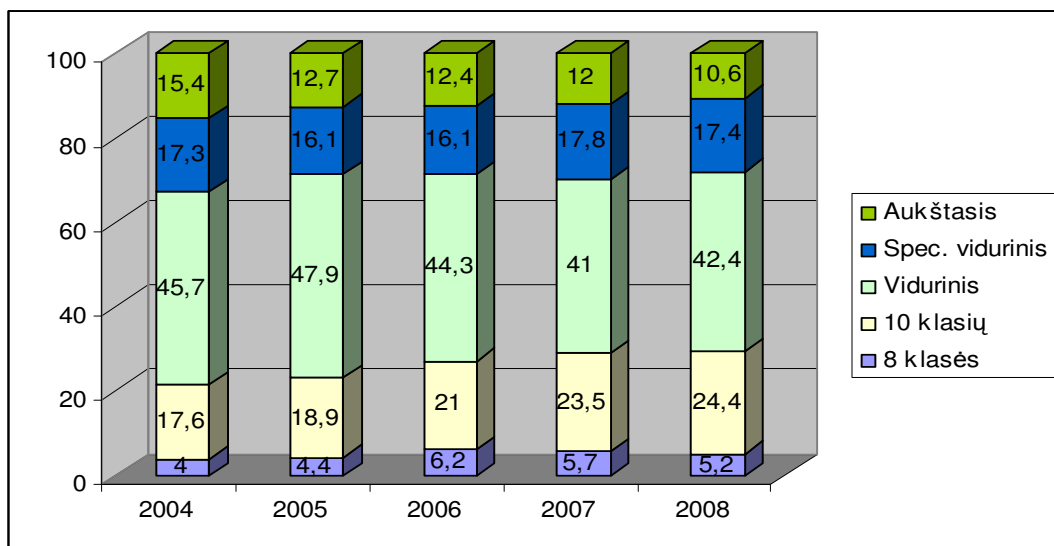


18 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų pagal išsilavinimą dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

Vidurinių išsilavinimą turinčių darbuotojų, per visą analizuojamą laikotarpį, bendrovėje dirbo daugiausia. (žr. 18 pav.) Turinčių šį išsilavinimą darbuotojų 2005 metais padaugėjo 7,5 procentais, tačiau 2006 ir 2007 metais sumažėjo 22,7 procentais. 2008 metais šios grupės darbuotojų bendrovėje vėl padaugėjo 9,1 procentais.

Žmonių turinčių spec. vidurinį išsilavinimą daugiausia įmonėje dirbo 2004 metais – 65 darbuotojai, o mažiausiai 2006 metais – 60 darbuotojų. Šio išsilavinimo grupės darbuotojai per analizuojamą laikotarpį kito tiek didėjančia, tiek mažėjančia tvarka, tačiau labai nežymiai, apie 4 procentus.

Išanalizavus darbuotojų struktūrą pagal išsilavinimą (žr. 17 priedas) nustatyta, kad 2004 - 2008 metais daugiausia įmonėje dirbo vidurinį išsilavinimą turintys darbuotojai. Per 2004-2005 metus darbuotojų su viduriniu išsilavinimu lyginamasis svoris visų darbuotojų atžvilgiu padidėjo 4,8 proc. Per 2005 - 2007 metus lyginamasis svoris sumažėjo 6,9 procentiniais punktais. 2008 metais darbuotojų su viduriniu išsilavinimu lyginamasis svoris padidėjo 1,4 procentiniu punktu visų darbuotojų atžvilgiu.



19 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų pagal išsilavinimą struktūra
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

Iš atliktos analizės matyti (žr. 19 pav.), kad sparčiai didėja darbuotojų turinčių 10 klasių išsilavinimą. Jei 2004 metais šio išsilavinimo grupės darbuotojai sudarė 17,6 % visų darbuotojų, tai 2008 metais darbuotojų turinčių šį išsilavinimą padaugėjo iki 24,4 %. Taip pat nustatyta, kad bendrovėje mažėja darbuotojų turinčių aukštąjį išsilavinimą. Jei 2004 metais bendrovėje dirbo 15,4 % darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, tai 2008 metais šios grupės darbuotojų sumažėjo iki 10,6 % visų darbuotojų, todėl galime teigti, kad UAB „Maistena“ išsilavinimo lygis mažėja, daugiau priimama darbuotojų į darbą turinčių 10 klasių išsilavinimą, o darbuotojai turintys aukštąjį išsilavinimą palieka bendrovę, todėl tokia situacija, neatitinka bendrovės pareigybinių reikalavimų. Pagal pareigybinius reikalavimus, bendrovė pageidauja darbuotojų turinčių aukštąjį, vidurinį arba spec. vidurinį išsilavinimą.

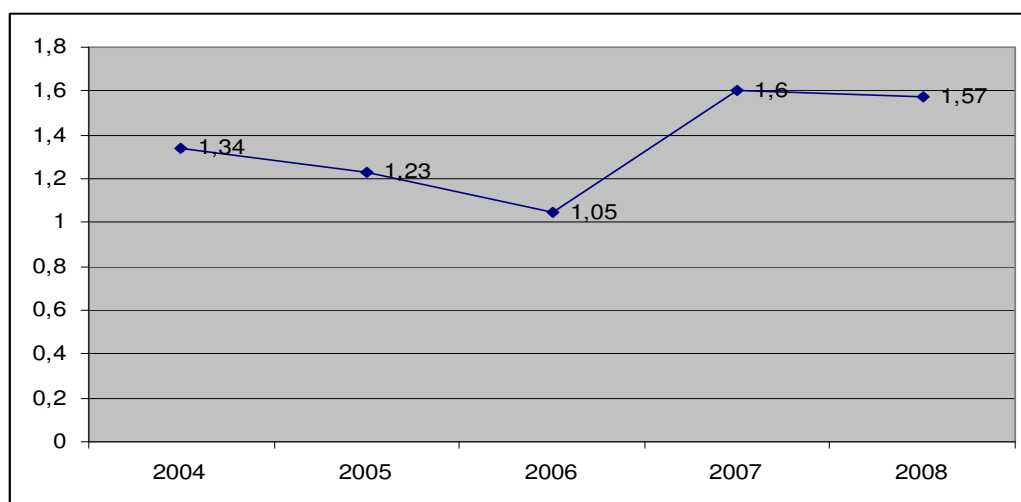
Apibendrinant atliktą darbuotojų skaičiaus analizę, galime teigti, kad 2004-2008 metais Lietuvoje buvusi situacija kai daugelis įmonių Lietuvoje pajautė darbo jėgos trūkumą, palietė ir nagrinėjamąją bendrovę. Daug jaunų ir išsilavinusių žmonių palikdami Lietuvą vyko uždarbiauti į kitas valstybes, todėl įmonių vadovai neturėdavo pasirinkimo priimant darbuotojus į darbą. Statistikos departamento duomenimis, 2007 m. pradžioje Lietuvoje gyveno 3384,8 tūkst.

gyventojų, t.y. 18,5 tūkst. mažiau nei 2006 metais. Per pastaruosius septynerius metus jų sumažėjo 3,6 procento. Žemas gimstamumo lygis, jaunimo emigracija lemia šalies gyventojų skaičiaus mažėjimą ir senėjimą, tačiau 2008 metais paskutinį ketvirtį ekonominiam sunkmečiui palietus ir Lietuvą, situacija darbo rinkoje po truputį pradėjo keistis, kadangi daugelis įmonių atleidžia darbuotojus dėl sumažėjusių pardavimų pajamų, dėl to didėja nedarbas. Atlikus UAB „Maistena“ darbuotojų analizę matyti, kad bendrovėje dėl ekonominės krizės 2008 metais darbuotojų nemažėjo, tačiau didėja dirbančiųjų amžius bei mažėja jų išsilavinimo lygis ir tai neatitinka bendrovės pareiginių reikalavimų, tačiau bendrovės vadovai stengsis įmonei lojalius darbuotojus išlaikyti ir esant sunkmečiui.

2. 2. 2 UAB „Maistena“ darbuotojų kaitos ir kvalifikacijos kėlimo analizė

Kiekvienoje įmonėje darbuotojų skaičius nuolat kinta, dėl įvairiausių priežasčių. Atlikus darbuotojų kaitos ir kvalifikacijos kėlimo analizę nustatyta, kaip kito darbuotojų skaičius UAB „Maistena“ per 2004 – 2008 metus.

Apskaičiavus darbuotojų apyvartumo koeficientą, nustatyta, kad šis rodiklis iki 2006 metų mažėjo ir per 2004 – 2006 metų laikotarpį sumažėjo 21,6 procentais, tačiau iš 20 paveikslu duomenų matyti, kad darbuotojų apyvartumas 2007 metais padidėjo 52,4 procentais, o 2008 metais šiek tiek sumažėjo, t.y. 1,9 procentais. Išnagrinėję darbuotojų apyvartumo koeficientą, matome, kaip kito darbuotojų apyvartumo rodiklis, tačiau darbuotojų kaitos yra skirtingos. Darbuotojai gali kisti dėl priėmimo į darbą ir dėl atleidimo iš darbo, o šių tendencijų apyvartumo rodiklis neparodo ir tai yra šio rodiklio trūkumas, todėl būtina apskaičiuoti darbuotojų priėmimo į darbą ir atleidimo iš darbo koeficientus atskirai.



20 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų apyvartumo koeficiento dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

11 lentelėje pateikti duomenys apie priimtus ir atleistus UAB „Maistena“ darbuotojus. Pagal šiuos duomenis galime teigti, kad darbuotojų UAB „Maistena“ atleidžiama daugiau, nei priimama. Per 2004 – 2008 metus į darbą kasmet priimama vidutiniškai 6,4 procentai darbuotojų, o atleidžiama 7,9 procentai darbuotojų.

11 lentelė

UAB „Maistena“ priimtų ir atleistų ir darbuotojų skaičius 2004-2008 metais

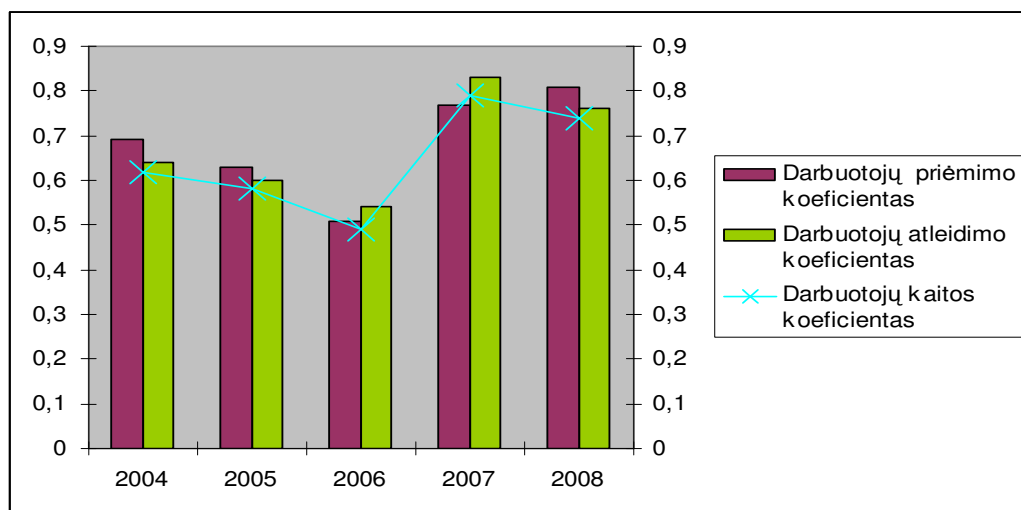
	2004 metai	2005 metai	2006 metai	2007 metai	2008 metai
Priimti darbuotojai	280	266	206	293	320
Atleisti darbuotojai	259	256	220	316	301

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

Darbuotojų priėmimo koeficientas. Išnagrinėjus darbuotojų priėmimo koeficientą (žr. 18 priedas), nustatyta, kad per 2004 – 2008 metus šis rodiklis sumažėjo 26,1 procentais, tačiau 2007 metais šis rodiklis padidėjo 50,98 procentais, o 2008 metais rodiklio reikšmės koeficientas padidėjo dar 0,04 punktais arba 5,2 procentais ir rodiklio reikšmė buvo 0,81.

Darbuotojų atleidimo koeficientas. Išanalizavus darbuotojų atleidimo koeficientą (žr. 18 priedas), nustatyta, kad per 2004 – 2008 metus šis rodiklis sumažėjo 15,6 procentais, 2007 metais padidėjo 53,7 procentais arba 0,29 punktais ir rodiklio reikšmė buvo 0,83, o 2008 metais atleidimo koeficientas sumažėjo 0,07 punktais arba 6,3 procentais ir rodiklio reikšmė buvo 0,76.

21 paveiksle, palyginus darbuotojų priėmimo ir atleidimo koeficientus nustatyta, kad 2004 ir 2005 metais buvo priimta daugiau darbuotojų, nei atleista. 2004 metais priėmimo koeficientas buvo 0,05 punktais, o 2005 metais 0,03 punktais didesnis už atleidimo. Tai, jog priėmimo koeficientas didesnis už atleidimo rodo, kad į bendrovę buvo priimama daugiau darbuotojų, nei jų atleidžiama, šiuo sprendimu buvo siekiama, kad kuo greičiau ir kokybiškiau būtų aptarnautas klientas. Tačiau šis sprendimas nepateisino bendrovės vadovų lūkesčių, be to pardavimų apimtis sumažėjo 399977 Lt, todėl 2006 metais bendrovės vadovų sprendimu buvo nutarta sumažinti pagalbinių darbuotojų skaičių ir modernizuoti parduotuves, t.y. buvo sumontuoti kasos aparatai su skaneriais ir prie kiekvienos kasos sumontuotos svarstyklės ir tai suteikė galimybę sumažinti pagalbinių darbuotojų skaičių bei pagerinti veiklos rezultatus. Nors 2006 – 2007 metais atleidimo koeficientas ir buvo didesnis už priėmimo, tačiau tai negalima pavadinti neigiamu reiškiniu, kadangi tai buvo susiję su parduotuvių modernizavimu. Nagrinėjant 2008 metus darbuotojų priėmimo koeficientas buvo 0,05 punktais didesnis už atleidimo koeficientą, kadangi bendrovė atidarė naują parduotuvę, į kurią buvo priimti nauji darbuotojai ir tai vertinama teigiamai, kadangi tai susiję su įmonės plėtra.



21 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų priėmimo, atleidimo ir kaitos koeficientų dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

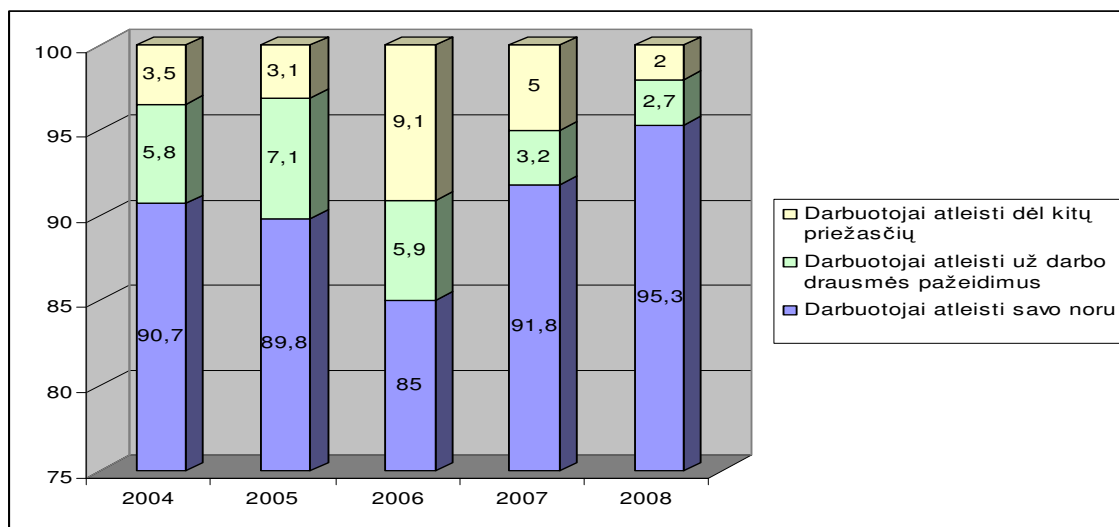
Darbuotojų kaitos koeficientas. Apskaičiavus darbuotojų kaitos koeficientą, nustatyta, kad šis rodiklis iki 2006 metų mažėjo. Jei 2004 metais šio rodiklio reikšmė buvo 0,62, tai 2006 metais rodiklio reikšmė sumažėjo 0,13 punktais ir sudarė 0,49. Tačiau 2007 metais šis koeficientas išaugo net 0,30 punktais arba 61,2 procentais ir sudarė 0,79. 2008 metais rodiklio reikšmė sumažėjo 0,05 punktais.

21 paveiksle palyginus darbuotojų kaitos ir darbuotojų atleidimo koeficientus, galime teigti, kad didžioji dalis darbuotojų nagrinėjamoje bendrovėje yra atleidžiama savo noru ir už drausmės pažeidimus. 2004 ir 2005 metais šių rodiklių reikšmės skyrėsi tik 0,02 punktais, 2006 metais – 0,05 punktais, 2007 – 0,04 punktais, o 2008 metais 0,02 punktais.

Norint iširti priežastis, dėl kurių darbuotojai palieka nagrinėjamą bendrovę, reikia žinoti kiek darbuotojų ir dėl kokių priežasčių buvo atleista. Analizuojant darbuotojus pagal atleidimo priežastis suskirstėme juos į 3 grupes. 22 paveiksle matyti, kad per nagrinėjamą laikotarpį, t.y. per 2004 – 2008 metus daugiausia darbuotojų buvo atleista savo noru. Šios grupės darbuotojų per 2004 - 2006 metus sumažėjo 20,4 procentais, tačiau 2007 metais šis skaičius išaugo 55,1 procentais (žr. 19 priedas). Kaip matyti iš darbuotojų atleidimo struktūros (žr. 20 priedas), atleistų savo noru darbuotojų lyginamasis svoris yra taip pat didžiausias per visą analizuojamą laikotarpį.

Darbuotojai už darbo drausmės pažeidimus atleidžiami vadovaujantis LR darbo kodeksu. Pagrindinės priežastys, dėl kurių buvo atleisti darbuotojai yra: girtavimas, neatvykimas į darbą be pateisinamos priežasties, bendrovės turto grobstymas. Kitos priežastys, dėl kurių buvo atleidžiami darbuotojai, tai: išėjimas į pensiją ir pasibaigus terminuotai sutarčiai.

Literatūroje minima, kad daugiausia įmonę darbuotojai palieka dėl netinkamų darbo sąlygų, dėl mažo darbo užmokesčio, nesutarimų kolektyve ir kt., tačiau, dėl kokių priežasčių bendrovę palieka savo noru atleisti darbuotojai, negalima įvardinti, kadangi bendrovėje tokių duomenų nėra.



22 pav. UAB „Maistena“ atleistų darbuotojų pagal atleidimo priežastis struktūra
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ duomenimis

Darbuotojų pastovumo koeficientas. Išanalizavus darbuotojų pastovumo koeficientą, nustatyta, kad 2004 metais šio rodiklio reikšmė buvo 0,56. 2005 metais šis rodiklis sumažėjo 0,02 punktais. 2006 metais rodiklio reikšmė padidėjo labai nežymiai (0,01 punktu), tačiau 2007 metais vėl nusmuko 0,03 punktais. 2008 metais rodiklio reikšmė vėl didėjo 0,05 punktais. Atlikus pastovumo koeficiento analizę nustatyta, kad rodiklio pokyčiai buvo labai nežymūs, vadinasi, galima daryti prielaidą, kad įmonės apsirūpinimo darbuotojais būklė stabili ir įmonėje yra geros apmokėjimo sąlygos tenkinančios daugiau kaip pusę įmonės darbuotojų.

Kvalifikacijos kėlimas. UAB „Maistena“ kvalifikacijos kėlimo strateginius tikslus ir veiklos gaires nustato bendrovės personalo skyrius, vadovaudamasis generalinio direktoriaus įsakymu dėl darbuotojų mokymo ir jų kvalifikacijos kėlimo. UAB „Maistena“ darbuotojai nuolat kelia savo kvalifikaciją pagal jų pareigoms nustatytus kvalifikacinius reikalavimus. Bendrovės padalinių vadovai skatina darbuotojus savo iniciatyva savarankiškai kelti kvalifikaciją, o ne iš įmonės lėšų, kadangi mano, kad patys darbuotojai turi būti suinteresuoti kvalifikacijos kėlimu, nes bendrovėje yra keičiamos pareigos, kylama karjeros laiptais, o taip pat ir didinamas darbo užmokestis.

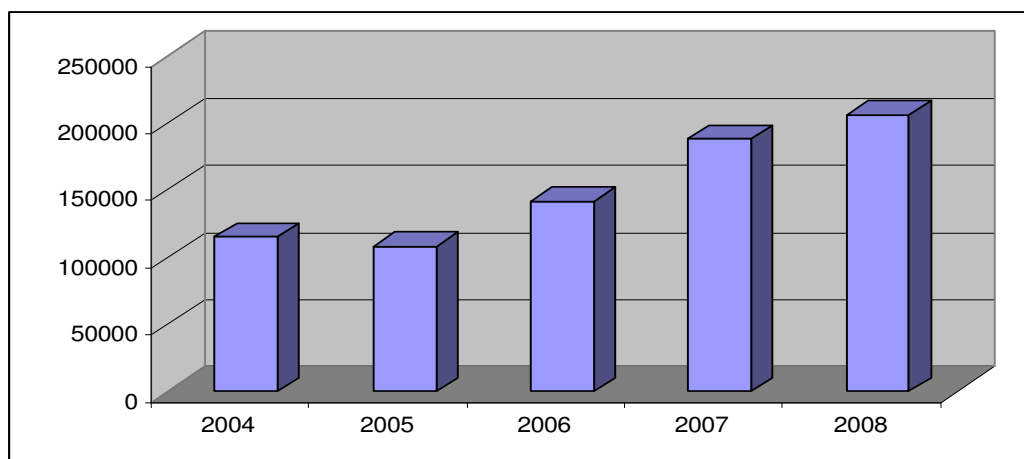
Apibendrinant atliktą darbuotojų kaitos ir kvalifikacijos analizę galima teigti, kad UAB „Maistena“ per analizuojamą laikotarpį darbuotojų daugiau atleidžiama, nei priimama.

Daugiausia bendrovės darbuotojų atleidžiama savo noru, nei už darbo drausmės pažeidimus. Nagrinėjamos bendrovės darbuotojai kelti kvalifikaciją skatinami ne įmonės lėšomis, o savo iniciatyva, už tai pakeliant jiems pareigas, ar darbo užmokestį. Iš darbuotojų pastovumo koeficiento nustatyta, kad įmonėje apsirūpinimo darbuotojais būklė yra stabili.

2. 2. 3 UAB „Maistena“ darbo našumo analizė

Išanalizavus literatūrą, nustatyta, kad darbo našumo rodikliai gali būti natūriniai, piniginiai ir išreikšti darbo laiko vienetais. Tačiau analizuojant darbo našumą įmonėse, dažniausiai skaičiuojamas vieno darbuotojo vidutinis metinis išdirbis (gali būti skaičiuojami dieninis ir valandinis išdirbis), tai padeda išsiaiškinti darbo našumo kilimo tempą, bei kokie veiksniai jį nulėmė. Šiuo atveju, kadangi nagrinėjamos bendrovės pagrindinė veikla prekyba, darbo našumo rodikliai gali būti nagrinėjami tik pinigine išraiška, todėl piniginis darbo našumo rodiklis sutaps su vieno darbuotojo metiniu išdirbiu, kadangi tiek vieną, tiek kitą rodiklį veikia įmonės parduota produkcija ir vidutinis metinis sąrašinis darbuotojų skaičius.

Apskaičiavus UAB „Maistena“ metinį vieno darbuotojo išdirbį (žr. 23 pav.) nustatyta, kad per 2004-2005 metų laikotarpį rodiklis sumažėjo 5,8 proc. (žr. 21 priedas), tam įtakos turėjo 21 padidėjęs sąrašinis darbuotojų skaičius ir 399977 Lt sumažėjusi pardavimų apimtis. Tačiau nuo 2005 metų iki 2008 metų šis rodiklis kasmet augo ir per 2005 – 2008 metų laikotarpį išaugo 90,8 procentų. Rodiklio didėjimui įtakos turėjo 78,2 procento padidėjusi pardavimų apimtis. Analizuojamo rodiklio didėjimą per 2005-2007 metų laikotarpį taip pat veikė ir darbuotojų skaičius. Per tą patį laikotarpį iš įmonės buvo atleisti 43 darbuotojai, tačiau 2008 metais į įmonę ryšium su veiklos plėtra buvo priimta 15 naujų darbuotojų.

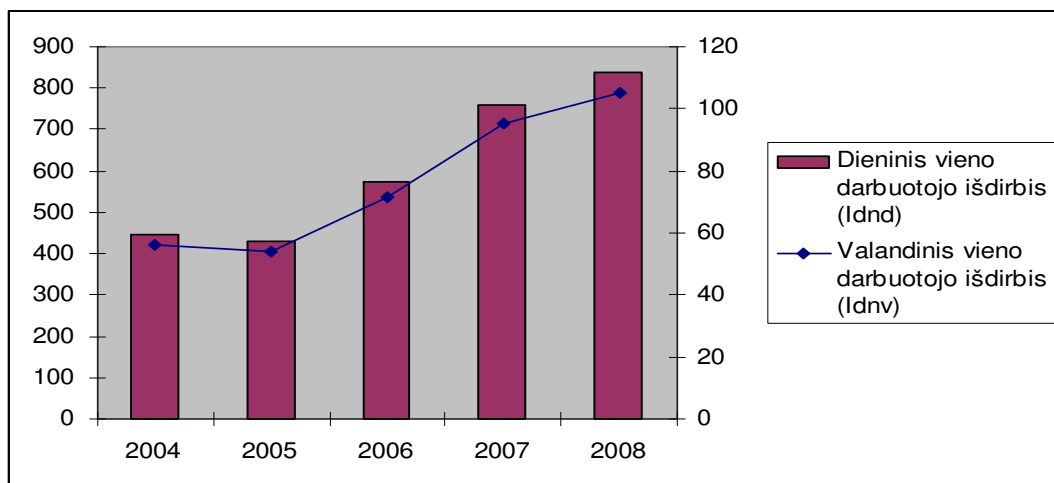


23 pav. Vieno UAB „Maistena“ metinio darbuotojo išdirbio dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Kadangi Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso 144 straipsnis reglamentuoja darbo laiko trukmę, t.y. 5 darbo dienos per savaitę ir 8 valandos per darbo dieną, tai galime paskaičiuoti dieninį vieno darbuotojo išdirbį ir valandinį vieno darbuotojo išdirbį.

Išanalizavus dieninį vieno darbuotojo išdirbį nustatyta, kad 2005 metais šis darbo našumo rodiklis sumažėjo 17,5 Lt. Šio rodiklio mažėjimui įtakos turėjo pardavimų apimtys mažėjimas bei darbuotojų skaičiaus didėjimas. Taip pat rodiklio pasikeitimą veikė darbo dienų skaičiaus pasikeitimas (žr. 21 priedas). 2005 metais darbo dienų skaičius lyginant su 2004 metais sumažėjo 7 darbo dienomis. Kaip matyti 24 paveiksle, nuo 2005 metų iki 2008 metų dieninis darbuotojo išdirbis auga. Per 2005-2008 metų laikotarpį dieninis vieno darbuotojo išdirbis išaugo 95,5 proc. Šio darbo našumo rodiklio augimą įtakojo pardavimų augimas, darbuotojų skaičiaus pasikeitimas, bei mažėjimo tendenciją turintis darbo dienų skaičiaus pasikeitimas, kuris didina dieninį vieno darbuotojo išdirbį.



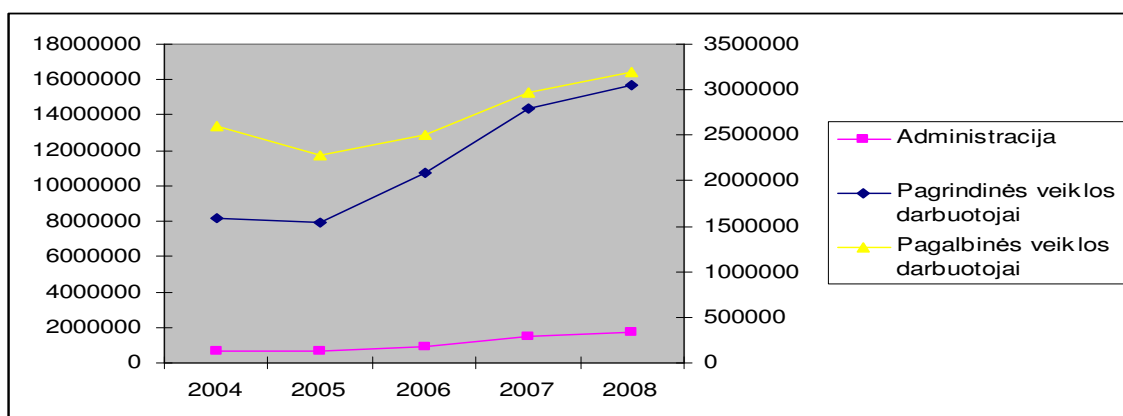
24 pav. Vieno UAB „Maistena“ dieninio ir valandinio darbuotojo išdirbio dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Iš 24 paveikslo duomenų matyti, kad vieno darbuotojo valandinio išdirbio dinamika yra lygiai tokia kaip ir vieno darbuotojo dieninio išdirbio dinamika, kadangi tiek vieną, tiek kitą veikia tie patys veiksniai, Valandinį darbuotojo išdirbį skaičiuojant, dar veikia išdirbtų valandų skaičius. Šiuo atveju, kadangi darbo našumui tirti paimtas Darbo Kodekse nustatytas valandų skaičius (8 val.), o ne faktiškai dirbtų valandų skaičius, rodiklio dinamika išliko tokia pati.

Literatūroje teigiama, kad žinodami įvairių padalinių darbuotojų lyginamąjį svorį visų darbuotojų atžvilgiu, galima apskaičiuoti vidutinį metinį, vidutinį dieninį, bei vidutinį valandinį vieno darbuotojo išdirbį kiekvienam padaliniui. Kadangi UAB „Maistena“ darbuotojai pagal veiklos pobūdį suskirstyti į administracijos, pagrindinės veiklos darbuotojus ir pagalbinės veiklos

darbuotojus, žinodami šių darbuotojų grupių lyginamąjį svorį visų darbuotojų skaičiuje ir metinį vieno darbuotojo išdirbį, galima apskaičiuoti vidutinį metinį, dieninį, bei valandinį vieno darbuotojo išdirbį. Darbe nenagrinėsime visų trijų (metinio, dieninio ir valandinio) darbuotojų išdirbio rodiklių, kadangi juos įtakojo tie patys veiksniai ir kaip matyti iš ankstesnių grafikų šių rodiklių dinamika išlieka tokia pati, todėl smulkiau nagrinėti pasirinkome vidutinį metinį vieno darbuotojo išdirbį.

Išanalizavus vidutinį metinį vieno darbuotojo išdirbį pagal veiklos pobūdžio grupes (žr. 22 priedas) nustatyta, kad administracijos darbuotojų išdirbis 2005 metais, lyginant su 2004 metais, sumažėjo 7,3 procentais (žr. 25 pav.). Šio rodiklio mažėjimą įtakojo 5,8 procentais sumažėjęs metinis vieno darbuotojo išdirbis, bei 0,1 procentu sumažėjęs administracijos darbuotojų lyginamasis svoris. Nuo 2005 metų iki 2008 metų administracijos darbuotojų išdirbis pakilo 167,1 procentais arba 1085 tūkst. Lt. Šio rodiklio didėjimą veikė administracijos darbuotojų lyginamojo svorio didėjimas, kuris nuo 2005 metų iki 2008 metų pakilo 2,4 procentais, taip pat veikė ir metinis vieno darbuotojo išdirbis, kuris nuo 2005 metų iki 2008 metų dėl pardavimo pajamų didėjimo pakilo 90,8 procentų.



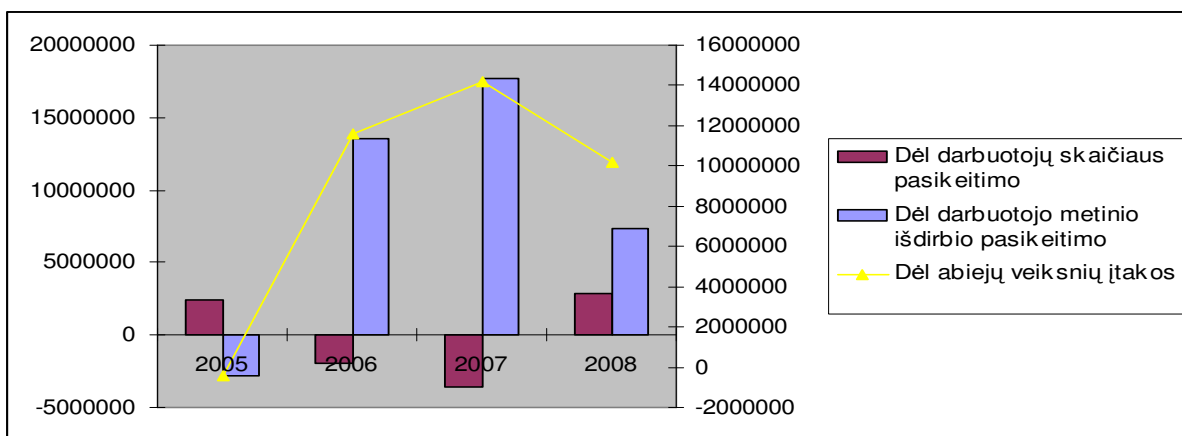
25 pav. UAB „Maistena“ darbuotojų pagal veiklos pobūdį išdirbio dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Kaip matyti 25 paveiksle, išanalizavus pagrindinės veiklos darbuotojų metinį išdirbį nustatyta, kad 2005 metais šis rodiklis sumažėjo 3,5 procentais arba 288855,86 Lt (žr. 22 priedas). Per 2005-2008 metų laikotarpį pagrindinės veiklos darbuotojų išdirbis didėjo. Rodiklio didėjimą veikė pagrindinės veiklos darbuotojų lyginamojo svorio didėjimas ir metinio vieno darbuotojo išdirbio didėjimas, todėl rodiklis per šį laikotarpį išaugo 98,9 procentais arba 7814 tūkst. Lt. 2008 metais šios veiklos darbuotojų lyginamasis svoris visų darbuotojų atžvilgiu sumažėjo 0,4 proc., o vidutinis metinis vieno darbuotojo išdirbis padidėjo 9,6 ir tai lėmė vidutinio metinio pagrindinės veiklos darbuotojų išdirbio didėjimą.

Išnagrinėjus pagalbinės veiklos darbuotojų metinį išdirbį (žr. 22 priedas) nustatyta, kad šis darbo našumo rodiklis, kaip ir ankstesnių grupių per 2004-2005 metus sumažėjo, o per

2005-2008 metų laikotarpį didėjo. Nuo 2004 metų iki 2005 metų nagrinėjamas rodiklis sumažėjo 12,4 proc. arba 323 tūkst. Lt, o per 2005-2008 metų laikotarpį, pagalbinės veiklos darbuotojų metinis išdirbis padidėjo 40,8 proc. Nors šios grupės darbuotojų lyginamasis svoris visų darbuotojų atžvilgiu per visą analizuojamą laikotarpį, t.y. per 2004 – 2008 metus sumažėjo 7,1 procentiniais punktais, nuo 22,6 proc. iki 15,5 proc. visų darbuotojų, tačiau dėl augančios pardavimų apimties didėjantis vidutinis metinis vieno darbuotojo išdirbis turėjo lemiamą reikšmę rodiklio didėjimui.

Iš atliktos analizės matyti, kad darbo našumą įtakoja darbuotojų skaičiaus pasikeitimas ir vidutinis metinis išdirbio pasikeitimas, todėl darbe grandininio keitimo būdu panagrinėsime kokią įtaką vidutiniam metiniam darbuotojo išdirbiui (I_{dbm}) turi šie anksčiau minėti veiksniai.



26 pav. Vidutinį metinį darbuotojų išdirbį įtakančių veiksnių dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Iš 26 paveikslo duomenų matyti, kad per 2004-2005 metų laikotarpį bendras vidutinio metinio išdirbio pasikeitimas sumažėjo 399,9 tūkst. Lt. Rodiklio mažėjimą lėmė metinis vieno darbuotojo išdirbis kuris per tą patį laikotarpį sumažėjo 5,8 proc. Analizuojant 2005-2006 metų laikotarpį nustatyta, kad dėl metinio vieno darbuotojo išdirbio padidėjimo 13510,6 tūkst. Lt (žr. 23 priedas) bendras vidutinis metinis išdirbis padidėjo 11562,8 tūkst. Lt. Per sekantį nagrinėjamą laikotarpį, t.y. per 2006-2007 metus rodiklio didėjimą lėmė taip pat metinis darbuotojo išdirbio padidėjimas kuris padidėjo nuo 141490,11 Lt iki 187960,43 Lt. Bendras vidutinis metinis išdirbis dėl abiejų veiksnių įtakos padidėjo 14167,9 Lt. Kiek kitokia situacija pastebima per 2007-2008 metų laikotarpį. Per šį laikotarpį bendrą darbuotojų metinį išdirbio padidėjimą veikė ir padidėjęs darbuotojų skaičius (nuo 381 iki 396 žmonių), ir metinis vieno darbuotojo išdirbis kuris padidėjo 18526,67 Lt. Bendra abiejų veiksnių įtaka per šį analizuojamą laikotarpį rodiklį padidino 10155,9 tūkst. Lt.

Darbo našumo pokyčius įmonėje taip pat įtakoja ekstensyvūs ir intensyvūs veiksniai. Analizuojant ar įmonei būdinga ekstensyvi, ar intensyvi plėtra, (žr. 24 priedas) nustatyta, kad 2005

metais verslo rezultatui, dėl pardavimų apimties sumažėjus 2798,4 tūkst. Lt, o verslo rezultatui, dėl darbuotojų skaičiaus pasikeitimo padidėjus 2410,8 tūkst. Lt galima teigti, kad bendrovei 2005 metais būdinga ekstensyvi plėtra, t.y. buvo pasamdyta daugiau darbuotojų. 2006 metais verslo rezultatui, dėl pardavimų apimties padidėjus 13519,8 tūkst. Lt, o verslo rezultatui dėl darbuotojų skaičiaus pasikeitimo sumažėjus 1947,6 tūkst. Lt, dėl naujų valdymo metodų bendrovei būdinga intensyvi plėtra. Šiais metais buvo nutarta atsisakyti pagalbinių darbuotojų bei modernizuoti parduotuves. 2007 metais verslo rezultatui dėl pardavimų apimties padidėjus 17716,5 tūkst. Lt, o verslo rezultatui dėl darbuotojų skaičiaus pasikeitimo sumažėjus 3537,5 tūkst. Lt galima teigti, kad bendrovei 2007 metais, kaip ir 2006 metais būdinga intensyvi plėtra. 2008 metais verslo rezultatui dėl pardavimų apimties padidėjus 7326 tūkst. Lt, o verslo rezultatui, dėl darbuotojų skaičiaus pasikeitimo padidėjus 2820 tūkst. Lt bendrovei būdinga ekstensyvi plėtra, t.y. šiais metais buvo pasamdyta daugiau darbuotojų naujai atidaromai parduotuvei.

Apibendrinant, darbo našumo analizę UAB „Maistena“ galima teigti, kad per analizuojamą laikotarpį bendrovė naudojos ekstensyviais ir intensyviais darbo našumo didinimo veiksniais, kadangi bendrovėje diegiamos pažangios technologijos, tobulinamas darbo organizavimas, plečiamas parduotuvių tinklas.

Darbo išteklių naudojimo įtaka produkcijos apimčiai. Per analizuojamą laikotarpį UAB „Maistena“ pardavimų apimtis 2005 metais sumažėjo 0,9 proc. arba 399977 Lt, tačiau per likusį laikotarpį padidėjo 78,2 proc., arba 35886,7 tūkst. Lt. Per 2004-2008 metų laikotarpį, t. y. per analizuojamus penkerius metus, UAB „Maistena“ kasmet vidutiniškai prekiaudavo po 60598,2 tūkst. Lt. Kaip matyti iš 25 priede esančių skaičiavimų per 2004 - 2005 metus pardavimų apimtis sumažėjo 0,86 procento, o 2006 metais pardavimų apimtys pradeda didėti ir didėjimo tempas sudarė 25,2 procento. 2007 metais pardavimų apimtys padidėjo 24,66 procentais, o 2008 metais augimo tempas sudarė 14,18 procento.

Darbe, remiantis statistiniais metodais, ištirtas darbuotojų ryšys su pardavimų apimtimi. Iš 12 lentelėje pateiktų pradinį duomenų paskaičiuojame regresijos lygties parametrus.

12 lentelė

UAB „Maistena“ darbuotojų skaičiaus ir pardavimo apimtys 2004- 2008 metais

Metai	Darbuotojų skaičius (x)	Pardavimų apimtys tūkst.Lt (y)	$x \cdot y$	x^2	\hat{y}	$(y - \hat{y})^2$	$(y - \bar{y})^2$
2004	403	46282	18651646	162409	351323,2	93050133697,4	204953582,4
2005	424	45882	19453968	179776	350598,2	92851962542,4	216566542,4
2006	406	57445	23322670	164836	349873,2	85514252155,2	9942670,2
2007	381	71613	27284553	145161	349148,2	77025787239	121325819,0
2008	396	81769	32380524	156816	348423,2	71104462377,6	448202772,6
Viso:	2010	302991	121093361	808998	1749366	419546598010	1000991386,6

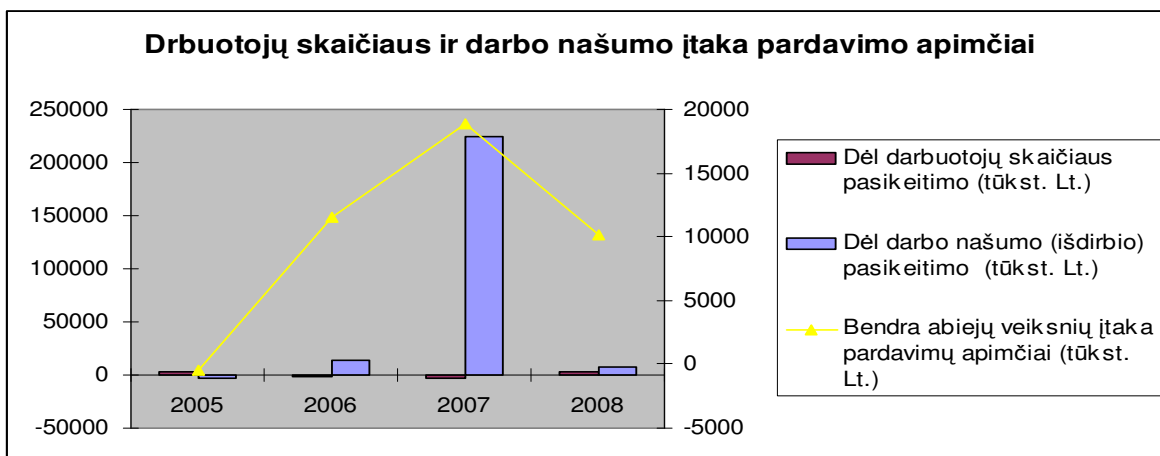
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Apskaičiavus regresijos lygties (žr. 26 priedas) parametrus, galime teigti, kad darbuotojų skaičiui padidėjus 100 žmonių, pardavimai padidės 352048,2 tūkst.Lt., o apskaičiavus koreliacijos indeksą ir determinacijos koeficientą, galime teigti, kad ryšys tarp darbuotojų skaičiaus ir pardavimų apimties yra labai glaudus, nes koreliacijos indekso reikšmė 0,999 yra artima 1. Pagal determinacijos koeficiento reikšmę, galime spręsti, kad pardavimų apimties kitimą 99,9 % įtakoja faktorinis kintamasis, t.y. darbuotojų skaičius.

Kadangi, pagrindiniai pardavimų apimtys įtakojantys veiksniai yra darbo našumas ir darbuotojų skaičiaus kitimas, todėl grandininio keitimo būdu, panagrinėsime šių veiksnių įtaką pardavimų apimčiai.

Iš lentelės duomenų (žr. 27 priedas), matyti, kad 2005 metais darbuotojų skaičiui padidėjus 21 darbuotoju, o metiniam vieno darbuotojo išdirbiui sumažėjus 6631,38 Lt pardavimų apimtis sumažėjo 400 tūkst. Lt. 2006 metais sumažėjus darbuotojų skaičiui 18 žmonių ir padidėjus metiniam darbuotojo išdirbiui 33277,44 Lt, pardavimų apimtis padidėjo 11563 tūkst. Lt. 2007 metais pardavimų apimtis padidėjo 14168 tūkst. Lt ir sudarė 71613 tūkst. Lt, nes darbuotojų skaičius sumažėjo dar 25 darbuotojais, o metinis darbuotojo išdirbis padidėjo 46470,32 Lt. 2008 metais metiniam darbuotojo išdirbiui padidėjus 18526,67 Lt, o darbuotojų skaičiui padidėjus 15 žmonių, pardavimų apimtis padidėjo 10156 tūkst. Lt, tačiau panagrinėkime, kaip pardavimus įtakojo kiekvienas iš šių veiksnių.

Kaip matyti 27 paveiksle, apskaičiavus pardavimų apimties pasikeitimą dėl darbuotojų skaičiaus pasikeitimo nustatyta, kad 2005 metais padidėjęs darbuotojų skaičius 21 žmonėmis padidino pardavimų apimtį 2411 tūkst. Lt, o 2006 – 2007 metais darbuotojų skaičiui sumažėjus 43 žmonėmis pardavimų apimtis dėl darbuotojų skaičiaus pasikeitimo sumažėjo (žr. 27 priedas) 5486 tūkst. Lt. 2008 metais darbuotojų skaičiui padidėjus 15 žmonių pardavimų apimtis padidėjo 2819 tūkst. Lt.



27 pav. Veiksnių grandininio keitimo būdu įtakojančių pardavimų apimtį dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Apskaičiavus darbo našumo (išdirbio) pasikeitimą produkcijos apimčiai (žr. 27 pav.) nustatyta, kad dėl darbo našumo įtakos pardavimų apimtis 2005 metais sumažėjo 2811 tūkst. Lt. Nuo 2006 metų iki 2008 metų darbo našumo rodiklis teigiamai įtakojo pardavimų apimtį didėjimą. 2006 metais šis rodiklis 13510 tūkst. Lt padidino pardavimo apimtį, 2007 metais 22404 tūkst. Lt, o 2008 metais 7337 tūkst. Lt. Todėl galime teigti, kad darbuotojų skaičius ir darbo našumas tiesiogiai įtakojo pardavimų apimtį.

Apibendrinant atliktą darbo našumo analizę, galima teigti, kad darbo našumas UAB „Maistena“ didėja. Per analizuojamą laikotarpį bendrovė naudojami ekstensyviais ir intensyviais darbo našumo didinimo veiksniais, kadangi bendrovėje diegiamos pažangios technologijos, tobulinamas darbo organizavimas ir plečiamas parduotuvių tinklas. Ištirtas darbuotojų ir produkcijos tarpusavio ryšys parodė, kad pardavimų apimtį kitimą įtakoja faktorinis kintamasis, t. y. darbuotojų skaičius.

2. 2. 4 UAB „Maistena“ darbo užmokesčio analizė

Išanalizavus UAB „Maistena“ vidutinį mėnesinį darbuotojo uždarbį nustatyta, kad per visą analizuojamą laikotarpį, t. y. per 2004 - 2008 metus šis rodiklis didėjo (žr. 28 priedas). Jei 2004 metais vidutinis mėnesinis darbo užmokestis sudarė 541,8 Lt, tai per visą nagrinėjamą laikotarpį jis pakilo 47 procentais ir 2008 metais sudarė 796,5 Lt. UAB „Maistena“ prie pagrindinio darbo užmokesčio kaip skatinamąją priemonę už gerus veiklos rezultatus moka premijas ir priedus (žr. 13 lentelė).

13 lentelė

Vidutinės premijos dalies dinamika per 2004-2008 metų laikotarpį

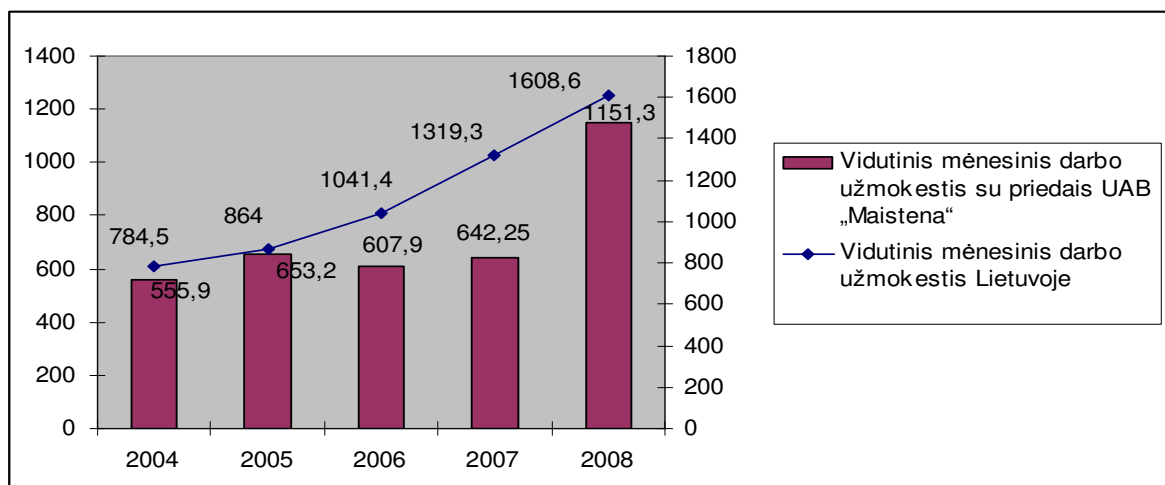
	204 metai	2005 metai	2006 metai	2007 metai	2008 metai
Premijos ir priedai (Lt)	5310	31517	7313	10590	130557
Visi įmonės darbuotojai	376	386	372	349	368
Vidutinė premijos suma tenkanti vienam darbuotojui (Lt)	14,1	81,7	19,7	30,3	354,8

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Kaip matyti iš 13 lentelės duomenų, 2005 metais bendrovė savo darbuotojams išmokėjo premijų bei priedų 26207 Lt daugiau, nei 2004 metais, tai susiję su bendrovės 10 metų jubiliejumi. Šio jubiliejaus proga lojalūs bendrovės darbuotojai buvo pagerbti ne tik pinigėmis

prelijomis, bet ir atminimo dovanomis, tačiau premijos buvo skirtos ir gerai dirbantiems darbuotojams. 2006 metais buvo išmokėta 7313 Lt premijų, t. y. 24204 Lt mažiau, nei 2005 metais. Daugiausia premijų buvo išmokėta administracijos darbuotojams už veiklos rezultatų gerinimą. 2007 metais premijų ir priedų dydis pradeda kilti, lyginant duomenis su 2006 metais premijų suma išaugo 44,8 %, t.y. 3277 Lt. Šis priedų ir premijų padidėjimas susijęs su didele darbuotojų kaita, būtent 2007 metais bendrovės vadovai nutarė mokėti darbuotojams didesnius priedus ir premijas prie darbo užmokesčio, kaip skatinamąsias priemones, kad darbuotojai būtų suinteresuoti dirbti UAB „Maistena“. 2008 metais premijų ir priedų dydis išaugo 12 kartų daugiau nei 2007 metais ir sudarė 130557 Lt.

Kaip matyti 28 paveiksle, palyginus vidutinį mėnesinį UAB „Maistena“ darbo užmokestį su priedais, su vidutiniu mėnesiniu darbo užmokesčiu Lietuvoje nustatyta, kad darbo užmokestis per analizuojamą laikotarpį didėjo tiek UAB „Maistena“, tiek Lietuvoje, tačiau darbo užmokesčio augimo tempai buvo nevienodi. Vidutinio mėnesinis atlyginimas Lietuvoje padidėjo kiek daugiau nei 2 kartus, tuo tarpu UAB „Maistena“ tik 47 proc. 2005 metais nagrinėjamoje bendrovėje darbo užmokestis buvo 41,1 proc. arba 228,6 Lt, mažesnis nei Lietuvoje, tačiau 2008 metais atotrūkis tarp analizuojamų rodiklių sumažėjo ir vidutinis darbo užmokestis UAB „Maistena“ buvo mažesnis 39,7 proc. nei Lietuvoje.



28 pav. Vidutinio mėnesinio (neto) atlyginimo palyginimas
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis Lietuvos statistikos departamento ir UAB „Maistena“ duomenimis

Išanalizavus UAB „Maistena“ vidutinį metinį vieno darbuotojo užmokestį nustatyta, kad (žr. 28 priedas) vidutinis metinis vieno darbuotojo darbo užmokestis per visą analizuojamą laikotarpį, kaip ir mėnesinis darbo užmokestis, didėjo. 2005 metais darbuotojo darbo užmokestis padidėjo 356,4 Lt, 2006 metais 200,4 Lt, 2007 metais 285,0 Lt, o 2008 metais net 2214,6 Lt. Per

analizuojamą laikotarpį, t.y. per 2004 - 2008 metus, UAB „Maistena“ vidutinis vieno darbuotojo metinis darbo užmokestis sudarė 7463,88 Lt. per metus.

Kadangi, vidutinis metinis vieno darbuotojo darbo užmokestis UAB „Maistena“ per analizuojamą laikotarpį didėja, darbe naudojant tiesinę Trendo funkciją, nustatytas prognozuojamas vidutinis metinis vieno darbuotojo darbo užmokestis 2009 - 2010 metams. 14 lentelėje pateikti pradiniai duomenys, pagal kuriuos apskaičiuota tiesinė trendo funkcija.

14 lentelė

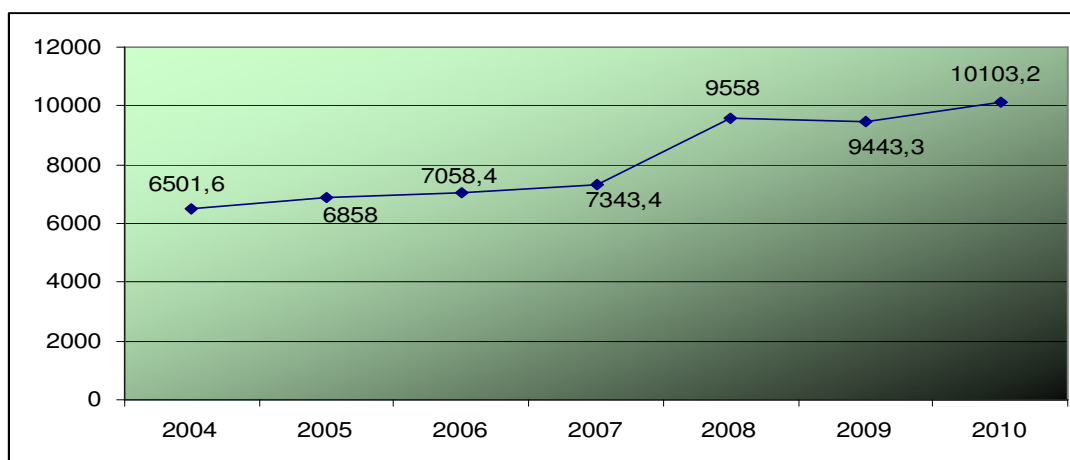
Vidutinio metinio vieno darbuotojo darbo užmokesčio dinamika

Metai	Vidutinis metinis vieno darbuotojo darbo užmokestis (y_t)	Periodas, (t)	t^2	\tilde{y}_t^2	$t \cdot y_t$
2004	6501,6	1	1	42270802	6501,6
2005	6858	2	4	47032164	13716
2006	7058,4	3	9	49821010	21175,2
2007	7343,4	4	16	53925523	29373,6
2008	9558	5	25	91355364	47790
Viso:	37319,4	15	55		118556,4

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Atlikus skaičiavimus gauta tokia tiesės lygtis: $y_t = 5484,42 + 659,82t$ (žr. 28 priedas), pagal kurią prognozuotas vidutinis darbo užmokestis 2009 ir 2010 metams.

Kaip matyti 29 paveiksle, atlikus skaičiavimus, nustatyta, kad vidutinis metinis vieno darbuotojo darbo užmokestis 2009 metais lyginant su 2008 metais sumažės 114,66 Lt, tačiau 2010 metais prognozuojamas vidutinio darbo užmokesčio padidėjimas 659,82 Lt. Šis darbo užmokesčio prognozavimas galioja esant stabiliai ekonomikai, tačiau šiuo metu, kai visas pasaulis, o taip pat ir Lietuva išgyvena ekonomikos nuosmukį, šie rodikliai gali keistis iš esmės, kadangi bendrovė siekdama išsilaikyti rinkoje, gali imtis ne tik darbo užmokesčio mažinimo politikos, bet ir sumažinti darbuotojų skaičių.

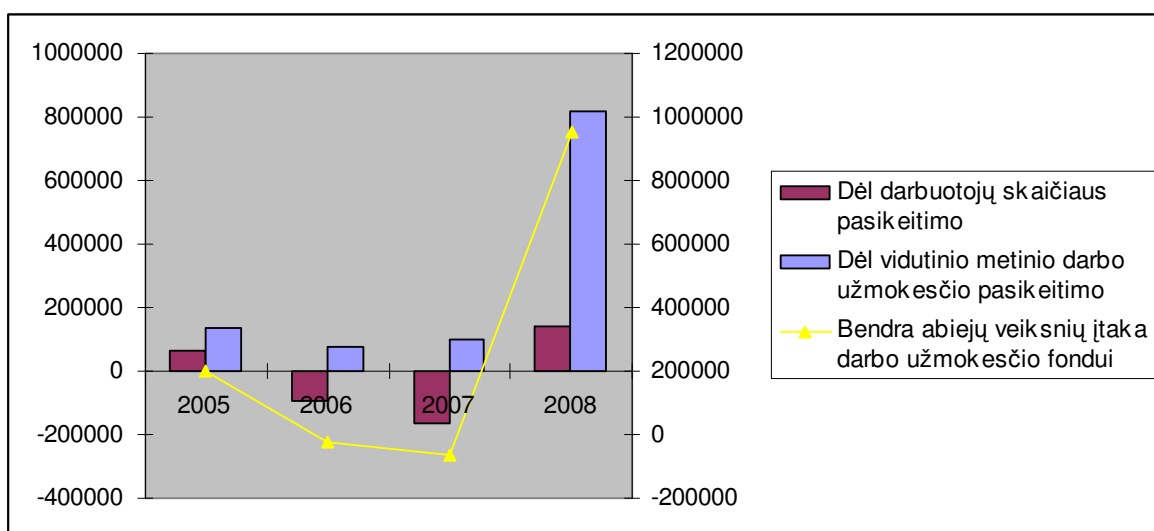


29 pav. Prognozuojamo vidutinio metinio darbo užmokesčio dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Darbo užmokesčio fondas, kaip matyti iš 29 priede esančios lentelės, per nagrinėjamą laikotarpį, t.y. per 2004 - 2008 metus, padidėjo 43,9 procentais. 2005 metais absoliutinis darbo užmokesčio fondo padidėjimas sudarė 202,59 tūkst. Lt, o 2006 metais darbo užmokesčio fondas sumažėjo 21,47 tūkst. Lt. 2007 metais darbo užmokesčio fondas sumažėjo dar 62,87 tūkst. Lt, tačiau 2008 metais padidėjo net 954,49 tūkst. Lt ir sudarė 3517,34 tūkst. Lt.

UAB „Maistena“ darbuotojų darbo užmokesčio fondo pasikeitimus, įtakojo du veiksniai: dirbančiųjų skaičiaus ir vidutinio metinio vieno darbuotojo darbo užmokesčio fondo pasikeitimas. Todėl, absoliučių skirtumų būdu apskaičiuota šių dviejų veiksnių įtaka darbo užmokesčio fondo pasikeitimui.



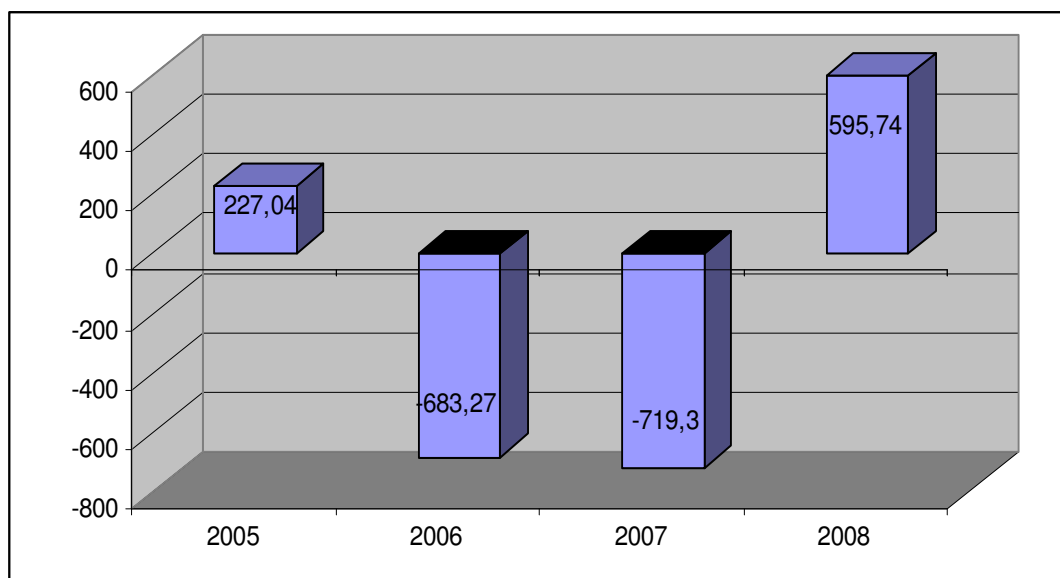
30 pav. Darbo užmokesčio fondą įtakojusių veiksnių dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Kaip matyti 30 pav., atlikus darbo užmokesčio fondą įtakojančių veiksnių analizę (žr. 30 priedas) nustatyta, kad 2005 metais dėl abiejų nagrinėtų veiksnių įtakos darbuotojų darbo užmokesčio fondas padidėjo 202586,4 Lt. 2005 metais darbuotojų skaičiui padidėjus 10 žmonių, darbo užmokesčio fondas, dėl darbuotojų skaičiaus pasikeitimo atitinkamai padidėjo 65016 Lt, o vidutiniam metiniam darbuotojo darbo užmokesčiui pakilus 5,5 procento, šis veiksnys įtakojo darbo užmokesčio fondą 137570,4 Lt. 2006 metais, vidutiniam darbuotojo darbo užmokesčiui pakilus 2,9 procento, šis veiksnys darbo užmokesčio fondą padidino 74548,8 Lt., tačiau darbuotojų UAB „Maistena“ sumažėjo 14 žmonių, todėl šis veiksnys darbo užmokesčio fondą sumažino 96012 Lt ir tai turėjo lemiamos reikšmės darbo užmokesčio fondo mažėjimui (21463,2 Lt.). Sekančiais metais, t.y. 2007 m., kaip ir 2006 m. darbo užmokesčio fondas mažėjo dėl abiejų veiksnių įtakos 62878,2 Lt. Lemiamos reikšmės fondo mažėjimui turėjo vis mažėjantis darbuotojų skaičius bendrovėje (23 žmonės), šis veiksnys darbo užmokesčio fondą sumažino 162343,2 Lt, o ne taip sparčiai didėjantis

vidutinis darbo užmokestis darbo užmokesčio fondą padidino 99465 Lt. Tačiau, darbo užmokesčio fondas, sparčiai padidėjo 2008 metais ir tam įtakos turėjo ir didėjantis darbuotojų skaičius (19 žmonių), kuris fondą padidino 139524,6 Lt ir net 30,2 procento pakilęs vidutinis darbo užmokestis, kuris darbo užmokesčio fondą padidino 814972,8 Lt.

Tačiau, absoliutinis darbo užmokesčio fondo pasikeitimas dar neparodo darbo užmokesčio fondo panaudojimo efektyvumo, nes jis nesusietas su pardavimų apimtimi. Todėl išanalizuokime ir santykinį darbuotojų darbo užmokesčio pasikeitimą atsižvelgiant į pardavimų apimtį.



31 pav. Santykinis darbo užmokesčio fondo pasikeitimas

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Kaip matyti iš 31 paveiksle esančių duomenų, santykinis darbo užmokesčio fondo pasikeitimas 2005 metais sudarė 227,04 tūkst. Lt, tačiau 2006 metais darbo užmokesčio fondas santykinai sumažėjo 683,27 tūkst. Lt, o 2007 metais sumažėjo dar 719,3 tūkst. Lt. Tačiau 2008 metais darbo užmokesčio fondas padidėjo net 595,74 tūkst. Lt (žr. 31 priedas).

Santykiniam darbo užmokesčio fondo pasikeitimams įtakos turėjo trys veiksniai: darbuotojų skaičiaus pasikeitimas, vidutinio metinio vieno darbuotojo darbo užmokesčio pasikeitimas, bei pardavimų apimtį pasikeitimas. Kadangi, skaičiuojant santykiniam darbo užmokesčio fondui turėjusių veiksnių įtaką, pirmųjų dviejų veiksnių t.y. darbuotojų skaičiaus pasikeitimo ir vidutinio metinio vieno darbuotojo darbo užmokesčio pasikeitimas išlieka tokie pat kaip ir skaičiuojant absoliutinį darbo užmokesčio pasikeitimą. Todėl panagrinėkime trečiojo

veiksnių, t.y. pardavimų apimties, įtaką darbo užmokesčio fondui. Darbo užmokesčio fondo kitimą lėmę veiksniai pateikti 15 lentelėje.

15 lentelė

Darbo užmokesčio kitimą lemiantys veiksniai

Darbo užmokesčio fondo kitimą lėmę veiksniai	2005 metai	2006 metai	2007 metai	2008 metai
Dėl darbuotojų skaičiaus pasikeitimo	65016	-96012	-162343,2	139524,6
Dėl metinio vieno darbuotojo darbo užmokesčio pasikeitimo	137570,4	74548,8	99465	814972,8
Dėl pardavimų apimties pasikeitimo (tūkst.. Lt)	227,04	-683,27	-719,3	-595,74

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

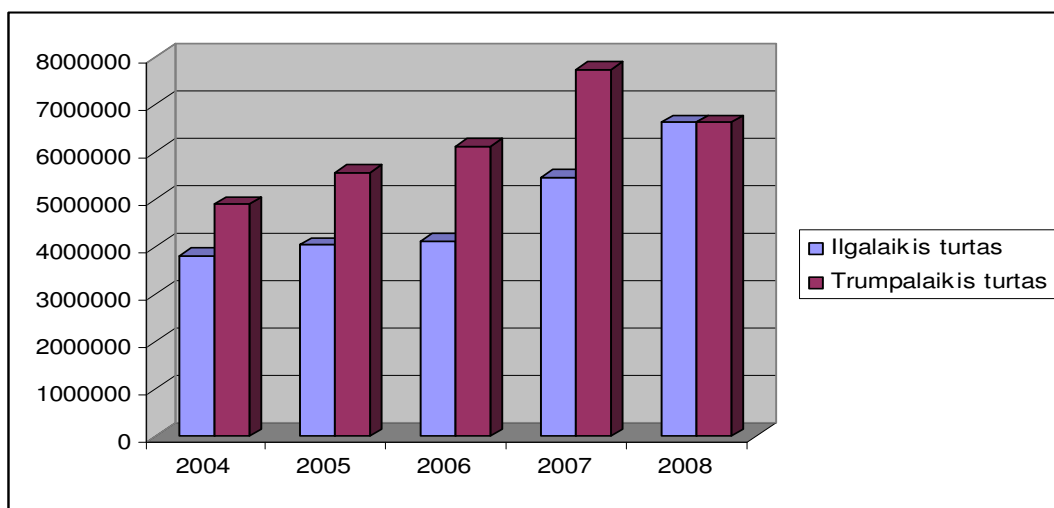
2003 metais, darbo užmokesčio fondui, dėl darbuotojų skaičiaus pasikeitimo ir dėl vieno darbuotojo darbo užmokesčio pasikeitimo padidėjus 202586,4 Lt., dėl produkcijos apimties pasikeitimo, darbo užmokesčio fondas sumažėjo 122,23 tūkst. Lt. Todėl, santykinis darbuotojų darbo užmokesčio fondo pasikeitimas dėl visų trijų veiksnių įtakos buvo 80,36 tūkst. Lt. 2004 metais nors ir didėjanti pardavimų apimtis darbo užmokesčio fondo neįtakojė, todėl pagrindiniai veiksniai įtakoję darbo užmokesčio fondą liko darbuotojų skaičiaus pasikeitimas, bei vidutinio darbo užmokesčio pasikeitimas, kurie darbo užmokesčio fondą sumažino 21463,2 Lt. 2005 metais vidutiniam darbuotojo darbo užmokesčiui ir darbuotojų skaičiui darbo užmokesčio fondą sumažinus 62878,2 Lt, pardavimų apimtis darbo užmokesčio fondą padidino 52,51 tūkst. Lt, todėl santykinis darbo užmokesčio fondo sumažėjimas sudarė 10,37 tūkst. Lt. 2006 metais didėjanti pardavimų apimtis darbo užmokesčio fondą padidino 51,26 tūkst. Lt, o didėjantis darbuotojo vidutinis darbo užmokestis ir darbuotojų skaičius darbo užmokesčio fondą padidino 954497,4 Lt, dėl visų trijų veiksnių įtakos bendras santykinis darbo užmokesčio fondo padidėjimas sudarė 1005,76 tūkst. Lt.

Apibendrinant darbo užmokesčio analizę nustatyta, kad per analizuojamą laikotarpį darbo užmokestis bendrovėje didėjo. UAB „Maistena“ darbuotojų skatinimui yra mokami priedai bei premijos ir tai, taip pat didina darbo užmokestį. Prognozuojant darbo užmokesčio kitimą 2009-2010 metams nustatyta, kad 2009 metais nežymiai mažėja, o 2010 darbo užmokestis didėja. Tačiau tokia prognozė negali būti vertinama teisingai, kadangi ji galioja tik esant stabiliai ekonomikai. Darbo užmokesčio fondo pokyčius, per analizuojamą laikotarpį, lėmė darbuotojų skaičiaus pasikeitimas, metinis vieno darbuotojo darbo užmokesčio pasikeitimas, bei pardavimų apimties pasikeitimas.

2.3 UAB „MAISTENA“ KAPITALO NAUDOJIMO ANALIZĖ

Atlikus UAB „Maistena“ analizę nustatyta (žr. 4 priedas), kad per analizuojamą laikotarpį turto dalis padidėjo 51,88 proc., t.y. nuo 8713710 Lt iki 13234744 Lt. Kaip matyti 32 paveiksle, ilgalaikis turtas per visą analizuojamą laikotarpį padidėjo 73,3 proc., t.y. 2004 metais ilgalaikis turtas bendrovėje sudarė 3816132 Lt, o 2008 metais bendrovės ilgalaikio turo suma sudarė 6613328 Lt. Tuo tarpu trumpalaikis turtas bendrovėje nuo 2004 iki 2007 metų padidėjo 58,1 proc., o 2008 metais sumažėjo 14,5 proc.

Atlikus UAB „Maistena“ turto struktūros analizę nustatyta (žr. 5 priedas), kad trumpalaikis turtas per visą analizuojamą laikotarpį sudarė didžiausią įmonės turto dalį. Per visą analizuojamą laikotarpį ilgalaikis turtas sudarė vidutiniškai 43,5 proc. viso turto, o trumpalaikis turtas vidutiniškai sudarė 56,5 proc. viso turto.

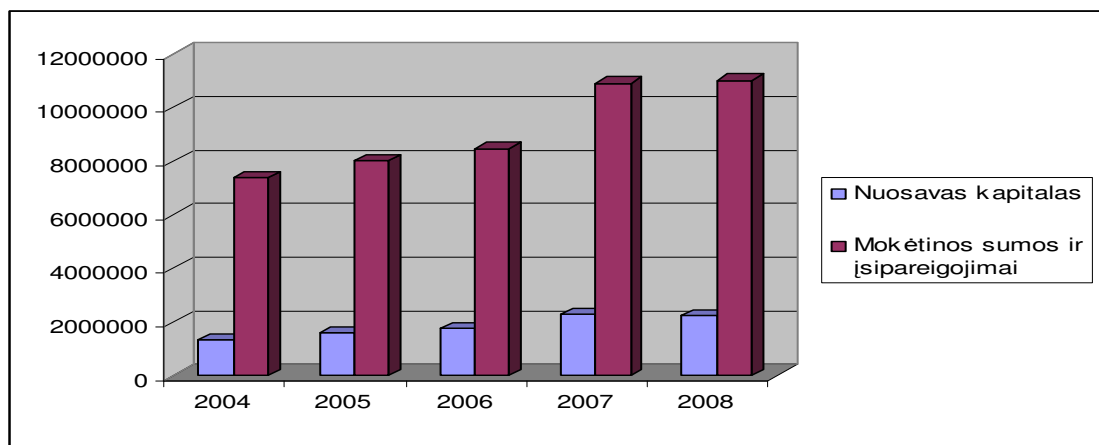


32 pav. UAB „Maistena“ turto dinamika 2004-2008 metais

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Per 2004-2007 metų laikotarpį trumpalaikio turto lyginamasis svoris didėjo nuo 56,2 procentų iki 58,62 procentų, o 2008 metais trumpalaikio turto lyginamasis svoris sumažėjo iki 50,03 procentų. Ilgalaikio turto lyginamasis svoris bendroje turto sudėtyje nuo 2004 metų iki 2006 metų sumažėjo nuo 43,8 proc. iki 40,28 proc., tačiau per 2007-2008 metus įmonės ilgalaikio turto dalis išaugo 9,69 procentiniais punktais ir 2008 metais ilgalaikis turtas sudarė 49,97 proc. viso turto.

Kaip matyti 33 paveiksle, nuosavas kapitalas per 2004-2007 metų laikotarpį vidutiniškai didėjo 15,2 proc., tačiau 2008 metais sumažėjo 3,0 proc. arba 68674 Lt. Tuo tarpu įmonės išipareigojimai per visą analizuojamą laikotarpį, t.y. per 2004-2008 metus kasmet vidutiniškai padidėdavo 8,8 proc., t.y. nuo 7385385 Lt iki 11008190 Lt.



33 pav. UAB „Maistena“ nuosavo kapitalo ir įsipareigojimų dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Apskaičiavus savininkų nuosavybės ir įsipareigojimų struktūrą (žr. 5 priedas) nustatyta, kad didžiausią įmonės nuosavo kapitalo ir įsipareigojimų dalį per analizuojamą laikotarpį sudarė mokėtinos sumos ir įsipareigojimai. Nuosavas kapitalas per visą analizuojamą laikotarpį sudarė vidutiniškai 16,66 proc. nuosavo kapitalo ir įsipareigojimų, tuo tarpu mokėtinos sumos ir įsipareigojimai vidutiniškai sudarė 83,34 proc. nuosavo kapitalo ir įsipareigojimų, todėl galima teigti, kad nagrinėjamos įmonės veikla didžiąja dalimi finansuojama iš skolintų lėšų. Daugelių autorių teigimu, šitoks finansavimas yra rizikingas ir gali turėti neigiamos įtakos įmonės stabilumui. Tačiau, tokia UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų analizė parodo tik bendras finansines kitimo tendencijas, todėl norint padaryti išvadas apie įmonės veiklos efektyvumą reikalinga detalesnė analizė.

Apibendrinant kapitalo analizę nustatyta, kad UAB „Maistena“ didžiausią turto dalį sudarė trumpalaikis turtas. Per visą analizuojamą laikotarpį ilgalaikis turtas sudarė vidutiniškai 43,5 proc. viso turto, o trumpalaikis turtas vidutiniškai sudarė 56,5 proc. viso turto. Analizuojant nuosavo kapitalo ir įsipareigojimų dalį nustatyta, kad didžiausią dalį vidutiniškai 83,34 proc. visos nuosavo kapitalo ir įsipareigojimų dalies sudarė įsipareigojimai. Iš atliktos analizės galima daryti išvadą, kad bendrovės veikla didžiąja dalimi finansuojama iš skolintų lėšų.

2.3.1 UAB „Maistena“ ilgalaikio turto analizė

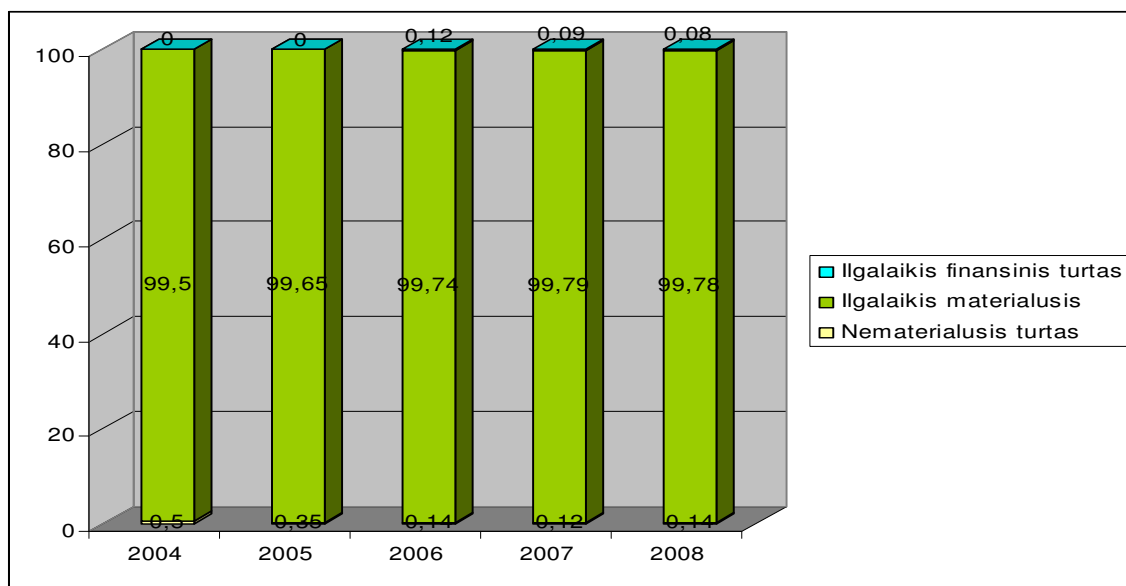
Ilgalaikis turtas – tai turtas, kuris teikia įmonei naudos ir naudojamas ilgiau negu vienerius metus. Jis skirstomas į materialųjį, nematerialųjį ir finansinį. Kai kuris įmonės ilgalaikis turtas nors ir neduoda ekonominės naudos tiesiogiai, tačiau įmonei yra labai svarbus. Jo naudojimas

bei tinkama priežiūra, gali padėti pasiekti numatytus tikslus bei garantuoti, kad įmonė grąžins skolas bankui ar tiekėjams.

Atlikus UAB „Maistena“ analizę nustatyta, kad ilgalaikis turtas per analizuojamą laikotarpį įmonėje padidėjo 73,3 proc., t.y. 2004 metais įmonė turėjo ilgalaikio turto už 3816 tūkst. Lt, o 2008 metais ilgalaikio turto suma išaugo iki 6613,3 tūkst. Lt.

Per analizuojamą laikotarpį labiausiai augo ilgalaikis materialusis turtas. Per 2004-2008 metus ši ilgalaikio turto dalis išaugo 73,8 proc., t.y. įmonės materialusis turtas padidėjo nuo 3796,9 tūkst. Lt iki 6598,8 tūkst. Lt. Taip pat reikia paminėti, kad pastaraisiais įmonės nagrinėjimo metais, t.y. per 2007-2008 metų laikotarpį, įmonėje išaugo ir nematerialusis turtas. 2007 metais nematerialusis turtas išaugo 13,3 proc., o 2008 metais net 45,3 proc. Nematerialaus turto augimas yra susijęs su įmonės vadovų sprendimu, įsigyti šiuolaikišką prekybinę ir programinę įrangą, kurios naudojimas sumažino darbo sąnaudas bei palengvino darbuotojų darbą.

34 paveiksle parodyta, kad didžiąją dalį įmonės ilgalaikio turto sudaro ilgalaikis materialusis turtas. Per 2004-2007 metų laikotarpį ilgalaikio materialaus turto dalis, ilgalaikiame turte padidėjo 43,6 proc., o 2008 metais sumažėjo, tačiau labai nežymiai tik 0,01 proc.



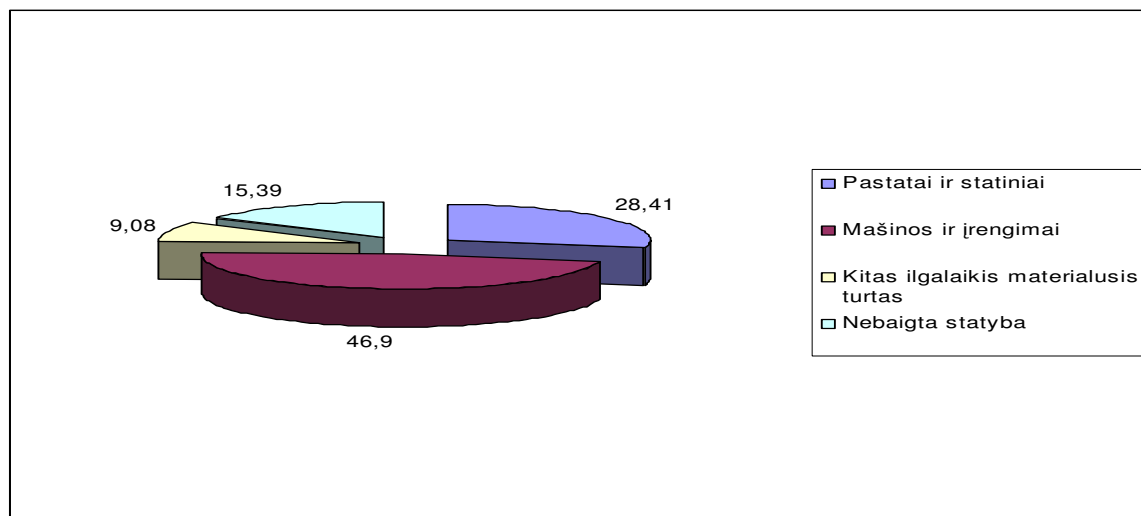
34 pav. UAB „Maistena“ ilgalaikio turto struktūra

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Iš 35 paveikslo matyti, kad išanalizavus 2008 metų ilgalaikio materialaus turto struktūrą, didžiausią dalį materialaus turto sudarė mašinos ir įrengimai 46,9 proc. ir pastatai ir statiniai 28,41 proc.

2008 metais UAB „Maistena“ balanse atsiradęs naujas straipsnis „mašinos ir įrengimai“ yra susijęs su įmonės vadovų sprendimu 2008 metais atnaujinti įmonės transporto

priemonės bei įsigyti įrangą parduotuvėms su brūkšninių kodų skaitytuvais ir integruotomis svarstyklėmis bei lipdukines savirašes svarstyklas.



35 pav. UAB „Maistena“ ilgalaikio materialaus turto struktūra
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Balanso straipsnis „pastatai ir statiniai“ per 2007-2008 metus materialaus turto struktūroje padidėjo 4,91 punktais, kadangi per 2007-2008 metu plėsdama veiklą bendrovė įsigijo pastatų ir tokiu būdu pastatų suma per 2007-2008 metus padidėjo 21 proc. Nuo 2006 metų balanse atsirado nauji straipsniai nebaigta statyba ir tai susiję su įmonės plėtra ir parduotuvių rekonstrukcija, šis balanso straipsnis 2008 metais ilgalaikio turto vertę padidino 7,69 proc.

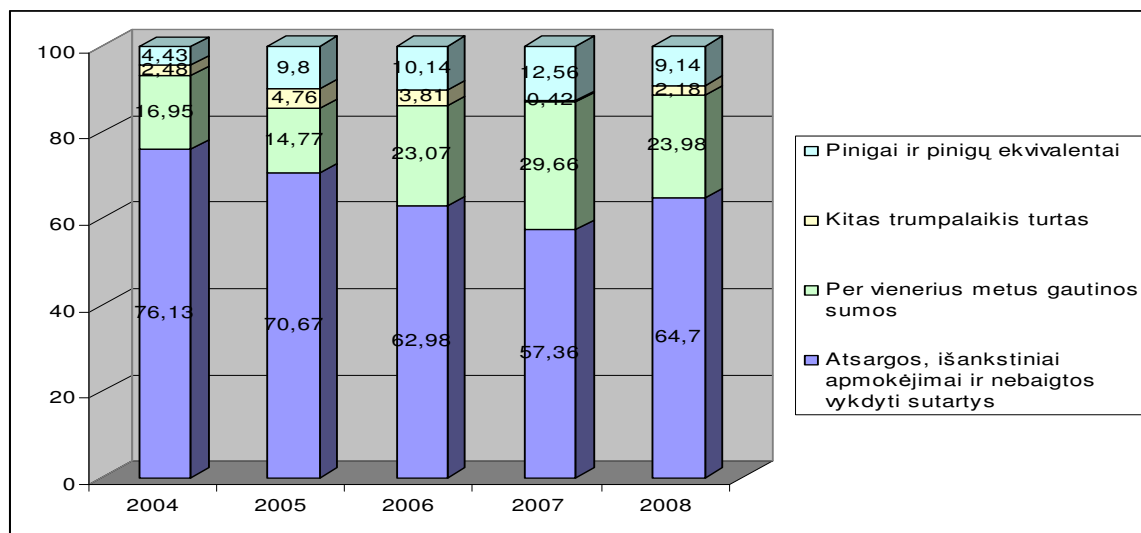
Apibendrinant ilgalaikio turto analizę galima teigti, kad per analizuojamą laikotarpį labiausiai augo materialusis turtas, kadangi UAB „Maistena“ plėtė veiklą. Tačiau dėl įmonės vadovų sprendimų, įsigyti šiuolaikišką prekybinę ir programinę įrangą, kurios naudojimas sumažino darbo sąnaudas bei palengvino darbuotojų darbą, taip pat augo ir nematerialus ilgalaikis įmonės turtas.

2. 3. 2 UAB „Maistena“ trumpalaikio turto analizė

Trumpalaikis turtas – tai turtas, kurį įmonė sunaudoja ekonominei naudai gauti per vienerius metus arba per vieną įmonės veiklos ciklą. Pasak J. Mackevičiaus, be trumpalaikio turto negali funkcionuoti nė viena įmonė: didelė ar maža, gamybos ar paslaugų, tik ką įkurta ar seniai veikianti. [44, 326 p.]

Atlikus trumpalaikio turto analizę nustatyta, kad per visą analizuojamą laikotarpį (žr. 36 pav.) didžiausią dalį trumpalaikio turto sudarė atsargos. Nors nuo 2006 metų įmonės atsargos išaugo 11,3 proc., tačiau įmonės atsargų lyginamasis svoris iki 2007 metų sumažėjo 18,77 punkto (nuo 76,13 procentų iki 57,36 procentu), 2008 metais įmonės atsargų lyginamasis svoris padidėjo 7,34 punktu nuo 57,36 iki 64,70 proc. Tai, kad atsargos bendrovėje sudaro didžiausią trumpalaikio turto dalį prekybinės įmonės požiūriu normalu, kadangi tai galima paaiškinti kaip norą patenkinti pirkėjų poreikius, be to įmonės atsargų didėjimas įmonėje 2008 metais susijęs su įmonės plėtra, kadangi 2008 metais bendrovė atidarė naują parduotuvę.

Įmonės finansinei būklei didelę įtaką daro per vienerius metus gautinų sumų padidėjimas ar sumažėjimas. Nuo 2005 iki 2007 metų šis rodiklis analizuojamoje bendrovėje padidėjo 176,3 proc., t.y. nuo 823,1 tūkst. Lt iki 1577,6 tūkst. Lt, tačiau 2008 metais šis rodiklis sumažėjo 30,8 proc. Didžiąją dalį debitorinių įsiskolinimų sudarė pirkėjų įsiskolinimas. Pagal lyginamąjį svorį įmonės debitoriniai įsiskolinimai užima antrą vietą. Nuo 2004 iki 2007 metų šio balanso straipsnio lyginamoji dalis padidėjo 22,71 punktu. Jei debitorinis įsiskolinimas padidėjo dėl padidėjusių pardavimų, tai rodo padidėjusį pardavimų aktyvumą, tačiau jei debitorinis įsiskolinimas padidėjo dėl laiku nesusimokančių klientų, tai įmonei nėra naudinga, kadangi uždelstas debitorinis įsiskolinimas sukelia nemažai finansinių sunkumų, nes įmonei trūksta pinigų, kurie reikalingi įmonės poreikiams tenkinti. Per 2008 metus debitorinis įsiskolinimas įmonei sumažėjo 5,68 punkto. Pasak G. V. Savickajos, debitorinių įsiskolinimų sumažėjimas vertinamas teigiamai, jei tai vyksta sutrumpėjus atsiskaitymo už prekes periodo dėka. [63, 543 p.]



36 pav. UAB „Maistena“ trumpalaikio turto struktūra

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

UAB „Maistena“ gryniesi pinigai per visą analizuojamą laikotarpį vidutiniškai sudarė 9,2 proc. viso trumpalaikio turto. Per 2004-2007 metų laikotarpį, gryniesi pinigai įmonėje išaugo

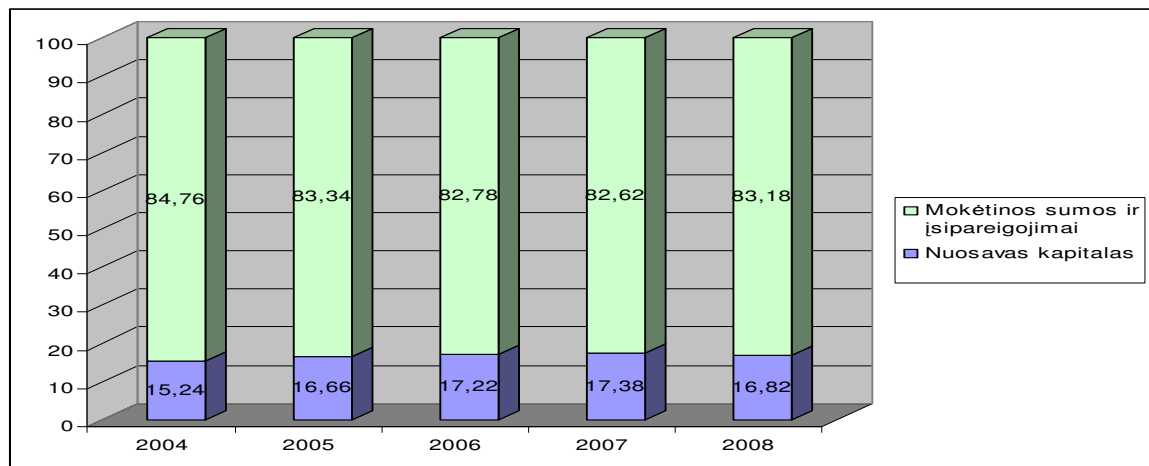
348,3 proc., t.y. nuo 217 tūkst. Lt iki 972,7 tūkst. Lt. 2008 metais šis rodiklis sumažėjo 37,8 proc. ir sudarė 604,9 tūkst. Lt, tačiau pasak G. V. Savickajos, apyvartinių aktyvų valdymo meno pagrindas yra sąskaitoje turėti minimaliai reikalingas pinigų sumas, kurios reikalingos operatyviniams veiksniams. Pinigų suma, kuri reikalinga gerai valdomai įmonei, - tai tarsi draudimas, skirtas padengti trumpalaikius pinigų srauto balanso sutrikimus. Suma turi būti tokia, kad jos užtektų padengti visus pirmuosius mokesčius. Kadangi pinigai yra kasoje arba bankų sąskaitose, tai jos neduoda pajamų, o ekvivalentai – trumpalaikiai finansiniai indėliai, su mažai dividendais, jų reikia turėti minimaliai saugiame lygyje. [79, 550 p.]

Atlikus trumpalaikio turto analizę nustatyta, kad didžiausią trumpalaikio turto dalį sudaro atsargos, bei debitoriniai įsiskolinimai. Didelis atsargų kiekis prekybinei įmonei yra normalus reiškinys, kuris paaiškinamas kaip noru įtikinti bendrovės klientams, o pirkėjų įsiskolinimas rodo padidėjusį pardavimų aktyvumą.

2. 3. 3 UAB „Maistena“ nuosavo ir skolinto kapitalo analizė

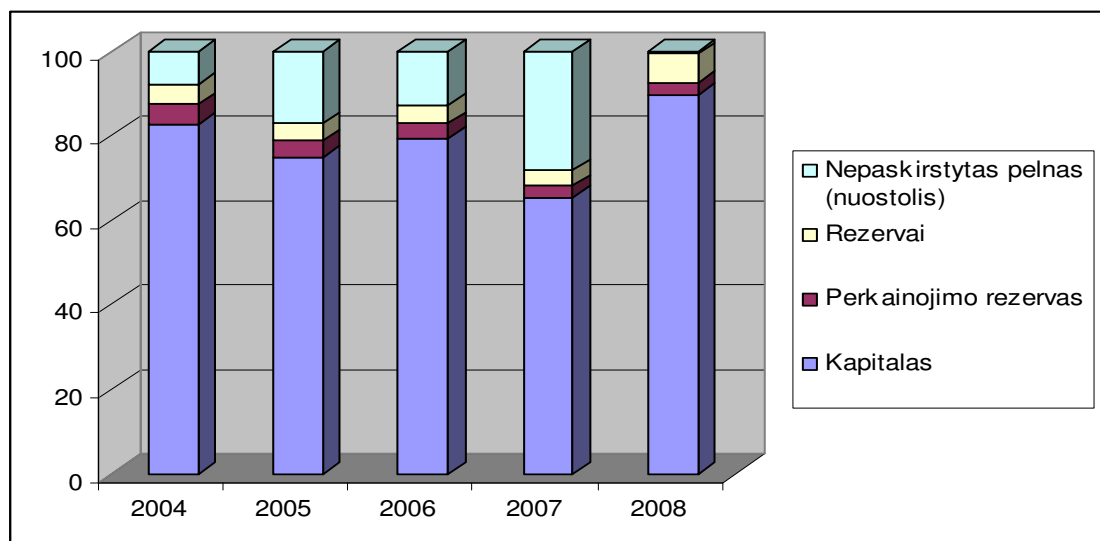
Nuosavas kapitalas – tai įmonės turto dalis, likusi iš viso turto atėmus įsipareigojimus. Nuosavas kapitalas yra sukaupiamas per tam tikrą laikotarpį savininko pastangomis iš įmonės pelno, amortizacinių atskaitymų, tenkančių gaminamai produkcijai ar atliekamoms paslaugoms, iš savininko asmeninio indėlio bei gavus negrąžinamą paramą iš šalies (labdarą, subsidijas ir kt.).

Kaip matyti 37 pav. didžiausią nuosavo kapitalo ir įsipareigojimų dalį sudaro mokėtinos sumos ir įsipareigojimai, todėl galima teigti, kad įmonės veikla didžiaja dalimi yra finansuojama ne iš nuosavo, o iš skolinto kapitalo.



37 pav. UAB „Maistena“ nuosavo kapitalo ir įsipareigojimų struktūra
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Atlikus nuosavo kapitalo analizę nustatyta, kad didžiausią nuosavo kapitalo dalį sudaro įstatinis kapitalas (žr. 38 pav.). Per analizuojamą laikotarpį įstatinis kapitalas UAB „Maistena“ išaugo 81,8 proc. nuo 1100 tūkst. Lt iki 2000 tūkst. Lt. Bendrovės įstatinis kapitalas 2008 metais yra padalintas į 20.000 akcijų, vienos akcijos nominali vertė 100 Lt. Per visą analizuojamą laikotarpį įstatinis kapitalas sudarė vidutiniškai 78,46 proc. viso nuosavo kapitalo.

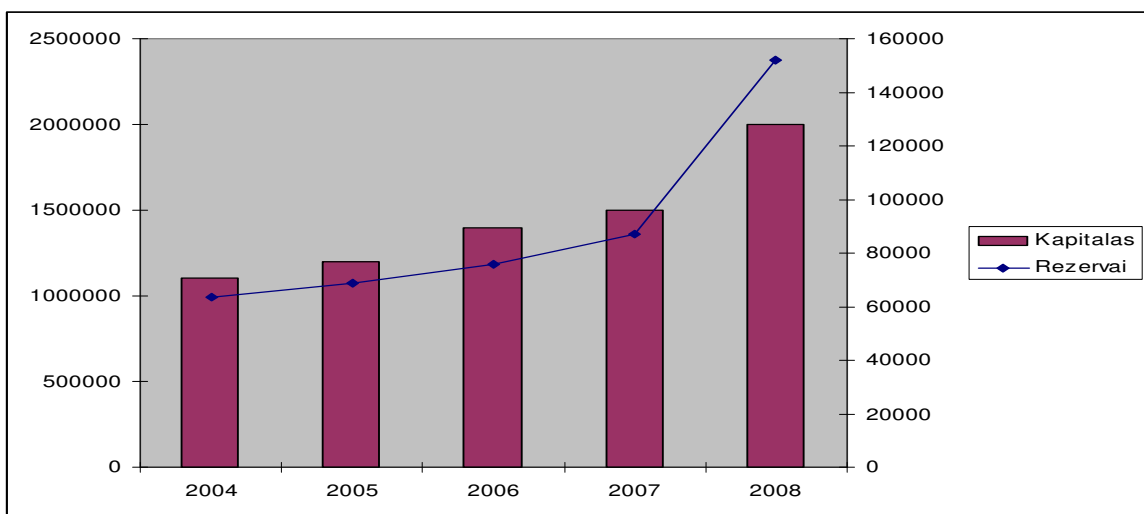


38 pav. UAB „Maistena“ nuosavo kapitalo struktūra

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Antroje vietoje pagal lyginamąjį svorį nuosavame kapitale iki 2008 metų užima nepaskirstytasis pelnas. Nepaskirstytas pelnas iki 2008 metų išaugo 525,9 proc., t.y. nuo 103,3 tūkst. Lt iki 646,4 tūkst. Lt ir sudarė vidutiniškai 16,4 proc. viso nuosavo kapitalo. 2008 metais įmonės savininkams priėmus sprendimą paskirstyti uždirbtą pelną, nepaskirstyto pelno dalis sumažėjo 98 proc. ir sudarė 0,59 proc. viso nuosavo kapitalo.

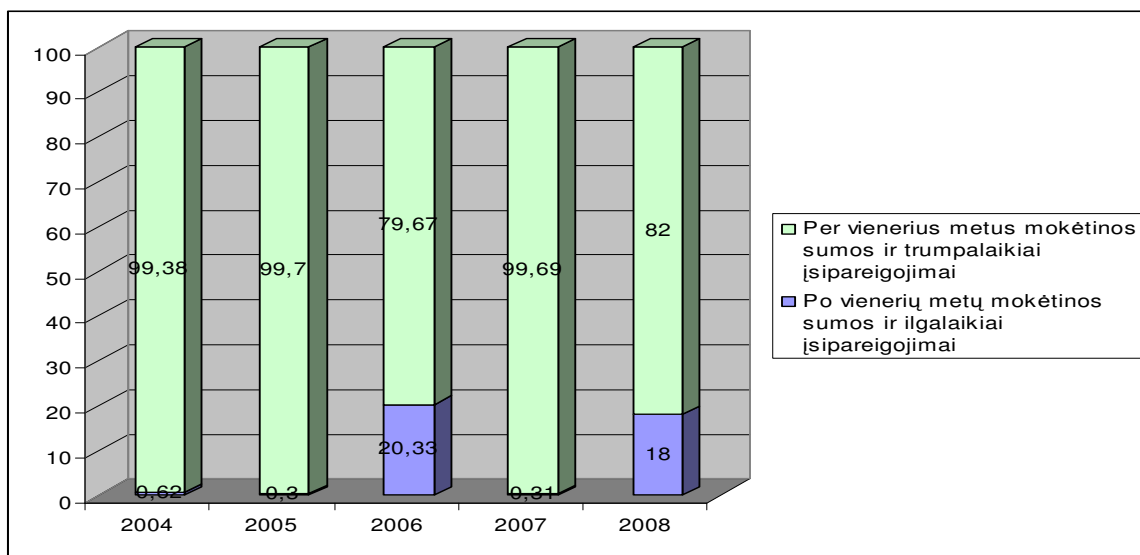
UAB „Maistena“ rezervai per visą analizuojamą laikotarpį išaugo 139,6 proc. ir vidutiniškai sudaro 4,8 proc. viso nuosavo kapitalo. Visi įmonės rezervai priskiriami privalomajam rezervui. Kaip matyti 39 pav. rezervai įmonėje per 2004-2007 metų laikotarpį augo lygiagrečiai su įmonės įstatiniu kapitalu, tačiau 2008 metais rezervų augimo tempas buvo 40,8 punkto spartesnis nei kapitalo, kadangi privalomasis rezervas sudaromas iš paskirstytojo pelno ir turi būti sudarytas ne mažesnis kaip 1/10 įstatinio kapitalo dydžio, tai 2008 metais kai buvo paskirstytas uždirbtas pelnas privalomasis rezervas išaugo 74,1 proc. Kaip matyti 39 pav. rezervai įmonėje per visą analizuojamą laikotarpį išaugo 139,6 proc.



39 pav. UAB „Maistena” kapitalo ir rezervų dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Kapitalo ir rezervų padidėjimui jokios įtakos neturėjo perkainojimo rezervas, nes jo reikšmė nekito ir buvo lygi 61,7 tūkst. Lt.

Kaip anksčiau buvo minėta, didžioji dalis įmonės vykdomos veiklos finansuojama iš skolintų lėšų. Atlikus įmonės išsipareigojimų analizę nustatyta, kad mokėtinų sumų ir išsipareigojimų dalis bendroje pasyvų dalyje per analizuojamą laikotarpį vidutiniškai užėmė 83,34 proc. Reikia pažymėti tai, kad UAB „Maistena“ išskolinimai yra trumpalaikiai ir ilgalaikiai. Kaip matyti 43 pav., per visą analizuojamą laikotarpį didžiausią dalį visų išsipareigojimų, vidutiniškai 92,09 proc., sudarė per vienerius metus mokėtinos sumos ir trumpalaikiai išsipareigojimai.



40 pav. UAB „Maistena” mokėtinų sumų ir išsipareigojimų struktūra
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Didžiausią trumpalaikių įsipareigojimų dalį užima skolos tiekėjams bei trumpalaikės finansinės skolos kredito institucijoms. Skolos tiekėjams per analizuojamą laikotarpį užima vidutiniškai 70,2 proc. visų įsipareigojimų, o skolos finansinėms institucijoms per 2004-2007 metus vidutiniškai užima 25 proc. visų įsipareigojimų, reikia pažymėti, kad 2008 metais bendrovė trumpalaikių skolų finansinėms institucijoms nebeturėjo. Iš atliktos analizės galima daryti išvadą, kad bendrovės turtas didele dalimi yra finansuojama trumpalaikiais įsiskolinimais, tačiau daugelių autorių teigimu, šitoks finansavimas yra rizikingas ir gali turėti neigiamos įtakos įmonės stabilumui.

Apibendrinant atliktą analizę galima teigti, kad įmonės skolos dalis yra gerokai didesnė už nuosavą kapitalą, todėl galima daryti išvadą, kad įmonė dirba rizikingomis sąlygomis. Kadangi, labai svarbu žinoti, ar įmonė bus moki po kelerių metų, t.y. ar suėjus mokėjimo terminui įmonė pajėgs atsiskaityti už savo ilgalaikius ir trumpalaikius įsipareigojimus todėl būtina nuodugniau išanalizuoti įmonės veikos rezultatus bei atlikti įmonės pelningumo, mokumo bei veiklos efektyvumo rodiklių analizę.

2. 3. 4 UAB „Maistena“ turto pelningumo analizė

Tiek užsienio, tiek lietuvių literatūroje yra akcentuojama, kad pelningumas yra svarbiausias kriterijus ir pagrindinė veiklos tęstinumo sąlyga. Įmonės finansinės veiklos efektyvumą objektyviausiai parodo turto ir kapitalo pelningumo rodikliai. Šie rodikliai parodo turimų išteklių panaudojimo rezultatyvumą. Pagal turto pelningumo rodiklius galima įvertinti įmonės ūkinę, gamybinę ir investicinę veiklą. 16 lentelėje pateikti UAB „Maistena“ turto pelningumo rodikliai.

16 lentelė

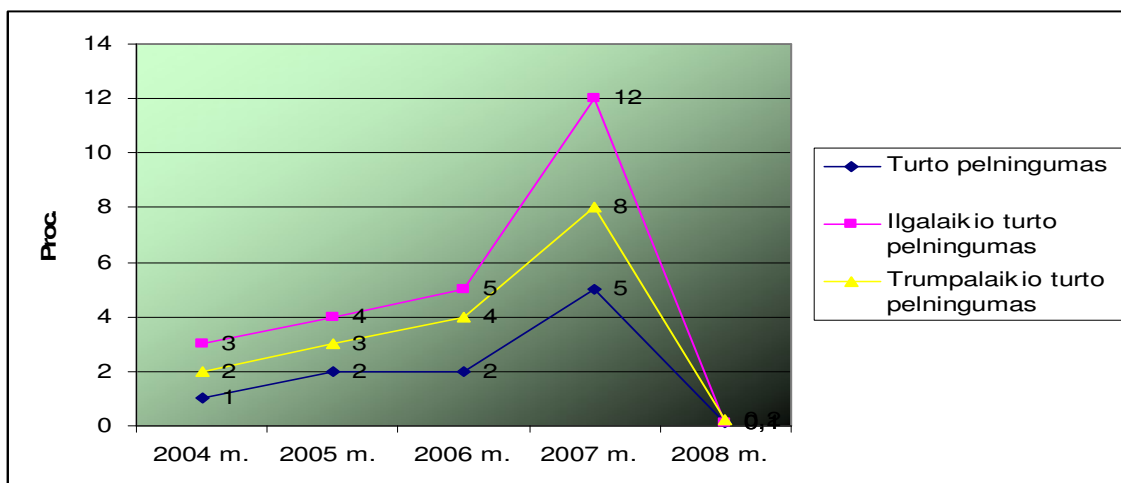
UAB „Maistena“ turto pelningumo rodikliai (procentais)

Rodiklis	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.
Turto pelningumas	1,0	2,0	2,0	5,0	0,1
Ilgalaikio turto pelningumas	3,0	4,0	5,0	12,0	0,1
Trumpalaikio turto pelningumas	2,0	3,0	4,0	8,0	0,2

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Apskaičiavus turto pelningumo rodiklius (žr. 16 lentelė) nustatyta, kad turto pelningumas nuo 2004 iki 2007 metų laikotarpį didėjo, kadangi buvo investuojamos papildomos lėšos įmonės veiklos plėtrai. Per 2004-2007 metus, buvo atidarytos trys UAB „Maistena“ prekybos

tinklo parduotuvės. 2008 metais nuosavo kapitalo ir turto pelningumas sumažėjo, kadangi 2008 metais įmonė neturėjo nepaskirstyto pelno.



41 pav. UAB „Maistena“ turto pelningumo rodiklių dinamika

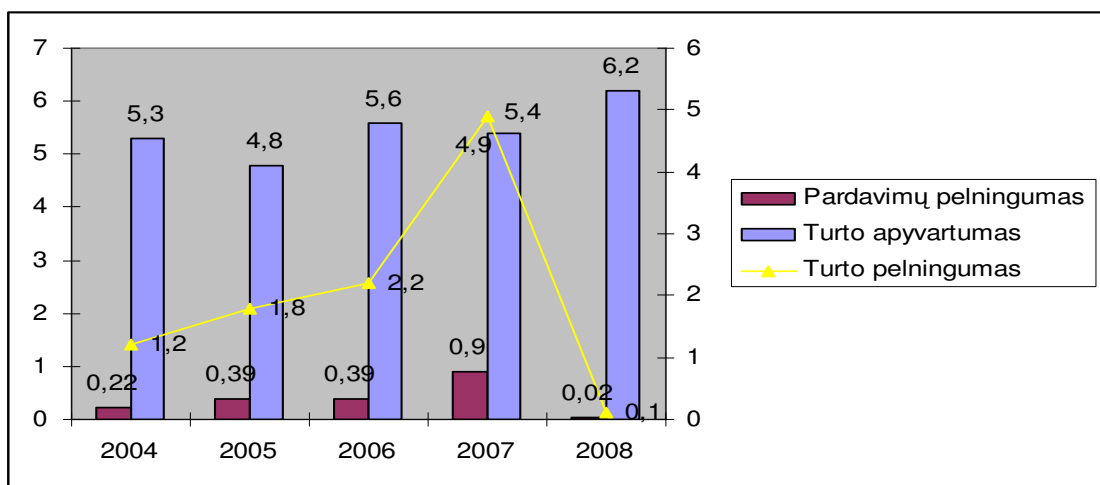
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Kaip matyti iš 41 paveikslo, turto pelningumo rodiklis per 2004-2007 metų laikotarpį padidėjo 400 proc., t.y. nuo 1 proc. iki 5 proc. ir tai reiškia, kad vienam turto litui vidutiniškai tenka 0,05 cnt. įmonės grynojo pelno. Vadovaujantis įmonių finansinės būklės vertinimo rodikliais [51, 8 p.], ku didesnė rodiklio reikšmė rodo, kad įmonėje naudojamas turtas efektyviai. 2008 metais, rodiklio reikšmė palyginus su praėjusiais metais sumažėjo 98 proc., šitokių staigų rodiklio mažėjimą įtakojo per 2007-2008 metais 98 proc. sumažėjęs įmonės grynasis pelnas.

Iš 16 lentelėje ir 41 paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad įmonės veikloje efektyviau valdomas ilgalaikis įmonės turtas, kadangi vienam ilgalaikio turto litui vidutiniškai per analizuojamą laikotarpį tenka 0,05 cnt grynojo pelno, tuo tarpu trumpalaikio įmonės turto litui 0,03 cnt įmonės grynojo pelno. Kadangi, turto pelningumas arba turto grąža atspindi, kiek grynojo pelno tenka kiekvienam viso turto piniginiam vienetui ir jis apibūdina sugebėjimą pelningiau naudoti visą turtą, galime teigti, kad UAB „Maistena“ turtas naudojamas neefektyviai, kadangi vadovaujantis įmonės finansinės būklės vertinimo lygiu, įmonės turto pelningumo rodiklis atitinka nepatenkinama būklę.

Atliekant pelningumo analizę, visi rodikliai tiriami dinamiškai, tai padeda nustatyti pelningumo kitimo tendencijas. Tačiau daugiau informacijos apie pelningumo rodiklių kitimą galima gauti analizuojant juos veikiančius veiksnius.

Turto pelningumas didėja, augant pardavimų pelningumui, o įmonės finansinė būklė gerėja, greitėjant turto apyvartumui. Kadangi pardavimų pelningumas ir turto apyvartumas yra veiksniai, kurie tiesiogiai įtakoja turto pelningumo pokyčius, piramidinės analizės pagalba ištirsime šių veiksnių įtaką nagrinėjama rodikliui.



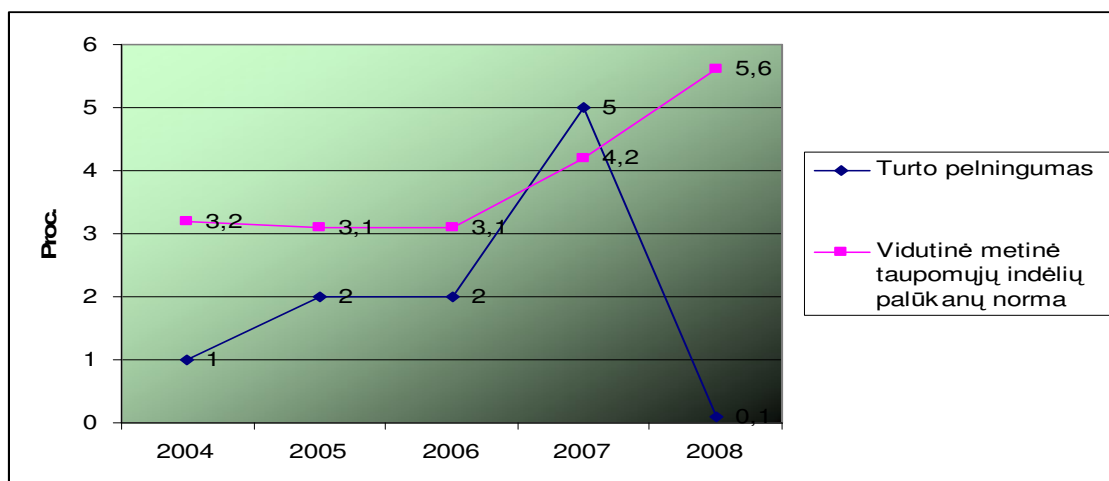
42 pav. UAB „Maistena“ turto pelningumo piramidinė analizė
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Kaip matyti 42 paveiksle per visą analizuojamą laikotarpį turto pelningumą labiausiai įtakojo pardavimų apyvartumas, kadangi turto apyvartumas per 2004 - 2008 metus keitėsi vidutiniškai tik 0,5 procentinio punkto, tuo tarpu 2005 metais pardavimų pelningumui padidėjus 77,3 procentais turto pelningumas padidėjo 50,0 procento (žr. 32 priedas). 2006 metais turto pelningumo rodiklio 22,2 procentais didėjimą įtakojo 16,7 procento padidėjęs turto apyvartumas. 2007 metais 122,7 procento turto pelningumo didėjimą lėmė pardavimų pelningumas, kuris per 2006-2007 metus išaugo 130,8 procento. Pelningumą savo ruožtu įtakojo 187,4 proc. išaugęs grynasis pelnas ir 25,2 proc. didėjanti pardavimų apimtis. 2008 metais turto pelningumo rodiklis sumažėjo 98 proc., kadangi įmonės vadovams paskirsčius nepaskirstytą pelną, grynasis pelnas sumažėjo 98 proc., tuo 97,8 procento sumažindamas pardavimų pelningumą.

Iš atliktos analizės matyti, kad per 2004-2007 metus pagrindinis veiksnys įtakojantis turto pelningumo pokyčius buvo pardavimų pelningumas. Šis rodiklis per 2004-2007 metus didėjo, tačiau lyginant rodiklio reikšmę su statistikos departamento pateikiamu vertinimo lygiu, rodiklio reikšmė UAB „Maistena yra daug mažesnė ir atitinka nepatenkinamą lygį. Tuo tarpu turto koeficientas remiantis statistikos duomenimis atitiko labai gerą vertinimo lygį, nes rodiklio reikšmė per visą analizuojamą laikotarpį buvo didesnė nei 5. Kadangi, turto apyvartumas didelės reikšmės turto pelningumo pokyčiams nedaro, nes jo reikšmė per analizuojam laikotarpį skiriasi vos 0,5 punkto, įmonės vadovams reikėtų priimti sprendimus dėl pardavimų pelningumo augimo, kurie padėtų efektyviau valdyti įmonės turtą.

Daugelis autorių siūlo, kad norint įsitikinti ar racionaliai ir efektyviai valdomas įmonės turtas, turto pelningumo rodiklį palyginti su kapitalo rinkoje nusistovėjusiomis palūkanų normomis. Remiantis Lietuvos banko tinklalapyje [65] skelbiamomis vidutinėmis metinėmis

palūkanų normomis bei UAB „Maistena“ turto pelningumo rodikliu sudarytas 43 paveikslas. Iš paveikslo duomenų matyti, kad vidutinių metinių taupomųjų indėlių palūkanų norma per 2004-2006 metus buvo 1,8 karto didesnės nei bendrovės turto pelningumas. Situacija įmonėje pasikeitė 2007 metais. Palyginus 2006-2007 metų rodiklius įmonės turto pelningumas 19 proc. viršijo vidutinę metinę palūkanų normą. Tačiau 2008 metais, kai palūkanos mokamos už indėlius didėja, įmonės turto pelningumo rodiklis nukrito iki 0,1 proc. Iš atliktos analizės matyti, kad įmonės vadovai neefektyviai naudoja turtą, todėl savininkams būtų naudingiau piniginius indėlius banke.



43 pav. UAB „Maistena“ turto pelningumo ir vidutinių metinių taupomųjų indėlių palūkanų normų dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remianti UAB „Maistena ir Lietuvos banko duomenimis

Apibendrinant atliktą turto pelningumo analizę nustatyta, kad per 2004-2007 metus turto pelningumo rodikliai augo, kadangi buvo investuojama papildomai lėšų į įmonės plėtrą. Per analizuojamą laikotarpį efektyviausiai valdomas buvo ilgalaikis turtas. Pagrindinis veiksnys lėmęs turto pelningumo didėjimą buvo pardavimų pelningumas. Iš atliktos analizės nustatyta, kad UAB „Maistena“ turtas naudojamas neefektyviai, todėl įmonės vadovams reikėtų priimti sprendimus dėl pardavimų pelningumo augimo, kurie padėtų efektyviau valdyti įmonės turtą.

2. 3. 5 UAB „Maistena“ kapitalo pelningumo analizė

Įmonės finansinės veiklos efektyvumą objektyviausiai parodo kapitalo pelningumo rodikliai. Kapitalo pelningumu labiausiai domisi kapitalo savininkai, kreditoriai, investuotojai, kadangi būtent šių rodiklių dėka galima sužinoti apie investicijų pelningumą bei galimybę gauti dividendus. Šis rodiklis parodo įmonės pelningumą atsižvelgiant į veiklos finansavimo struktūrą.

Nustatant kapitalo panaudojimo efektyvumą dažniausiai skaičiuojami akcinio kapitalo, nuosavo kapitalo ir pastovaus kapitalo pelningumo rodikliai. UAB „Maistena“ kapitalo rodikliai pateikiami 17 lentelėje.

17 lentelė

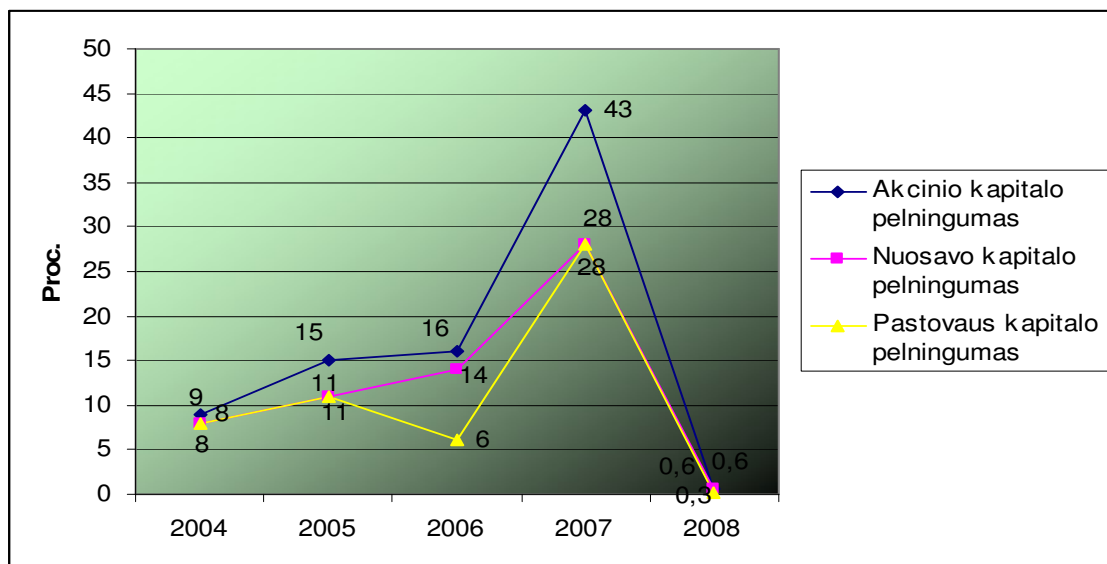
UAB „Maistena“ kapitalo pelningumo rodikliai (procentais)

Rodiklis	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.
Akcinio kapitalo pelningumas	9,0	15,0	16,0	43,0	0,6
Nuosavo kapitalo pelningumas	8,0	11,0	14,0	28,0	0,6
Pastovaus kapitalo pelningumas	8,0	11,0	6,0	28,0	0,3

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Remiantis apskaičiuotais UAB „Maistena“ akcinio, nuosavo ir pastovaus kapitalo pelningumo rodikliais sudarytas 44 paveikslas.

Akcinio kapitalo pelningumo rodiklis parodo akcinio kapitalo panaudojimo efektyvumą, nuosavybės grąžą, t.y. kiek grynojo pelno gavo įmonė kiekvienam akcininkų investuotam litui. Kaip matyti 44 paveikslo pateiktuose duomenyse, akcinio kapitalo pelningumas iki 2007 metų didėjo. 2007 metais akcinis kapitalas gavo didžiausią grynojo pelno dalį, t.y. vienas investuoto kapitalo litas uždirbo 43 cent. grynojo pelno, tačiau 2008 metais įmonės vadovams paskirsčius pelną šio rodiklio reikšmė nukrito 98,6 proc. ir sudarė tik 0,6 proc.



44 pav. UAB „Maistena“ kapitalo pelningumo rodiklių dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Įmonės potencialios plėtros ir funkcionavimo lygį bei įmonės vadovų gebėjimą panaudoti nuosavą kapitalą ir ilgalaikius išsipareigojimus parodo pastovaus kapitalo pelningumas. Iš 44 paveiksle pateiktų duomenų matyti, kad UAB „Maistena“ pastovaus kapitalo pelningumo

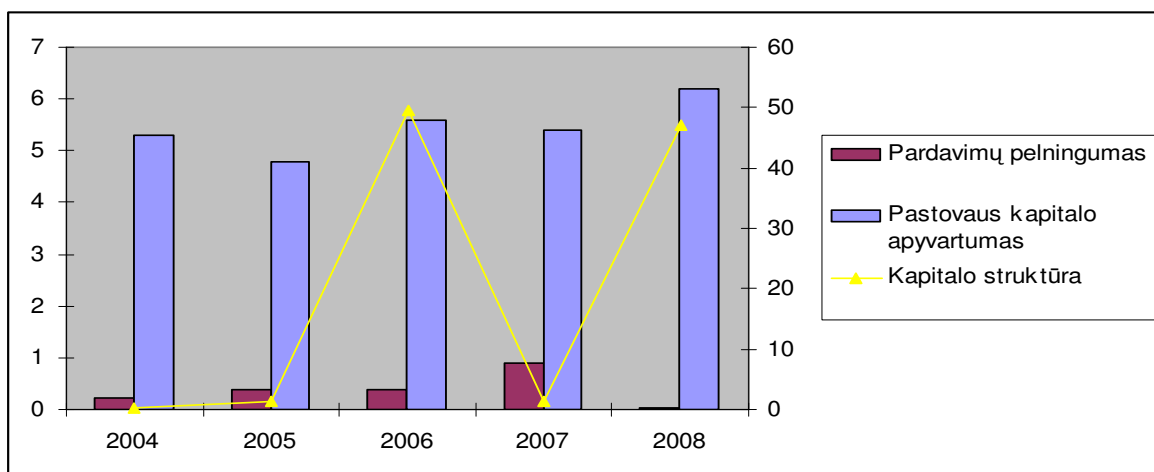
dinamika yra labai nepastovi. Didžiausia šio rodiklio reikšmė buvo 2007 metais ir sudarė 28 proc. lyginant su praėjusiais metais pastovaus pelningumo rodiklis išaugo 366.7 proc. ir tai buvo didžiausias rodiklio pokytis per visą analizuojamą laikotarpį.

Nuosavo kapitalo pelningumas parodo nuosavo kapitalo sukurtą pelną ir tam tikru mastu – įmonės vadovybės darbo efektyvumą naudojant investuotą kapitalą. Specialistų nuomone, kapitalo pelningumas laikomas patenkinamu, kai rodiklio reikšmė didesnė nei 10 proc., gera nuosavo kapitalo pelningumo reikšmė yra tada, kai ji yra didesnė nei 20 proc., o rodiklio reikšmei pasiekus 30 proc. nuosavo kapitalo pelningumo reikšmė yra laikoma labai gera. UAB „Maistena“ nuosavo kapitalo pelningumas per visą analizuojamą laikotarpį sudarė vidutiniškai 12,3 proc. Didžiausia šio rodiklio reikšmė buvo 2007 metais ir sudarė 28 proc., todėl galime teigti, kad akcininkų nuosavas kapitalas įmonėje panaudojamas efektyviai.

Nagrinėjant nuosavo kapitalo pelningumą naudojama Du Ponto piramidinės analizės metodika. Du Ponto analizės esmė - pelningumo rodiklių išskaidymas į naujus rodiklius, kurie parodo pagrindines pelningumo priežastis. Toks rodiklių išskaidymas padeda nustatyti, kokie veiksniai padidino ar sumažino pelningumą. Du Ponto informacija gali būti naudojama kaip efektyvi priemonė, padedanti valdyti įmonės finansinius procesus, o ypač kritinius veiksmus. Remiantis šia metodika nuosavo kapitalo pelningumą įtakoja trys veiksniai: pardavimų pelningumas; pastovaus kapitalo apyvartumas bei kapitalo struktūra. Atlikus tokią nuosavybės pelningumo analizę, galima nuspręsti, kokiais būdais galima padidinti akcininkų nuosavybės pelningumą.

UAB „Maistena“ nuosavo kapitalo piramidinės analizės skaičiavimai, pagal Du Ponto modelį, pateikti 33 priede. Iš atliktų skaičiavimų matyti, kad per 2004-2005 metus nuosavo kapitalo ir pastovaus kapitalo pelningumo rodikliai sutampa, kadangi įmonė nesinaudojo kreditais. Nuosavo kapitalo pelningumo 3 procentiniais punktais didėjimą veikė pardavimų pelningumas, kuris per 2004-2005 metus išaugo 0,17 procentiniu punktu. 2006 metais nuosavo kapitalo pelningumas padidėjo 3 procentiniais punktais, tuo tarpu pastovaus kapitalo pelningumas sumažėjo 5 procentiniais punktais. Tokią nevienodą rodiklių dinamiką įtakojo 47,95 procentinio punkto išaugusi kapitalo struktūra, kurioje pastovus kapitalas padidėjo 114,3 proc. 2007 metais nuosavo kapitalo rodiklis padidėjo 14 procentiniais punktais, kai pastovaus kapitalo rodiklis didėjo 22 procentiniais punktais. 2007 metais įmonei atsiskaičius su kreditoriais, kapitalo struktūra (žr. 45 pav.) sumažėjo 47,95 procentinio punkto.

Kaip matyti 45 paveiksle, 2008 metais kapitalo struktūrai padidėjus 45,61 procentinio punkto nuosavo kapitalo pelningumas sumažėjo 27,4 procentiniais punktais, o pastovaus kapitalo pelningumo rodiklis sumažėjo 27,7 proc. punkto. Iš atliktos analizės matyti, kad nuosavo kapitalo pokyčius labiausiai lėmė kapitalo struktūros ir pardavimų pelningumo pokyčiai.



45 pav. Nuosavo kapitalo pelningumą įtakančių veiksnių analizė
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Kapitalo struktūra parodo, kokią kapitalo vertės dalį sudaro nuosavas kapitalas. Išnagrinėjus nuosavo kapitalo struktūrą galima teigti, kad bendrovės kapitalo struktūros dinamika labai nepastovi, tačiau akcininkų nuosavybė naudojama efektyviai.

V. Gronsko teigimu, apibūdinti pelningumo rodikliai turi ir trūkumų, kadangi jiems apskaičiuoti naudojamas pelnas. Įmonė gaudama pelno, negali gauti pakankamai įplaukų už parduotą produkciją ir dėl tos priežasties gali sutrikti finansiniai atsiskaitymai. Dėl šios priežasties yra siūloma apskaičiuoti piniginių įplaukų gražos koeficientus, kur vietoj pelno būtų naudojamas pinigų srautų rodiklis. 18 lentelėje pateikiami piniginių įplaukų gražos koeficientai.

18 lentelė

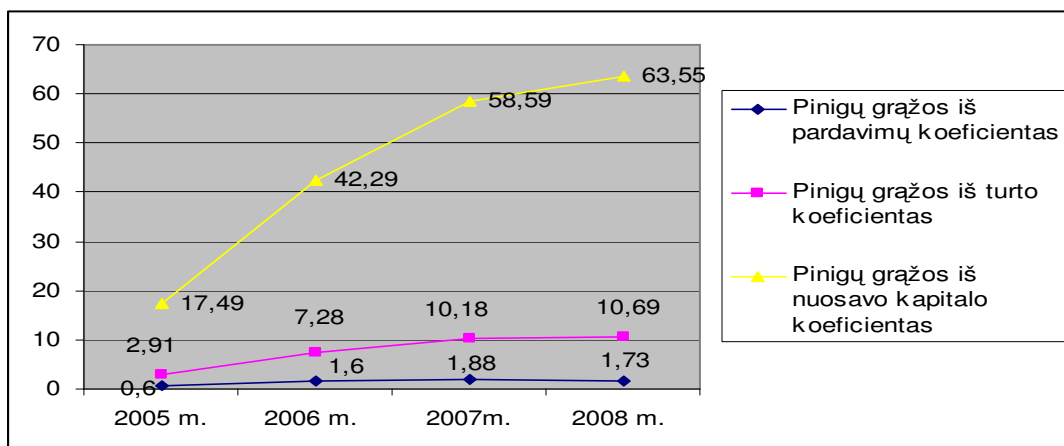
UAB „Maistena“ piniginių įplaukų gražos rodikliai (procentais)

Rodiklis	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.
P pinigų gražos iš pardavimų koeficientas	-	0,60	1,6	1,88	1,73
P pinigų gražos iš turto koeficientas	-	2,91	7,28	10,18	10,69
P pinigų gražos iš nuosavo kapitalo koeficientas	-	17,49	42,29	58,59	63,55

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Apskaičiavus piniginių įplaukų gražos rodiklius nustatyta, kad didžiausia piniginių įplaukų graža per analizuojamą laikotarpį yra nuosavam kapitalui. Pinigų gražos iš nuosavo kapitalo rodiklis padeda įvertinti investicijų efektyvumą, investuotojams parodo, koks pinigų srautas iš ūkinių operacijų tenka vienam nuosavo kapitalo litui. Kaip matyti 46 paveiksle, šis rodiklis per analizuojamą laikotarpį išaugo 263 proc., t.y. nuo 17,49 proc. iki 63,55 proc. Iš rodiklio galima spręsti, kad 1 nuosavo kapitalo litui 2008 metais teko 63,55 proc. pinigų srautų iš ūkinių operacijų.

Tai, kad rodiklis didėja rodo nuosavo kapitalo pelningumą grynujų pinigų prasme, tačiau tai dar kartą įrodo, kad įmonė gerų veiklos rezultatų pasiekia būtent skolinto kapitalo sąskaita.



46 pav. UAB „Maistena“ piniginių įplaukų gražos rodiklių dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Pinigų gražos iš pardavimų koeficientas parodo pardavimų kokybę ir atspindi įmonės veiklos kitimą. Iš apskaičiuoto rodiklio nustatyta, kad įmonė per analizuojamą laikotarpį gavo vidutiniškai 1,5 procentus grynujų pinigų nuo kiekvieno pardavimų lito. Iki 2007 metų šis rodiklis pakilo 213,3 proc., tačiau 2008 metais 8,0 proc. sumažėjo.

Pinigų gražos iš valdomo turto koeficientas augo per visą analizuojamą laikotarpį. Nuo 2005 metų iki 2008 metų šis rodiklis išaugo 267,4 proc., t.y. nuo 2,91 proc. iki 10,69 proc.

Atlikus nuosavo kapitalo pelningumo analizę, nustatyta, kad UAB „Maistena“ nuosavas kapitalas valdomas efektyviai. Pagrindiniai veiksniai lėmę nuosavo kapitalo pelningumo pokyčius per analizuojamą laikotarpį buvo kapitalo struktūra ir pardavimų pelningumas. Apibendrinant atliktą piniginių įplaukų gražos rodiklių analizę galime teigti, kad augančios rodiklių reikšmės rodo, kad įmonės turtas ir nuosavas kapitalas valdomi efektyviai.

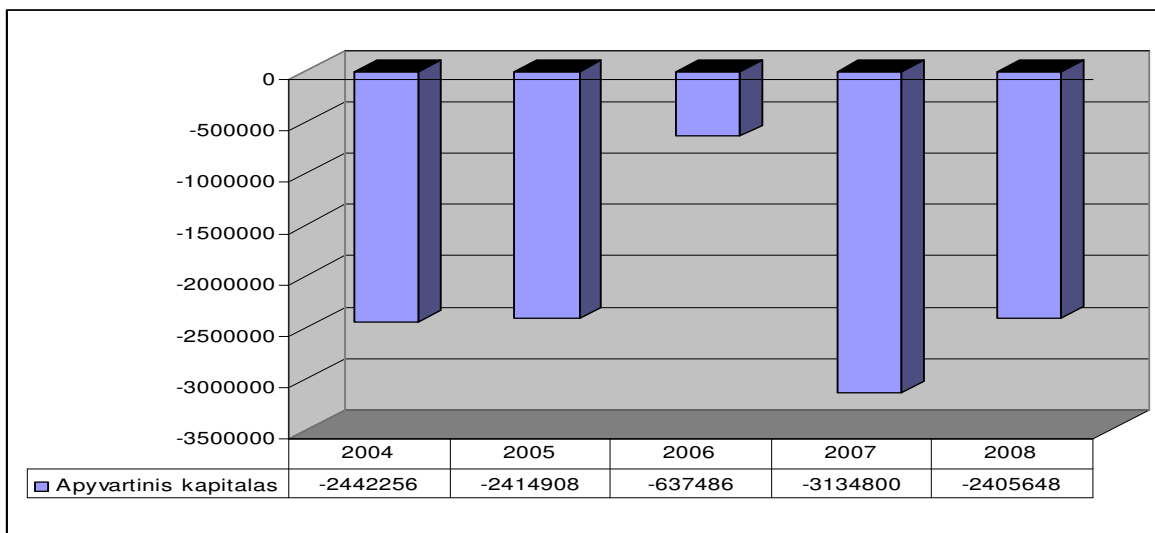
2. 3. 6 UAB „Maistena“ mokumo problemų tyrimai

Rinkos ekonomikoje įmonės finansinis statusas yra viena iš svarbiausių charakteristikų. Jis reiškia įmonės sugebėjimą laiku atsiskaityti su tiekėjais, bankais bei kitomis finansinėmis institucijomis. Tvirtas įmonės finansinis statusas dažnai yra svarbesnis už įmonės normalų pelningumą, kadangi nemoki įmonė praranda galimybę išsilaikyti rinkoje, tuo tarpu mažai pelninga įmonė gali pasitelkti investicijas bei kitus veiksnius pelno didinimui.

Trumpalaikio mokumo analizė. Daugelis analitikų įmonės finansinės būklės analizę siūlo pradėti būtent nuo apyvartinio kapitalo, kadangi šis rodiklis geriausiai apibūdina įmonės finansinę būklę. Išanalizavus UAB „Maistena“ balanso duomenis ir apskaičiavus apyvartinio kapitalo dydį nustatyta, kad įmonės apyvartinis kapitalas per visą analizuojamą laikotarpį buvo neigiamas. Tai rodo, kad bendrovės trumpalaikiai įsipareigojimai viršija trumpalaikį turtą ir įmonė laiku gali neįvykdyti savo trumpalaikių įsipareigojimų.

Kaip matyti 47 pav. bendrovės apyvartinis kapitalas per 2004-2006 metų laikotarpį padidėjo 73,9 proc. 2004 metais apyvartinis kapitalas sudarė -2442256, o 2006 metais ši reikšmė padidėjo iki -637486. Didėjanti rodiklio reikšmė rodo, kad įmonės saugumo ribos prasiplečia, jeigu dalis apyvartinio kapitalo finansuojama iš pastovaus kapitalo. UAB „Maistena“ apyvartinis kapitalas didėjo dėl šios priežasties: augant pardavimams įmonėje didėjo ir materialinių išteklių poreikis, tuo tikslu 2006 metais įmonė paėmė ilgalaikę paskolą įmonės plėtrai. 2007 metais apyvartinis kapitalas bendrovėje sumažėjo net 391,7 proc. ir sudarė -3134800. Tai rodo, kad bendrovės saugumo ribos mažėja ir ji tampa silpnesne. Taip pat reikėtų pažymėti, kad apyvartinis kapitalas bendrovėje sumažėjo dėl to, kad įmonė plėsdama įmonės veiklą įsigijo ilgalaikio materialaus turto, kuris padidėjo 2007 metais 32,6 procento. Dėl šios priežasties apyvartinis kapitalas sumažėjo, tačiau ateityje įmonės pelningi kapitaliniai įdėjimai gali pagerinti finansinę įmonės būklę. 2008 metais įmonės apyvartinis kapitalas padidėjo 23,3 proc.

Iš atliktos analizės matyti, kad UAB „Maistena“ veikla didžiąja dalimi yra finansuojama iš trumpalaikių įsipareigojimų, kurie per analizuojamą laikotarpį vidutiniškai sudarė 92,1 proc. visų įmonės įsipareigojimų, o neigiama apyvartinio kapitalo rodiklio reikšmė rodo tai, kad UAB „Maistena“ turi apyvartinio kapitalo stygių, nes apyvartinis kapitalas – tai kapitalas, likęs įmonės žinioje sumokėjus visas trumpalaikes skolas.



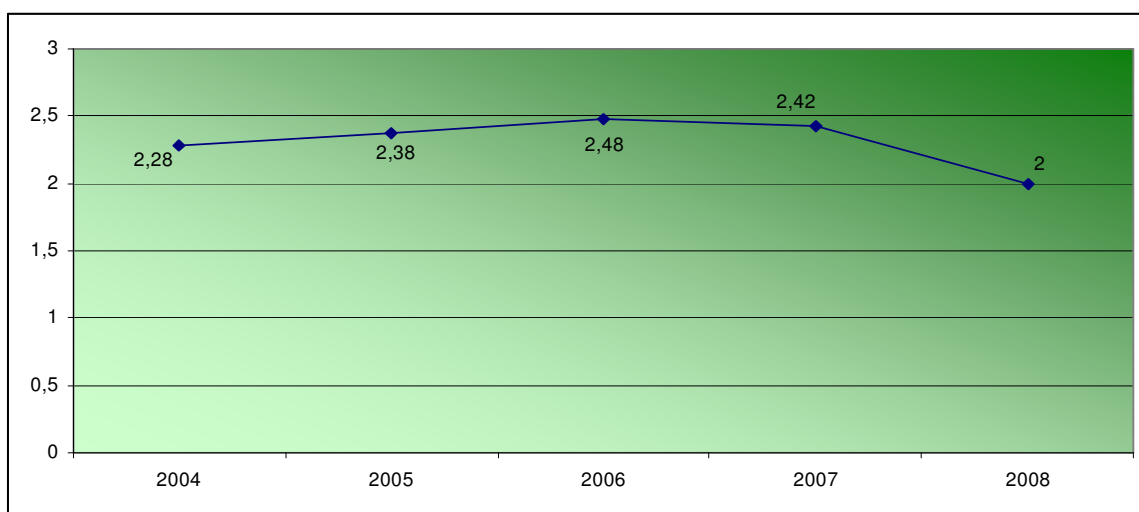
47 pav. UAB „Maistena“ apyvartinio kapitalo dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Anksčiau apskaičiuotos apyvartinio kapitalo reikšmės buvo apskaičiuotos remiantis apyvartinio kapitalo turto aspektu analize, tačiau pasak J. Mackevičiaus, norint įvertinti apyvartinio kapitalo finansavimo politiką, atskleisti finansavimo šaltinius, jų kitimą ir proporcijas, reikia apyvartinį kapitalą skaičiuoti kapitalo aspektu, pagal formulę [31, 163 p.]:

$$\text{Apyvartinis kapitalas} = \text{Nuosavas kapitalas} + \text{Ilgalaikiai įsipareigojimai} - \text{Ilgalaikis turtas}$$

Apskaičiavus apyvartinio kapitalo reikšmes kapitalo aspektu, rodiklio reikšmė gaunama tokia pati, kaip ir turto aspektu. Neigiama reikšmė rodo, kad iš trumpalaikių įsipareigojimų buvo įsigyta dalis ilgalaikio turto. Siekiant įvertinti absoliutinę apyvartinio kapitalo reikšmę, apskaičiuotas apyvartinio kapitalo koeficientas.



48 pav. UAB „Maistena“ apyvartinio kapitalo koeficiento dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Kaip matyti 48 pav., per analizuojamą laikotarpį rodiklio reikšmė buvo didesnė nei 2. Per 2004-2006 metų laikotarpį analizuojamas rodiklis išaugo 6,1 proc., nuo 2,28 iki 2,48, tačiau nuo 2006 metų rodiklio reikšmė pradeda mažėti ir per 2006-2008 metus sumažėjo 19,4 proc. ir 2008 metais rodiklio reikšmė buvo 2. Pasak specialistų, jei apyvartinio kapitalo koeficiento reikšmė didesnė negu 2, vadinasi įmonė nesugeba pasinaudoti galimybe formuoti dalies apyvartinio išskolinimų tiekėjams ar įsipareigojimų pirkėjams sąskaita. Šis koeficientas gerai vertinamas, jeigu jo reikšmė yra nuo 1,2 iki 2,0.

Atlikta apyvartinio kapitalo rodiklio analizė parodė, kad apyvartinės lėšos įmonėje yra naudojamos nepakankamai. Tačiau rodiklio reikšmė nerodo įmonės likvidumo lygio, todėl bendrovės likvidumui nustatyti būtina taikyti mokumo santykinių rodiklių analizę. Pagrindiniai trumpalaikio mokumo rodikliai pateikiami 19 lentelėje.

UAB „Maistena“ trumpalaikio mokumo rodikliai

Rodiklis	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.
Bendrasis likvidumo koeficientas	0,67	0,70	0,72	0,71	0,60
Greitasis trumpalaikio mokumo koeficientas	0,16	0,20	0,34	0,31	0,26
Absoliutaus trumpalaikio mokumo koeficientas	0,03	0,07	0,09	0,09	0,07
Trumpalaikio įsiskolinimo koeficientas (procentais)	84,23	83,09	65,95	82,36	68,21

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

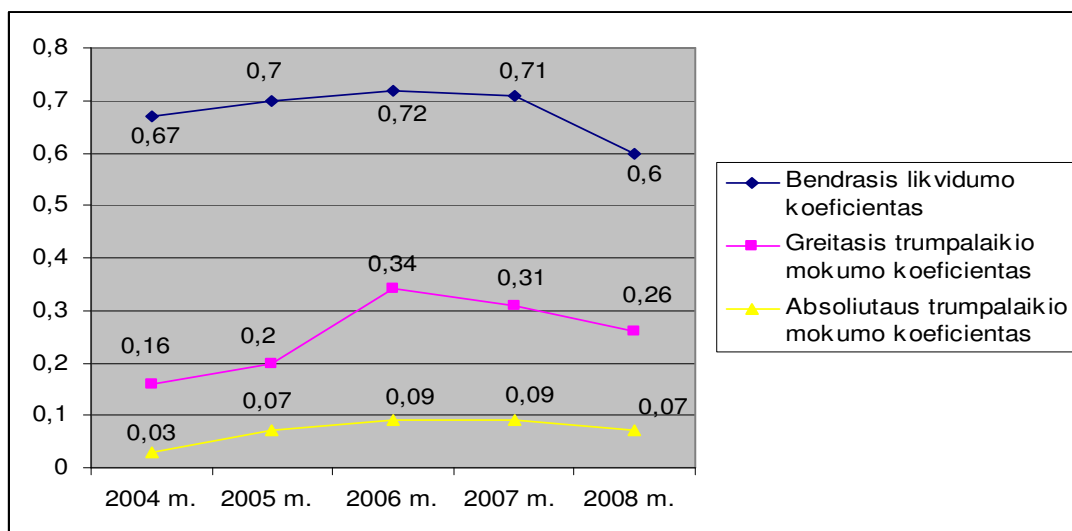
Praktikoje dažniausiai skaičiuojamas bendrojo likvidumo koeficientas. Šis koeficientas apibūdina firmos gebėjimą įvykdyti trumpalaikius įsipareigojimus, suėjus terminui, iš savo trumpalaikio turto. [71, 331 p.]

UAB „Maistena“ bendrojo likvidumo koeficiento reikšmė per analizuojamą laikotarpį vidutiniškai sudarė 0,68. Kaip matyti 49 paveiksle, koeficiento reikšmė per 2004-2006 metų laikotarpį padidėjo 7,5 proc., t.y. nuo 0,67 iki 0,72. Tačiau nuo 2006 iki 2008 metų rodiklio reikšmė sumažėjo 16,7 proc. ir 2008 metais sudarė 0,60.

Specialistų teigimu, kuo didesnė analizuojamo rodiklio reikšmė, tuo artimiausiu metu saugesnė įmonės situacija. Vakarų Europos šalyse manoma, jog norint išlaikyti finansinę pusiausvyrą, laiku įvykdyti trumpalaikius įsipareigojimus, būtina, kad trumpalaikis turtas 2 kartus būtų didesnis už įsipareigojimus. Kadangi šis koeficientas geriausiai parodo, koku laipsniu trumpalaikių kreditorių teisės yra padengtos turtu, patenkinamas šio rodiklio lygis svyruoja nuo 1 iki 1,2. Kaip matyti iš pateiktų duomenų per analizuojamą laikotarpį UAB „Maistena“ vienam trumpalaikių įsipareigojimų litui turėjo vidutiniškai 0,68 lito turto, todėl galime daryti išvadą, kad įmonei sunku įvykdyti įsipareigojimus, o einamosioms reikmėms tenkinti gali pritrūkti lėšų, todėl šiuo atveju įmonės padėtis yra bloga, nes bendrovės vadovai netinkamai sprendžia skolų ir turto panaudojimo problemas. Bendrasis likvidumo koeficientas neparodo, ar įmonė gali laiku atsiskaityti už trumpalaikius įsipareigojimus, todėl būtina apskaičiuoti greitojo mokumo koeficientą arba kritinį likvidumą.

Greitasis trumpalaikio mokumo koeficientas įvertina įmonės sugebėjimą laiku grąžinti trumpalaikius įsipareigojimus. Šis rodiklis apskaičiuojamas kaip greitai realizuojamo turto ir trumpalaikių įsipareigojimų santykis. Prie greitai realizuojamo įmonės turto priskiriamas visas įmonės trumpalaikis turtas atėmus atsargas. Atsargos yra atimamos, kadangi ne visos atsargos gali būti paverstos grynaisiais pinigais, kadangi dalis atsargų gali pasenti, sugesti ar neturėti paklausos. Ši prielaida ypač galioja darbe nagrinėjamai bendrovei, kadangi bendrovė prekiauja maisto produktais. Vertinant greitojo trumpalaikio mokumo koeficientą bendros nuomonės nėra. Statistikos

departamento rodiklių vertinimo metodikoje [51, 12 p.] nurodoma, kad rodiklis lygus 1,0 laikomas labai geru ir kad jis neturėtų būti mažesnis kaip 0,5.



49 pav. UAB „Maistena“ trumpalaikio mokumo koeficientų dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Kaip matyti 49 pav. greitojo trumpalaikio mokumo koeficiento reikšmė per analizuojamą laikotarpį vidutiniškai sudarė 0,25. Per visą analizuojamą laikotarpį rodiklio dinamika kito panašiai kaip ir bendrojo likvidumo koeficiento. 2006 metais UAB „Maistena“ vienam išsipareigojimų litui teko didžiausia 0,34 Lt suma, kuri gali būti gauta per trumpiausią laikotarpį. Mažiausia rodiklio reikšmė vienam išsipareigojimų litui teko 2004 metais ir sudarė 0,16 lito.

Bendrojo ir greitojo likvidumo koeficientų skirtumas per analizuojamą laikotarpį sudarė vidutiniškai apie 0,43. Tai, kad tarp analizuojamų rodiklių yra didelis skirtumas rodo, kad įmonė turi daug atsargų. UAB „Maistena“ yra prekybinė įmonė ir tai, kad įmonė kaupia didelį kiekį atsargų, yra normalu, kadangi įmonė nori patenkinti net išrankiausio pirkėjo norus, siekdama pritraukti kuo daugiau klientų.

Absoliutus trumpalaikio mokumo koeficientas apskaičiuojamas, kaip grynujų pinigų ir trumpalaikių išsipareigojimų santykis ir jis parodo, kiek vienam trumpalaikių išsipareigojimų litui tenka grynujų pinigų. Pasak kai kurių autorių, šis rodiklis neturėtų būti mažesnis nei 0,2 – 0,25. Nagrinėjamos bendrovės absoliutus trumpalaikio mokumo koeficientas vidutiniškai sudarė 0,07. Tai labai maža rodiklio reikšmė, tačiau pasak J.Mackevičiaus, [31, 154 p.] šio rodiklio nereikėtų vertinti vienareikšmiškai. Didesnė rodiklio reikšmė rodo, kad įmonė turi pinigų ir bet kada gali sumokėti skolas, tačiau pinigai turėtų būti įtraukti į apyvartą ir dalyvauti įvairiose įmonės veiklos srityse, nes ne veltui yra sakoma: pinigai turi uždirbti pinigus.

Trumpalaikio išsiskolinimo koeficientas parodo, kokia įmonės dalis finansuojama trumpalaikėmis skolomis. Statistikos departamento duomenimis, šis rodiklis vertinamas labai gerai,

jei yra mažesnis negu 5 procentai, gerai – jei mažesnis kaip 30 procentų, patenkinamai – mažesnis negu 80 procentai. Kaip matyti iš 19 lentelės duomenų, UAB „Maistena“ trumpalaikio išskolinimo koeficientas, per visą analizuojamą laikotarpį vidutiniškai sudarė 76,8 proc. ir tai atitinka patenkinamą įmonės lygį.

Apibendrinant UAB „Maistena“ likvidumo rodiklius, galima teigti, kad įmonė yra likvidi tik atskirų įsipareigojimų požiūriu. Bendrovės trumpalaikius įsipareigojimus sudaro keturios pagrindinės grupės: ilgalaikių skolų einamoji metų dalis, finansinės skolos kreditinėms institucijoms, prekybos skolos tiekėjams bei mokesčiai, atlyginimai ir socialinis draudimas. Geriausiai įmonė vykdo įsipareigojimus valstybei ir darbuotojams, mažiausiai likvidi yra tiekėjų atžvilgiu, kadangi trumpalaikių įsipareigojimų didžiąsą dalį sudaro skolos tiekėjams.

Ilgalaikio mokumo analizė. Ilgalaikio mokumo rodikliai parodo, įmonės sugebėjimą atsiskaityti už ilgalaikius įsipareigojimus. Skaičiuojant įmonės ilgalaikio mokumo rodiklius norima parodyti įmonės finansavimo šaltinius ir skolų vaidmenį finansavimui bei prognozuoti finansinį stabilumą ir veiklos tęstinumą. 20 lentelėje pateikti ilgalaikio mokumo rodikliai.

20 lentelė

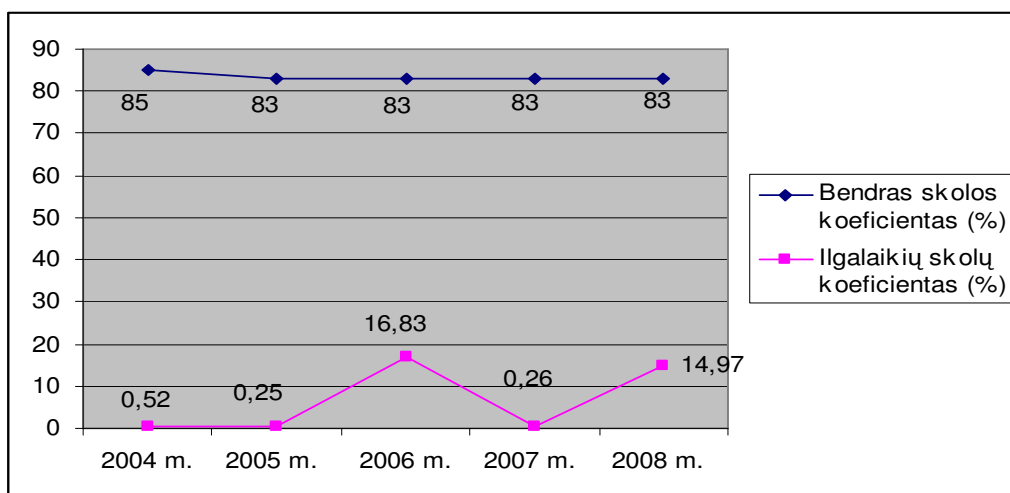
UAB „Maistena“ ilgalaikio mokumo rodikliai

Rodiklis	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.
Bendras skolos koeficientas (%)	85,0	83,0	83,0	83,0	83,0
Ilgalaikių skolų koeficientas (%)	0,52	0,25	16,83	0,26	14,97
Ilgalaikių skolų apdraustumo koeficientas	83,8	169,4	2,4	159,5	3,3
Pastovaus mokumo koeficientas	0,18	0,20	0,21	0,21	0,20
Auksinės balanso taisyklės koeficientas	2,8	2,5	1,2	2,3	1,6
Finansinės priklausomybės koeficientas	6,6	6,0	5,8	5,7	5,9
Nuosavo kapitalo koncentracijos koeficientas	0,15	0,17	0,17	0,17	0,17
Pastovaus finansavimo koeficientas	0,16	0,17	0,34	0,17	0,32

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Vienas iš svarbiausių yra bendras skolos rodiklis, kuris rodo, kokia dalis skolintų lėšų panaudojama formuojant įmonės turtą. Kreditorių nuomone, šio rodiklio reikšmė turi būti maža, kad apsaugotų juos nuo nuostolių rizikos įmonės bankroto atveju.

Kaip matyti 50 pav. UAB „Maistena“ bendro skolos koeficiento dinamika per analizuojamą laikotarpį buvo labai pastovi. Per 2004-2004 metų laikotarpį rodiklio reikšmė sumažėjo 2 procentiniais punktais, t.y. nuo 85 proc. iki 83 proc. ir per visą kitą analizuojamą laikotarpį išliko pastovi - 83 proc. Vertinant šio įmonės rodiklio būklę, galima teigti, kad 86 proc. įmonės turto suformuota iš skolintų lėšų ir pagal vertinimo skalę atitinka nepatenkinamą lygį.



50 pav. UAB „Maistena“ skolos koeficientų dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Vertinant ilgalaikių skolų koeficientą (žr. 50 pav.) nustatyta, kad per 2004-2005 metus rodiklio reikšmė sumažėjo 0,27 procentinio punkto, t.y. nuo 0,52 iki 0,25 procentų. 2006 metais rodiklio reikšmė dėl 2006 metais išaugusių įmonės ilgalaikių įsipareigojimų (7120,1 proc.) padidėjo net 16,58 procentinio punkto. 2007 metais dėl 98 proc. sumažėjusių ilgalaikių įsipareigojimų analizuojamas rodiklis sumažėjo 16,57 procentinio punkto ir sudarė 0,26 proc., tačiau 2008 metais augant įmonės ilgalaikiams įsipareigojimams ilgalaikių skolų koeficientas taip pat padidėjo 14,71 procentinio punkto.

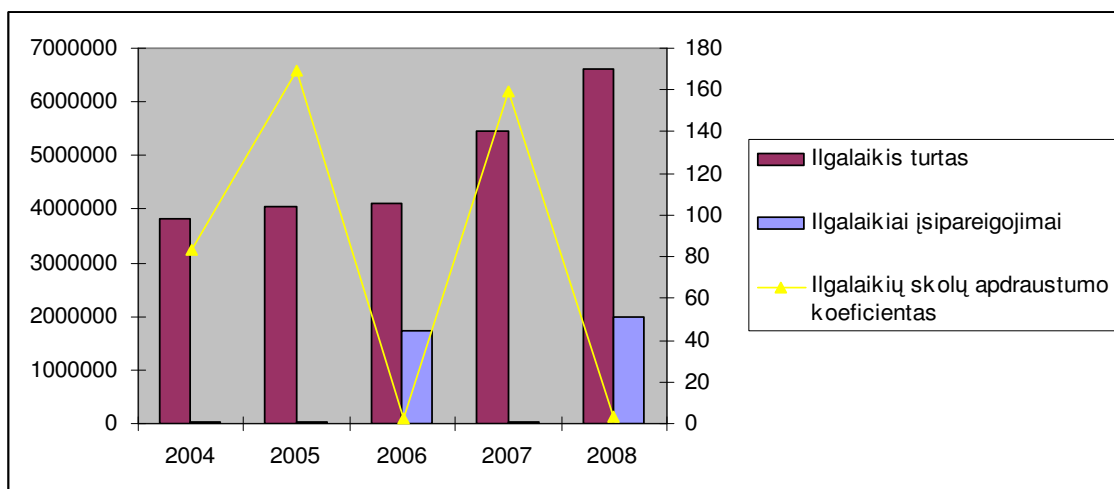
Ilgalaikių skolų koeficientas parodo, kiek ilgalaikių įsipareigojimų tenka vienam turto litui. Rinkos šalyse rimtai išsiskolinusiomis laikomos tos įmonės, kurių ilgalaikės skolos rodiklis didesnis kaip 50 procentų. Kaip matyti 50 paveiksle, UAB „Maistena“ ilgalaikių skolų koeficientas nesiekė viršytinos ribos, todėl darytina išvada, kad įmonė sugeba gražinti skolas.

Ilgalaikės skolos dažniausiai apdraudžiamos ilgalaikiu turtu, kuris yra tam tikras garantas skoloms gražinti, todėl tikslinga apskaičiuoti ilgalaikių skolų apdraustumo koeficientą.

Šis koeficientas parodo ilgalaikių įsipareigojimų apdraustumo turimu turtu lygį, t.y. kiek kartų ilgalaikio turto vertės pakaks apmokėti ilgalaikius įsipareigojimus. Jis suteikia daug informacijos apie įmones kurioms gresia bankrotas.

Kaip matyti 51 paveiksle, ilgalaikių skolų apdraustumo koeficiento dinamika per analizuojamą laikotarpį labai įvairi. Per 2004-2005 metų laikotarpį rodiklis padidėjo 2 kartus, nuo 83,8 iki 169,4 ir parodo kiek kartų ilgalaikio turto pakaks apmokėti ilgalaikiams įsipareigojimams. 2006 metais rodiklio reikšmė sumažėjo net 70 kartų ir sudarė 2,4, tačiau 2007 metais rodiklio reikšmė išaugo 157,1 punktais ir sudarė 159,5, o 2008 metais nukrito iki 3,3. Taigi, iš atliktos analizės matyti, kad įmonė turi pakankamai ilgalaikio turto kuriuo gali apdrausti ilgalaikius

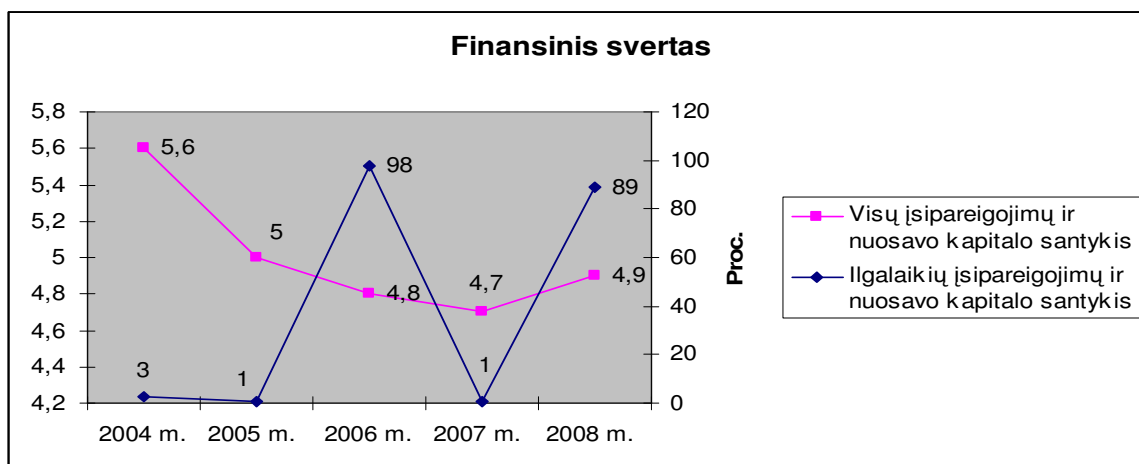
įsipareigojimus. Toks rodiklio svyravimas yra dėl nevienodo ilgalaikio turto ir ilgalaikių įsipareigojimų kitimo tempų.



51 pav. UAB „Maistena“ ilgalaikių skolų apdraustumo koeficiento dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Kaip matyti 53 paveiksle, ilgalaikių skolų apdraustumo koeficiento dinamika per analizuojamą laikotarpį labai įvairi. Per 2004-2005 metų laikotarpį rodiklio reikšmė padidėjo 2 kartus, nuo 83,8 iki 169,4, t.y. tiek kartų ilgalaikio turto pakaks apmokėti ilgalaikiams įsipareigojimams. 2006 metais rodiklio reikšmė sumažėjo net 70 kartų ir sudarė 2,4, tačiau 2007 metais rodiklio reikšmė išaugo 157,1 punktais ir sudarė 159,5, o 2008 metais nukrito iki 3,3. Taigi, iš atliktos analizės matyti, kad įmonė turi pakankamai ilgalaikio turto kuriuo gali apdrausti ilgalaikius įsipareigojimus.

Skolinto kapitalo naudojimas įmonės veiklai plėtoti ir pelnui gauti yra priimtinas tol, kol netrikdo įmonės pusiausvyros. Pasak J. Mackevičiaus, įmonių vadovams svarbu išlaikyti tokį skolinto ir nuosavo kapitalo santykį, kuris rodytų pusiausvyrą ir garantuotų įmonės veiklos stabilumą. Rodiklis, rodantis finansinės veiklos pusiausvyrą, vadinamas finansiniu svertu. Išnagrinėjus ekonominę literatūrą nustatyta, kad finansinį svertą vieni autoriai rekomenduoja skaičiuoti, kaip visų įsipareigojimų ir nuosavo kapitalo santykį, o kiti kaip ilgalaikių įsipareigojimų ir nuosavo kapitalo santykį. 52 paveiksle pateiktos abiem būdais apskaičiuotos finansinio svertu reikšmės. Daugelio autorių teigimu, tikslingiausia finansinį svertą skaičiuoti kaip ilgalaikių įsipareigojimų ir nuosavo kapitalo santykį, kadangi ilgalaikiai įsipareigojimai kelia didesnę riziką negu trumpalaikiai. Per tam tikrą laiką gali atsirasti daug aplinkybių, dėl kurių įmonei bus vis sunkiau grąžinti skolą ir įmonės pusiausvyra bus neišlaikyta, todėl darbe analizuosime finansinio svertu rodiklį, kaip ilgalaikių įsipareigojimų ir nuosavo kapitalo santykį.

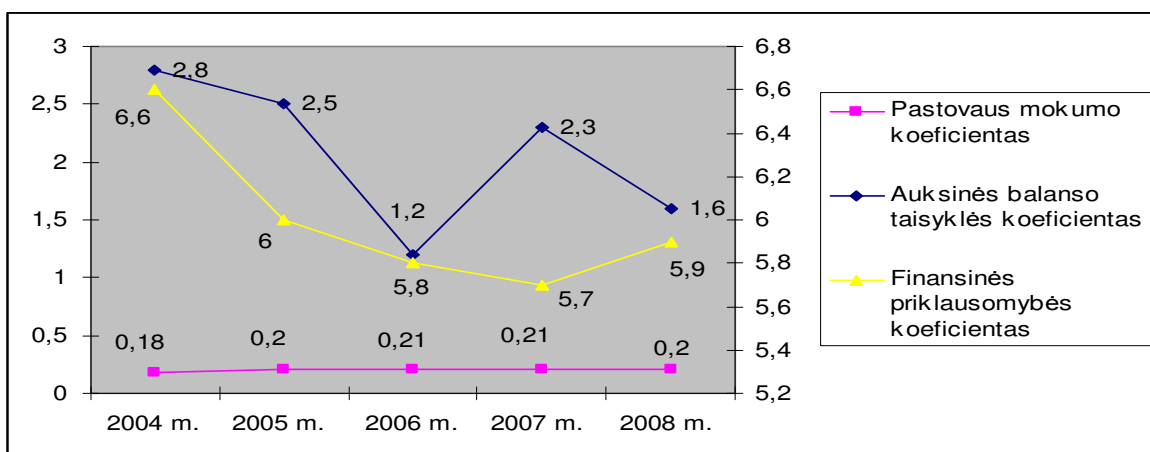


52 pav. UAB „Maistena“ finansinio sverto dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Išanalizavus finansinio sverto rodiklį nustatyta, kad didžiausia rodiklio reikšmė buvo 2006 metais ir sudarė 98 proc., kitais metais (2007) rodiklio reikšmė nukrito 97 procentiniais punktais ir sudarė 1 procentą, tačiau 2008 metais analizuojamas rodiklis išaugo ir sudarė 89 proc., todėl galime teigti, kad UAB „Maistena“ finansinio sverto rezultatas 2006 ir 2008 metais nėra geras, kadangi jis nukrypo nuo idealios 50 procentų pusiausvyros.

Siekiant nustatyti, kiek kartų nuosavas kapitalas didesnis už skolintą kapitalą, tikslinga apskaičiuoti pastovaus mokumo koeficientą. Iš šio, finansiniam svetu atvirkštinio rodiklio galima spręsti apie įmonei grėšiantį bankrotą. Literatūroje nurodoma, kad įmonei bankrotas negresia jei koeficiento reikšmė yra lygi 2 ar daugiau. Kaip matyti 53 paveiksle, rodiklio reikšmė per visą analizuojamą laikotarpį vidutiniškai sudarė 0,20, todėl galima daryti išvadą, kad UAB „Maistena“ yra bankroto tikimybė, kadangi žema pastovaus mokumo koeficientas, rodo žemą įmonės mokumo lygį ir didelę finansinę riziką.



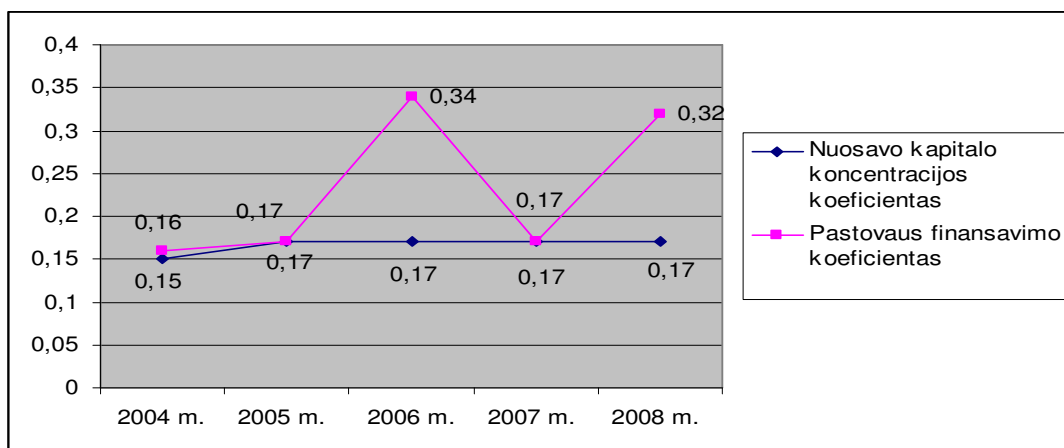
53 pav. UAB „Maistena“ ilgalaikio mokumo rodiklių dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Apie įmonės ilgalaikį mokumą galima spręsti ir iš auksinės balanso taisyklės koeficiento, kuris parodo kokia dalimi ilgalaikis turtas finansuojamas pastoviu kapitalu. Kaip matyti 53 pav., per 2004-2008 metų laikotarpį, analizuojamos bendrovės rodiklio reikšmė sudarė vidutiniškai 2,08 ir tai yra nepatenkinamas įmonės būklės įvertinimas, kadangi auksinės balanso taisyklės koeficientas neturėtų nukrypti nuo 1. Tačiau praktikoje, norint įvertinti, kokia turto dalis tenka 1 litui nuosavo kapitalo lėšų, skaičiuojamas finansinės priklausomybės koeficientas.

Finansinės priklausomybės koeficientas per analizuojamą laikotarpį vidutiniškai sudarė 6 (žr. 53 pav.). Tai rodo, kad bendrovės „Maistena“ turtas suformuotas iš 1 nuosavo lito ir 5 litų skolinto kapitalo. Aukščiausia šio rodiklio reikšmė buvo 2004 metais ir sudarė 6,6. Per 2004-2007 metų laikotarpį analizuojamo koeficiento reikšmė sumažėjo 13,6 proc., tačiau 2008 metais ji vėl nežymiai padidėjo (2 punktais).

Išanalizavus nuosavo kapitalo koncentracijos ir pastovaus finansavimo koeficientus (žr. 54 pav.) nustatyta, kad per analizuojamą laikotarpį, t. y. per 2004-2008 metus, UAB „Maistena“ turtas buvo suformuotas iš vidutiniškai 0,23 nuosavų lėšų šaltinio ir vidutiniškai 0,17 pastovių šaltinių. 2005 ir 2007 metais bendrovė nesinaudojo kreditais, todėl analizuojamų rodiklių reikšmės sutapo.



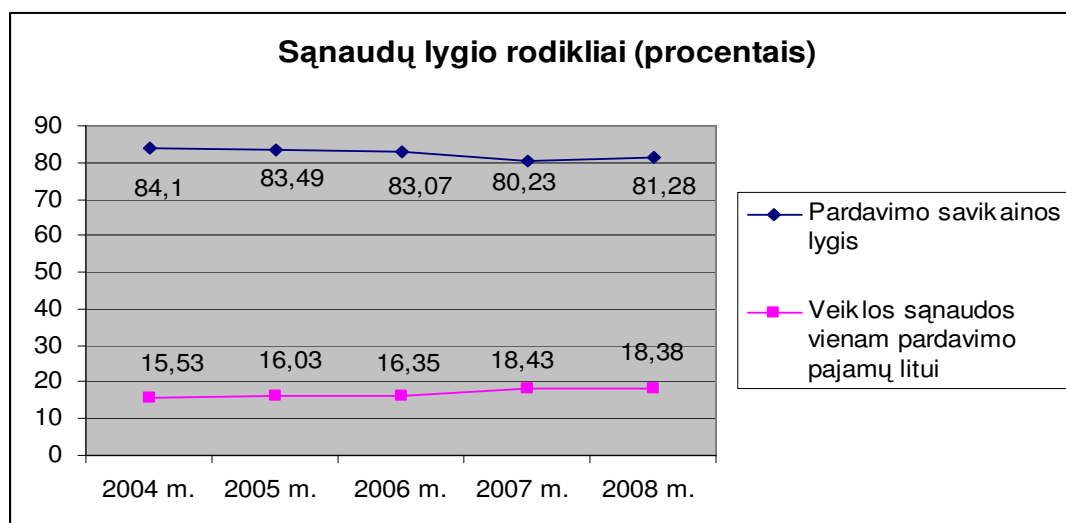
54 pav. UAB „Maistena“ nuosavo kapitalo ir pastovaus finansavimo koeficientų dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Apibendrinant mokumo analizę galime teigti, kad maži mokumo koeficientai parodo, kad UAB „Maistena“ nėra pakankamai moki, kadangi per didelės lėšos investuotos į atsargas, įmonės trumpalaikiai išsipareigojimai sudaro didelę sumą. Bendrovė yra likvidi tik atskirų išsipareigojimų atžvilgiu. Mažiausiai likvidi yra tiekėjų atžvilgiu, nes didžiausią dalį įmonės trumpalaikių išsipareigojimų sudaro skolos tiekėjams. Tokia situacija įmonėje susidaro dėl apyvartinių lėšų trūkumo, nes didelė dalis resursų yra skiriama atsargoms. Iš atliktos ilgalaikio mokumo analizės galima daryti išvadą, kad bendrovei dėl žemo mokumo lygio ir didelės finansinės rizikos galima bankroto tikimybė.

2. 3. 7 UAB „Maistena“ veiklos efektyvumo analizė

Kiekviena įmonė, norėdama užsitikrinti pelną ir išsilaikyti rinkoje, savo veiklos procese naudoja įvairius išteklius. Kuo efektyviau šie ištekliai panaudojami, tuo greičiau parduodama produkcija. Ilgiausias pinigų apytakos ciklas yra gamyboje. Prekybos įmonėse šis procesas vyksta greičiau, paslaugų dar greičiau. Tačiau nepriklausomai nuo veiklos srities pinigų cirkuliavimas ir jo greitis yra labai svarbūs įmonės finansinei būklei.

Apskaičiavus UAB „Maistena“ sąnaudų lygio rodiklius (žr. 55 pav.) nustatyta, kad per analizuojamą laikotarpį, pardavimo savikainos lygis vidutiniškai sudarė 82,4 proc., t.y. 1 pardavimo pajamų litui tenka 0,82 cnt produkto savikainos. Tai labai geras rezultatas, kadangi remiantis rinkos šalių praktika, šio rodiklio ribos yra nuo 50 proc. iki 90 proc., todėl galima daryti išvadą, kad įmonės vadovai sugeba kontroliuoti išlaidas.



55 pav. UAB „Maistena“ sąnaudų lygio rodiklių dinamika

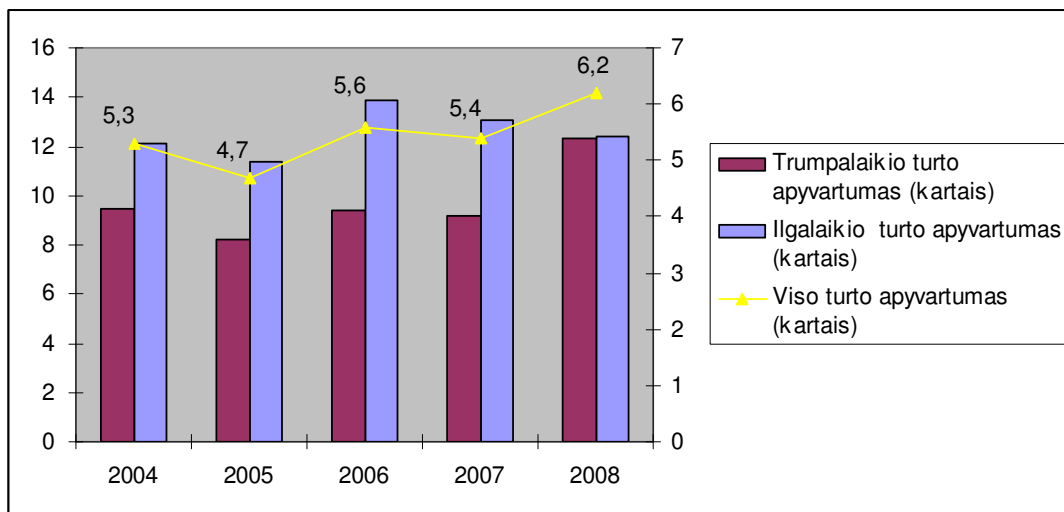
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Veiklos sąnaudos - tai patirtos per ataskaitinį laikotarpį išlaidos, susijusios su įprastine įmonės veikla, vykdoma neatsižvelgiant į pardavimo apimtį. Analizuojant veiklos sąnaudas vienam pardavimo pajamų litui nustatyta, kad iki 2007 metų šis rodiklis didėjo, tačiau labai nežymiai. Per 2004-2007 metus rodiklio reikšmė išaugo 2,9 procentinio punkto, o 2008 metais 0,05 procentinio punkto sumažėjo ir sudarė 18,38 proc. (žr. 55 pav.) Vadinasi, per analizuojamą laikotarpį UAB „Maistena“ 1 pardavimų pajamų litui patiria vidutiniškai 16,9 proc. veiklos sąnaudų. Analizuojant vidutinę rodiklio reikšmę, tai nėra blogas rezultatas, kadangi specialistų teigimu, rodiklio reikšmė neturėtų viršyti 17-18 procentų. Tačiau reikia pastebėti, kad pastaraisiais metais didėjanti rodiklio reikšmė kaip tik ir buvo didesnė nei 18 proc., todėl įmonės

savininkams reikia parengti veiklos išlaidų, (patalpų nuomos, darbo užmokesčio, reklamos sąnaudų) mažinimo politiką visuose padaliniuose.

Turto apyvartumas daro didelę įtaką įmonės finansinei būklei. Nagrinėjamai bendrovei ypač svarbu atsižvelgti į šiuos rodiklius, nes apyvartumas – pagrindinis įmonės pelno rodiklis. Daugelis autorių teigia, kad turto apyvartumo rodikliai priklauso nuo įmonės veiklos specifikos. Labai skiriasi gamybos ir prekybos įmonių viso turto apyvartumo įvertinimo lygis, gamybos įmonė vertinama labai gerai, jei turto apyvartumas yra didesnis negu 2, tuo tarpu prekybos didesnis negu 5.

Kaip matyti 56 paveiksle, išnagrinėjus UAB „Maistena“ turto apyvartumą, nustatyta, kad per visą analizuojamą laikotarpį rodiklio dinamika nebuvo pastovi. 2004 metais rodiklio reikšmė buvo 5,3, o 2005 metais turto apyvartumas sumažėjo 0,6 punkto. 2006 metais analizuojamo rodiklio reikšmė padidėjo net 0,9 punkto, tačiau 2007 metais rodiklis vėl nežymiai mažėjo (0,2 punkto). 2008 metais turto apyvartumas padidėjo 0,8 punkto ir pasiekė aukščiausią per visą analizuojamą laikotarpį reikšmę – 6,2. Vadinas 2008 metais vienas turto litas sukūrė net 6,2 pardavimo pajamų litus ir tai atitinka labai gerą įmonės vertinimo lygį. Be to, tai parodo, kad įmonė efektyviai panaudoja turimą turtą pardavimų procesui organizuoti.



56 pav. UAB „Maistena“ turto apyvartumo rodiklių dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

UAB „Maistena“ ilgalaikio turto apyvartumo dinamika kito panašiai kaip ir turto apyvartumo. Per visą analizuojamą laikotarpį ilgalaikio turto apyvartumas kartais vidutiniškai sudarė 12,6 ir tai remiantis Statistikos departamento įmonių finansinės būklės vertinimo rodikliais atitinka labai gerą vertinimo lygį, nes rodiklio reikšmė yra didesnė nei 10.

Trumpalaikio turto apyvartumas parodo šio turto panaudojimo efektyvumą uždirbant pajamų iš pardavimo. Bendrovės „Maistena“ turimų duomenų pagrindu apskaičiuotas trumpalaikio

turto apyvartumas rodo, kad rodiklis per analizuojamą laikotarpį vidutiniškai sudarė 9,7 karto. Per 2004 - 2005 metų laikotarpį rodiklio reikšmė sumažėjo nuo 9,5 iki 8,2 karto, tačiau 2006 metais padidėjo 1,2 punkto iki 9,4 karto ir per 2006-2007 metų laikotarpį keitėsi labai nežymiai, tačiau 2008 metais rodiklio reikšmė padidėjo nuo 9,2 karto iki 12,3 karto (žr. 21 lentelėje), o apyvartumas dienomis per tą patį laikotarpį padidėjo nuo 39,5 iki 29,5 dienų. Tačiau nagrinėjant trumpalaikį turtą daug svarbiau nagrinėti trumpalaikio turto elementų: atsargų ir debitorinio įsiskolinimo apyvartumą.

21 lentelė

UAB „Maistena“ apyvartumo rodikliai

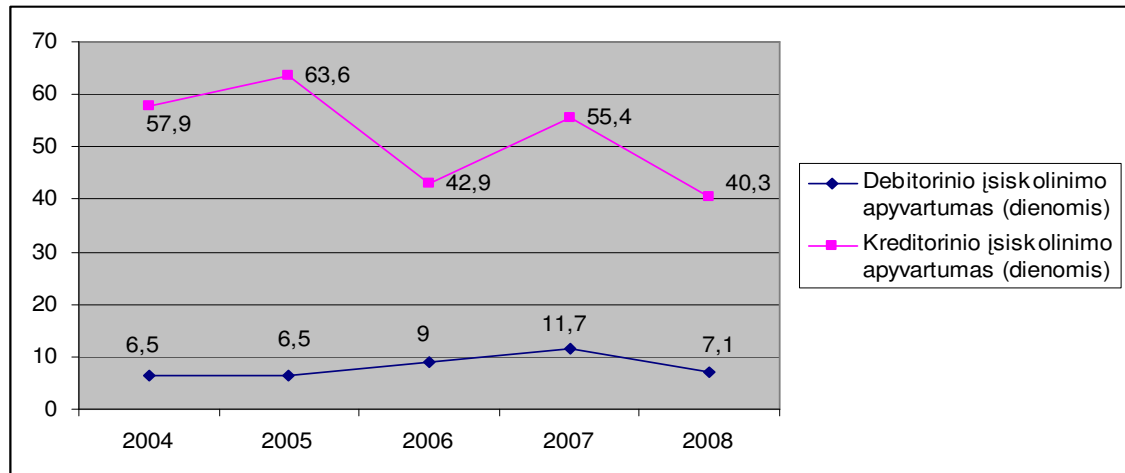
Rodiklis	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.
Viso turto apyvartumas (kartais)	5,3	4,7	5,6	5,4	6,2
Viso turto apyvartumas (dienomis)	68,7	76,5	65,0	67,3	67,5
Trumpalaikio turto apyvartumas (kartais)	9,5	8,2	9,4	9,2	12,3
Trumpalaikio turto apyvartumas (dienomis)	38,6	44,3	38,8	39,5	29,5
Ilgalaikio turto apyvartumas (kartais)	12,1	11,4	13,9	13,1	12,4
Ilgalaikio turto apyvartumas (dienomis)	30,0	32,1	26,2	27,8	29,5
Atsargų apyvartumas (kartais)	12,4	11,6	14,9	16,3	19,1
Atsargų apyvartumas (dienomis)	29,4	31,3	24,5	22,4	19,1
Debitorinio įsiskolinimo apyvartumas (kartais)	55,8	55,7	40,7	31,2	51,5
Debitorinio įsiskolinimo apyvartumas (dienomis)	6,5	6,5	9,0	11,7	7,1
Kreditorinio įsiskolinimo apyvartumas (dienomis)	57,9	63,6	42,9	55,4	40,3

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

UAB „Maistena“ yra labai svarbus debitorinio įsiskolinimo apyvartumas, nes kuo greitesnis šio įsiskolinimo apyvartumas tuo mažiau lėšų reikia skolintis kitiems prekybos procesams aprūpinti. Debitorinio įsiskolinimo apyvartumas parodo ne tik debitorinio įsiskolinimo apyvartumą dienomis, bet ir informuoja apie įmonės mokėjimų politiką vartotojų atžvilgiu, apie sėkmę išieškant įsiskolinimus.[71, 241 p.]

Kaip matyti iš 21 lentelės duomenų, lėčiausias debitorinio įsiskolinimo apyvartumas buvo 2007 metais ir sudarė 31,2 karto. Gautinų sumų apyvartumas dienomis, tais metais sudarė 11,7 dienos, t.y. debitorinį įsiskolinimą įmonė išieškojo vidutiniškai per 12 dienų. Laisvosios rinkos šalyse neišieškoto įsiskolinimo ribos yra 1-2 mėnesiai [31, 232 p.] Tuo tarpu greičiausiai gautinų sumų apyvartumas užfiksuotas 2004-2005 metais. Tais metais apyvartumas kartais sudarė 55,8 kartus, o dienomis sudarė 6,5 dienos. Iki 2007 metų debitorinio įsiskolinimo apyvartumas lėtėjo ir per 2005-2007 metų laikotarpį vidutiniškai sudarė 42,5 karto, o dienomis per tą patį laikotarpį

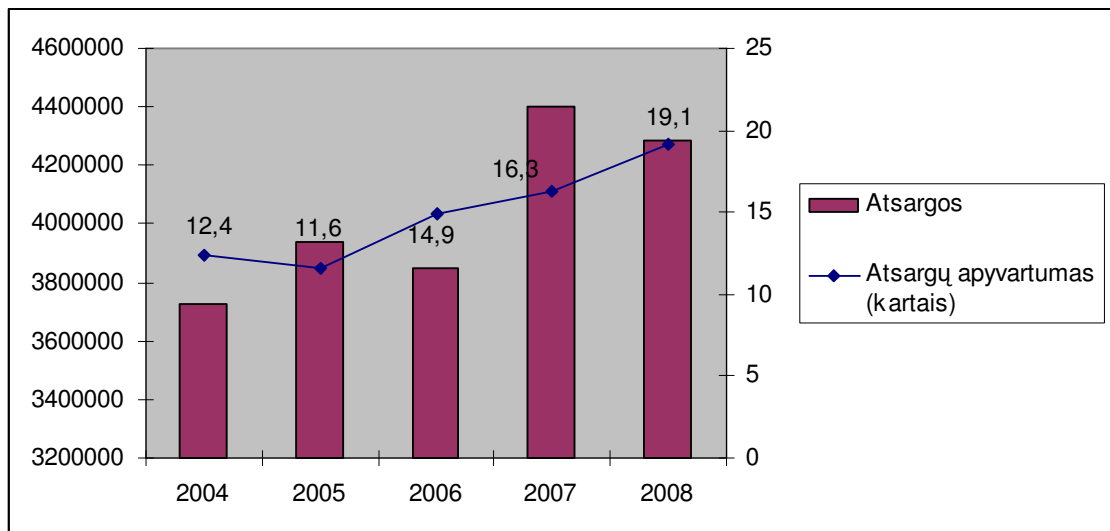
rodiklio reikšmė sudarė 9,1 dieną. 2008 metais debitorinio įsiskolinimo kartais rodiklis išaugo iki 51,5 karto, o dienomis sudarė 7,1 dieną. Iš atliktos analizės matyti, kad įmonė sugeba išieškoti pirkėjų įsiskolinimus, tačiau tikslinga debitorinį įsiskolinimą palyginti su kreditoriniu, norint išanalizuoti, kaip įmonė pati vykdo savo įsipareigojimus.



57 pav. UAB „Maistena“ debitorinio ir kreditorinio įsiskolinimo apyvartumo dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Kaip matyti 57 paveiksle, per analizuojamą laikotarpį bendrovė su kreditoriais atsiskaito vidutiniškai per 52 dienas. Iš atliktos analizės matyti, kad bendrovė greičiau išieško debitorinius įsiskolinimus nei pati atsiskaito su kreditoriais. Palyginus vidutinį debitorinį ir kreditorinį apyvartumą nustatyta, kad atotrūkis tarp analizuojamų rodiklių yra 44 dienos, todėl galima teigti, kad įmonė nesilaiko debitorinio ir kreditorinio įsiskolinimo sąryšio politikos, tačiau tai galima paaiškinti tuo, kad UAB „Maistena“ rinkoje gyvuoja daug metų ir tiekėjai pasitiki įmonės veikla tikėdami, kad su jais bus atsiskaityta.

Ypač svarbu vertinti ir atsargų apyvartumą, kuris parodo, kiek kartų per metus įmonėje buvo atnaujinamos atsargos, arba kas kiek dienų įmonėje yra atnaujinamo atsargos. Kaip matyti 58 paveiksle, atsargų apyvartumas įmonėje per 2004-2005 metus sumažėjo 0,8 punkto ir sudarė 11,6 karto. Tačiau nuo 2006 metų atsargų apyvartumas įmonėje didėjo. Nuo 2006 metų iki 2008 metų rodiklio reikšmė padidėjo 7,5 punkto nuo 11,6 karto iki 19,1 karto ir vidutiniškai sudarė 15,5. Vadinasi atsargos per 2005 – 2008 metų laikotarpį vidutiniškai buvo atnaujinamos 15,5 karto per metus, o dienomis per tą patį laikotarpį vidutiniškai kas 24 dienas. Didėjanti atsargų apyvartumas rodo, kad įmonėje gerai organizuojamas pardavimų procesas.



58 pav. UAB „Maistena“ atsargų apyvartumo dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų

Apibendrinant veiklos efektyvumo analizę, galima teigti, kad UAB „Maistena“ dirba efektyviai, veiklos proceso ciklas apsisuka labai greitai. Atsargų kiekio apyvartumas vidutiniškai sudaro 25 dienas. Pirkėjai su įmone atsiskaito labai greitai, kadangi debitorinio įsiskolinimo apyvartumas sudaro vidutiniškai 8,2 dienas. Apskaičiavus turto apyvartumo rodiklius nustatyta, kad įmonės turtas naudojamas efektyviai ir atitinka labai gerą įmonės vertinimo lygį.

3. UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „MAISTENA“ FINANSINĖS BŪKLĖS PROGNOZAVIMO ANALIZĖ

3.1 UAB „MAISTENA“ BANKROTO PROGNOZAVIMO ANALIZĖ

Įmonių veikloje visada buvo ir yra įvairių rizikos rūšių. Jų ypač daugėja plečiantis rinkoms ir didėjant konkurencijai. Įmonių bankrotai, tai vienas iš labiausiai paplitusių rinkos ekonomikos reiškinių, kurie sukelia neigiamus padarinius ne tik pačiai įmonei ir jos darbuotojams, bet ir kitoms įmonėms, valstybei, visuomenei. Įmonių vadovai turi nuolat ieškoti būdų ir priemonių bankrotams išvengti ir jų sėkmingos veiklos tęstinumui garantuoti.[31, 404 p.]

Pasak J. Mackevičiaus ir D. Poškātės, įmonių vadovai siekdami didesnio pelno, imasi rizikingos veiklos, o nenorintys rizikuoti dažniausiai merdi arba neišlaikę konkurencijos bankrutuoja. [71, 51 p.] Atlikus UAB „Maistena“ analizę galima pastebėti, kad bendrovei dėl žemo mokumo lygio ir didelės finansinės rizikos galima bankroto tikimybė, todėl remiantis įmonių bankroto prognozavimo metodais, įvertinsime bankroto tikimybę nagrinėjamai įmonei.

UAB „Maistena“ bankroto prognozavimą pradėsime nuo finansinių ataskaitų straipsnių pokyčio įmonės finansiniam stabilumui vertinimo. Finansinių ataskaitų konkrečių straipsnių pokyčių įtaka įmonės finansiniam stabilumui rodo 22 lentelė.

22 lentelė

Finansinių ataskaitų straipsnių pokyčių įtaka įmonės „Maistena“ finansiniam stabilumui

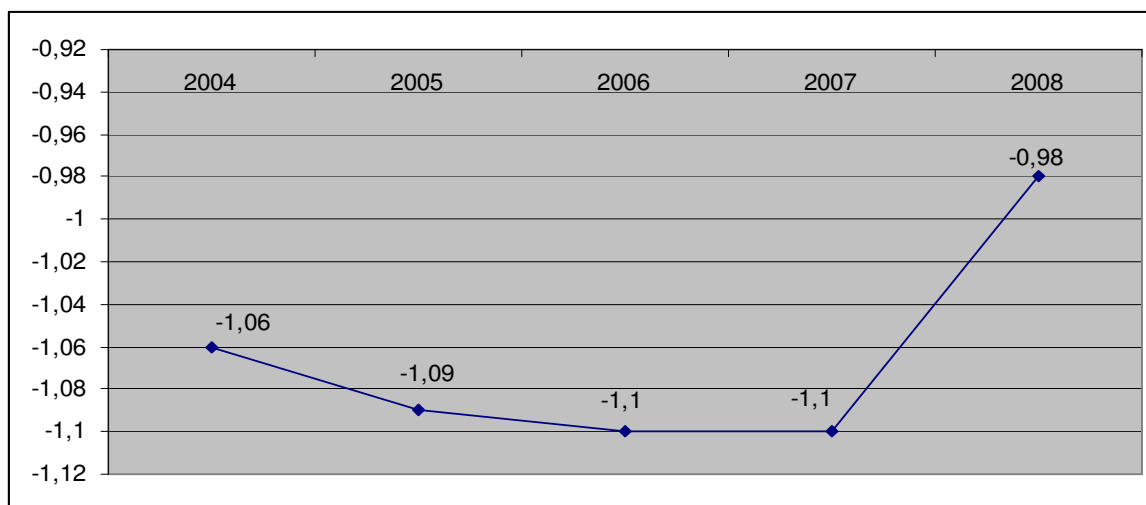
Straipsniai ir jų pokytis	Balanso straipsnių pokyčio įtaka UAB „Maistena“ finansiniam stabilumui
<i>Ilgalaikio materialaus turto padidėjimas</i>	Ilgalaikis materialus turtas per 2004-2008 metų laikotarpį padidėjo 1,7 karto. Įmonė ilgalaikį materialų turtą įsigijo tam, kad praplėstų užimamus prekybos plotus bei įmonės veiklą, kas yra svarbu norint išsilaikyti konkurencinėje rinkoje, todėl tai nesukelia neigiamų įmonės veiklos pokyčių.
<i>Didelis atsargų kiekio augimas</i>	Atsargos įmonėje per 2004-2008 metus padidėjo 1,1 karto, tačiau tai nekelia grėsmės įmonės finansiniam stabilumui, kadangi atsargų didėjimas susijęs su įmonės veiklos plėtra.
<i>Gautinų sumų padidėjimas</i>	Per 2004-2007 metų laikotarpį gautinos sumos išaugo 176,6 proc. Tai rodo, kad įmonė parduodama prekes skolon suteikė daugiau kreditų, tačiau tai vertinama teigiamai, kadangi debitorinių įsiskolinimų augimas yra susijęs su klientų didėjimu. Per 2007-2008 metus 708,1 tūkst. Lt sumažėjusios gautinos sumos rodo gerą pirkėjų mokumą, gerą debitorių apskaitą ir kontrolę bei padidėjusią atsiskaitymų politikos kontrolę.
<i>Grynųjų pinigų straipsnių sumažėjimas</i>	Grynųjų pinigų per 2004-2007 metų laikotarpį įmonėje padidėjo 2,8 karto, o 2007-2008 metais sumažėjo 1,6 karto, toks staigus sumažėjimas yra susijęs su įmonės veiklos plėtimu, kadangi 2008 metais atidaryta nauja prekybos tinko parduotuvė.

<i>Mokėtinų sumų padidėjimas</i>	2004-2008 metais mokėtinos sumos padidėjo 1,2 karto. Straipsnio per analizuojamą laikotarpį didėjimas rodo įmonės išskolinimų didėjimą tiekėjams, kredito institucijoms ir tai kelia grėsmę įmonei.
<i>Kapitalo padidėjimas</i>	Įmonės nuosavas kapitalas per analizuojamą laikotarpį išaugo 1,7 karto, tai rodo gerą įmonės finansinę būklę, kadangi įmonė sugeba pritraukti papildomų investicijų.
<i>Ilgalaikių įsipareigojimų padidėjimas</i>	Per analizuojamą laikotarpį įmonės ilgalaikių įsipareigojimų pokytis nebuvo pastovus, šis straipsnis tai didėjo, tai mažėjo. Per paskutinį 2007-2008 metų laikotarpį ilgalaikiai įmonės įsipareigojimai padidėjo 57,8 karto. Tai rodo įmonės ilgalaikio mokumo pablogėjimą.
<i>Pardavimai</i>	Pardavimų apimtys 2004-2008 metais išaugo 1,8 karto. Augančios pardavimų apimtys rodo gerą pardavimų organizavimą bei kainų politiką.
<i>Sąnaudų straipsniai</i>	Sąnaudų straipsnio augimas per 2004-2008 metų laikotarpį 2 kartus yra susijęs su įmonės plėtra, tačiau įmonei reikėtų pasistengti taupiau ir ekonomiškiau organizuoti veiklą.

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Atliktas UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų straipsnių ir jų pokyčių nagrinėjimas ir vertinimas leido atskleisti įmonės veiklos trūkumus, tačiau toks vertinimas nepadaeda nustatyti veiksmų lemiančių bankroto tikimybę, todėl bankroto prognozavimui naudotas Altmano modelis.

Daugelio autorių teigimu, kol kas efektyviausias būdas bankroto tikimybei įvertinti yra Z modelis, dar vadinamas Altman modeliu. Modelio esmė yra ta, kad įvertinant įvairius santykinius rodiklius išvedamas apibendrinantis koeficientas Z (kreditingumo indeksas), kuris apskaičiuojamas naudojant multiplikacinę diskriminantinę analizę.



59 pav. UAB „Maistena“ kreditingumo indekso pagal pirmąjį Altman modelį dinamika

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Skaičiuojant bankroto tikimybę pagal pirmąjį E. I. Altman modelį, naudojami bendrojo likvidumo ir skolos koeficientai. Apskaičiuavus UAB „Maistena“ bankroto tikimybę pagal pirmąjį E. I. Altman modelį nustatyta (žr. 59 pav.), kad kreditingumo koeficientas per visą analizuojamą laikotarpį buvo neigiamas. Kaip matyti 59 pav., jis per 2004 -2007 metų laikotarpį sumažėjo nuo -1,06 iki -1,1. Tačiau per 2007-2008 metus rodiklis padidėjo iki -0,98. Remiantis E. I. Altman tikimybinėmis bankroto ribomis, UAB „Maistena“ bankroto tikimybė mažesnė nei 50 proc., kadangi kreditingumo indeksas per visą analizuojamą laikotarpį buvo mažesnis nei 0. Tačiau šio modelio patikimumas siekia tik 50 proc., kadangi neatsižvelgiama į tokius svarbius rodiklius kaip pelningumas, rentabilumas, aktyvų apyvartumas ir pan., todėl literatūroje siūlomas antrasis E. I. Altman patobulintas modelis, kuris leidžia numatyti bankrotą įvairių tipų įmonėms:

- 1) gamybinėms įmonėms, registruotoms vertybinių popierių biržoje;
- 2) įmonėms kurių akcijos nekotiruojamos biržoje;
- 3) paslaugų įmonėms.

UAB „Maistena“ yra prekybos įmonė, kurios akcijos nekotiruojamos vertybinių popierių biržoje, todėl naudojamas antrasis E. I. Altman patobulinto modelio variantas. 23 lentelėje pateikiami bendrovės kreditinio pajėgumo indeksai.

23 lentelė

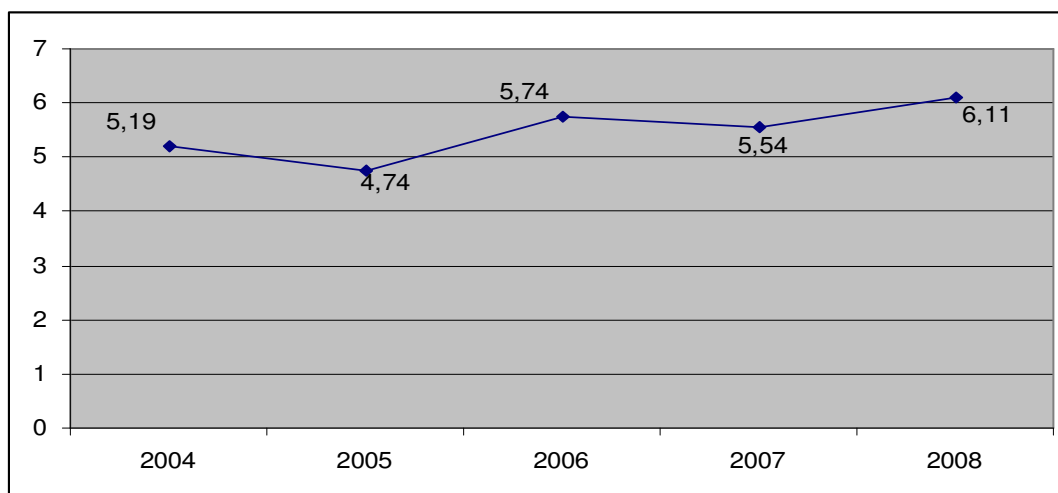
UAB „Maistena“ kreditinio pajėgumo indeksai pagal Altman modelį

Rodiklis	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.
K ₁	0,01	0,02	0,03	0,06	0,004
K ₂	5,3	4,77	5,61	5,42	6,18
K ₃	0,18	0,20	0,21	0,21	0,20
K ₄	0,01	0,03	0,02	0,05	0,001
K ₅	-0,28	-0,25	-0,06	-0,24	-0,18
Z	5,19	4,74	5,74	5,54	6,11

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Kaip matyti 60 paveiksle, atlikus bankroto diagnostiką pagal patobulintą antrąjį Altman modelį, nustatyta, kad kreditingumo rodiklis per 2004-2008 metų laikotarpį buvo nepastovus. Per 2004-2005 metų laikotarpį jis sumažėjo 0,45 punkto, tačiau 2006 metais, padidėjo net 1 punktu. Analizuojant kitus laikotarpius matyti, kad per 2006-2007 metus kreditingumo rodiklis sumažėjo labai nežymiai tik 0,2 punkto, tačiau 2008 metais rodiklis išaugo 0,57 punkto ir sudarė 6,11. Vertinant bankroto tikimybę pagal kreditingumo rodiklį būtina atsižvelgti į tokias kreditingumo rodiklio reikšmes: jei $Z > 2,90$ tai įmonė gali išvengti bankroto; jei $Z < 1,23$ tikėtina, kad įmonė bankrutuos. Iš atliktos bankroto diagnostikos nustatyta, kad analizuojamai bendrovei

bankrotas negresia, nes bendrovės kreditingumo rodiklis, per visą analizuojamą laikotarpį buvo didesnis nei 2,90.



60 pav. UAB „Maistena“ kreditingumo indekso pagal antrąjį Altman modelį dinamika
Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Šio E. I. Altman penkių rodiklių modelio tikslumas metų bėgyje sudaro 95 procentus, o dviejų metų bėgyje perspektyvai galima prognozuoti 83 proc. tikslumu.

Apibendrinant atliktą bankroto tikimybės analizę galima teigti, kad UAB „Maistena“ nors ir turėdama kai kurių finansinių sutrikimų, tokių kaip žemas įmonės likvidumo bei mokumo lygis netrikdo įmonės veiklos. Aukšti kreditingumo indeksai parodo, kad UAB „Maistena“ bankroto tikimybė negresia.

3.2 UAB „MAISTENA“ VEIKLOS PLĖTROS ANALIZĖ

Įmonės vadovai, siekdami kuo geresnių finansinių rezultatų, visada turi galvoti apie veiklos tęstinumą, t.y. mąstyti kaip įmonės šių metų finansiniai rezultatai atsilieps finansiniams rezultatams ateityje, ar įmonė išliks stabili ir ar ji sugebės konkuruoti bei plėsti veiklą, todėl įmonės turi skaičiuoti ne tik bankroto tikimybę bet ir nagrinėti jos plėtrą.

Pasak J. Mackevičiaus, [31, 428 p.] vienos įmonės praėjus tam tikram laikui, praranda savo pozicijas rinkoje, kitos plečiasi, stiprėja, išitvirtina ne tik vietinėje bet ir tarptautinėje rinkoje.

Įmonės plėtra turi būti gerai apgalvota, todėl UAB „Maistena“ vadovybė turi nuolat domėtis įmonės veiklos stabilumu ir pastovumu, t.y. sužinoti, iki kokios ribos turi būti plečiama veikla nepritraukiant išorės finansavimo šaltinių, tam tikslui apskaičiuojamas įmonės stabilaus augimo koeficientas ($STAG_k$), kuris apskaičiuojamas pagal formulę:

$$STAG_k = \frac{\text{Pardavimai}}{\text{Turtas}}^x \times \frac{\text{Grynasis pelnas}}{\text{Turtas}}^x \times \frac{\text{Turtas}}{\text{Isipareigojimai}}^x \times \frac{\text{Isipareigojimai}}{\text{Akcinis kapitalas}}^x \times (1 - DK)$$

DK – dividendų išmokėjimo koeficientas (dividendai /grynasis pelnas)

UAB „Maistena“ stabilaus augimo koeficientą 2004-2008 metais lemiančių veiksnių reikšmės pateiktos 24 lentelėje.

24 lentelė

UAB „Maistena“ stabilaus augimo koeficientą lemiantieji veiksniai 2004-2008 m.

Rodikliai	2004 m.	2005 m.	2006 m.	2007 m.	2008 m.
$\frac{\text{Pardavimai}}{\text{Turtas}}$	5,3	4,8	5,6	5,4	6,2
$\frac{\text{Grynasis pelnas}}{\text{Turtas}}$	0,01	0,02	0,02	0,05	0,001
$\frac{\text{Turtas}}{\text{Isipareigojimai}}$	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
$\frac{\text{Isipareigojimai}}{\text{Akcinis kapitalas}}$	6,71	6,68	6,05	7,27	5,50
1-DK	0,427	0,988	0,122	0,135	-
STAG_k	18,22 %	76,03 %	9,92 %	31,80 %	4,09 %

Šaltinis: sudaryta darbo autorių remiantis UAB „Maistena“ finansinių ataskaitų duomenimis

Didelė stabilaus augimo koeficiento reikšmė reiškia, kad įmonė turi didelių galimybių panaudoti vidaus finansinius išteklius ir mažinti turto finansavimą iš skolintų lėšų. Kaip matyti iš 24 lentelės duomenų, UAB „Maistena“ stabilaus augimo koeficientas nėra pastovus, tai parodo nesubalansuotą įmonės būklę. Iš lentelės duomenų matyti, kad per 2004-2005 metų laikotarpį stabilaus augimo koeficientas padidėjo 57,81 procentiniais punktais, o 2006 metais 66,11 procentiniais punktais sumažėjo. Analizuojant 2006-2007 metus pastebimas koeficiento augimas 21,88 procentiniais punktais, o 2008 metais 27,71 procentiniu punktu sumažėjo dėl 1,3 karto padidėjusio akcinio kapitalo ir 620 tūkst. litų paskolos grąžinimo bendrovės akcininkams. Tokie dideli koeficiento pokyčiai rodo, kad įmonėje nesubalansuoti rinkodaros, valdymo ir finansiniai ištekliai.

Apibendrinant atliktą veiklos plėtros analizę galime teigti, kad įmonės veikla per analizuojamą laikotarpį augo, tačiau buvo nestabili, kadangi stabilaus augimo koeficiento dinamika kito nevienodais tempais. Įmonės vadovams reikėtų subalansuoti valdymą, rinkodarą bei finansinius išteklius.

3.3 UAB „MAISTENA“ INVESTICINIO PROJEKTO PASIŪLYMAS, BEI JO EFEKTYVUMO VERTINIMAS

Atlikus UAB „Maistena“ analizę nustatyta, kad įmonė didžiąja dalimi yra finansuojama iš skolinto kapitalo, turi mokumo problemų, tačiau yra pelninga. Atlikus įmonės veiklos efektyvumo analizę nustatyta, kad veiklos sąnaudos vienam pardavimų litui viršija 18 proc. ribą, o tai, pasak specialistų yra blogas rezultatas, todėl įmonės vadovai turėtų priimti sprendimą dėl sąnaudų mažinimo. Atlikus bankroto diagnostikos analizę nustatyta, kad bendrovei bankrotas negresia.

Šiuo metu Lietuvoje lėtėjant ekonomikai ir didėjant mokesčių naštai, įmonėms sunku išsilaikyti rinkoje. UAB „Maistena“ vadovas mano, kad bendrovės veiklos rezultatai, ekonominio sunkmečio laikotarpiu, taip pat turėtų blogėti, kadangi žmonės pirks pigesnius maisto produktus, tačiau norint išsilaikyti rinkoje, planuoja įmonės veiklos plėtrą. Kadangi, darbe nagrinėjamas bendrovės svarbiausių išteklių naudojimo klausimas, prekyba maisto produktais manome, kad ekonominė krizė bendrovės rezultatus paveiks labai nežymiai, nes maisto produktus žmonės pirks ir ekonominės krizės laikotarpiu, todėl bendrovei siūlytume atidaryti dar vieną UAB „Maistena“ prekybos tinklo parduotuvę. Sprendimas dėl naujos parduotuvės atidarymo būtų pagrindinių išteklių naudojimo požiūriu:

1. UAB „Maistena“ atidarydama naują prekybos tinklo parduotuvę, padidintų pardavimų apimtį, kurios padėtų uždirbti papildomai pelno.
2. Įmonė sumažintų veiklos sąnaudas, nes į naujai priimama parduotuvę siūlytume nepriimti naujų darbuotojų, o perkelti iš kitų įmonės padalinių. Tokiu būdu įmonė išsaugotų įmonėje dirbančių darbuotojų skaičių ir sumažintų veiklos sąnaudas.

Bendrovė daugiausia parduotuvių yra atidariusi Mažeikių rajone. Parduotuves įmonė skirsto pagal plotą, į A tipo ir B tipo parduotuves:

- A tipo parduotuvių plotas sudaro nuo 150 iki 350 kv. m.
- B tipo parduotuvių plotas sudaro nuo 75 iki 150 kv. m.

Nagrinėjama bendrovė Mažeikių rajone daugiausia turi B tipo parduotuvių, todėl siūlytume atidaryti 200 kv. m. A tipo parduotuvę Mažeikiuose, nes tokiu būdu, būtų lengviau surinkti parduotuvei reikalingą personalą. Patalpas reikalingas parduotuvei, bendrovei siūlytume nuomotis su galimybe ateityje jas išsipirkti. Projektas daromas su prielaida, kad esant ekonominiam sunkmečiui parduotuvė prekiaus tiek, kiek 2008 metais prekiavo 150 kv. m. B tipo parduotuvė Mažeikių rajone.

UAB „Maistena“ ilgalaikių skolų apdraustumo ilgalaikiu turtu rodiklis rodo, kad įmonės ilgalaikio turto pakanka įmonės turimiems ilgalaikiams išsipareigojimams padengti. Tačiau surinkti reikiamą grynųjų pinigų sumą bendrovei yra sudėtinga, kadangi tai sutrukdytų ir taip stringančius apmokėjimus, todėl parduotuvei reikalingiems įrengimams siūlytume imti paskolą iš banko, o patalpas nuomotis su galimybe ateityje jas išsipirkti.

Siekiant įgyvendinti šį projektą planuojamos investicijos: banko paskola (120000 Lt) ir įmonės nuosavi rezervai (2000 Lt). Banko paskola įrengimų pirkimui, būtų imama iš didžiausio Lietuvos komercinio banko SEB 5 metų laikotarpiui su 12 proc. fiksuota metine palūkanų norma. Palūkanos skaičiuojamos linijiniu būdu. Paskolos gražinama suma ir palūkanos pateiktos 34 priede.

Investicinio projekto vertinimui EXCEL programos pagalba suprojektuota pinigų srautų ataskaita, kuri pavaizduota 25 lentelėje.

25 lentelė

Parduotuvės planuojama pinigų srautų ataskaita						
INVESTICIJOS						
Laikotarpis	0	1	2	3	4	5
Investicijos iš viso:	2000,00	34656,00	32352,00	30048,00	27744,00	25440,00
Su finansavimo šaltiniu susijusios išlaidos	2000,00	10656,00	8352,00	6048,00	3744,00	1440,00
<i>nuosavos lėšos</i>	2000,00					
<i>paskola</i>		34656,00	32352,00	30048,00	27744,00	25440,00
<i>susijusios išlaidos</i>	2000,00					
<i>grąžinama dalis</i>		24000,00	24000,00	24000,00	24000,00	24000,00
<i>palūkanos</i>		10656,00	8352,00	6048,00	3744,00	1440,00
Veiklos pelnas iš viso:		216000	216000	216000	216000	216000
<i>Pardavimai</i>		1440000	1440000	1440000	1440000	1440000
<i>Savikaina</i>		1224000	1224000	1224000	1224000	1224000
Sąnaudos iš viso:		181800,00	181800,00	181800,00	181800,00	181800,00
<i>Pastovios</i>		25000,00	25000,00	25000,00	25000,00	25000,00
<i>Kintamosios (savikaina)</i>		156800,00	156800,00	156800,00	156800,00	156800,00
<i>darbo užmokestis</i>		120000	120000	120000	120000	120000
<i>patalpų nuoma</i>		12000	12000	12000	12000	12000
<i>medžiagos</i>		9800	9800	9800	9800	9800
<i>el. energija</i>		15000	15000	15000	15000	15000
Pajamos - Sąnaudos		34200,00	34200,00	34200,00	34200,00	34200,00
Nusidėvėjimas iš viso:		20000	20000	20000	20000	20000
<i>iš pirmųjų metų</i>		20000	20000	20000	20000	20000
Pajamos-išlaidos-nusidėvėjimas-finansavimo išlaidos		3544,00	5848,00	8152,00	10456,00	12760,00
<i>Pelno mokesčio norma</i>		0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Grynasis pinigų srautas	-2000	-1164,80	678,40	2521,60	4364,80	6208,00

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Pinigų srautų ataskaita sudaryta prognozuojant, kad naujai atidaryta parduotuvė prekiaus taip pat, kaip Mažeikių rajone įsikūrusi B tipo parduotuvė. Tokiu būdu gauname, kad metinės naujai atidaromos parduotuvės pardavimų apimtys sudarys 1440 tūkst. Lt. Per analizuojamą laikotarpį UAB „Maistena“ pardavimų savikaina sudarė vidutiniškai apie 85 proc. pardavimų, todėl

darome prielaidą, kad pardavimų savikaina ateinantiems laikotarpiams sudarys 85 proc., t.y. 1224 tūkst. Lt visų pardavimų, o veiklos pelnas – 216000 Lt per metus.

Sąnaudas sudarys: pastovios administracinės sąnaudos – 25000 Lt /metus bei kintamosios sąnaudos. Kintamąsias sąnaudas sudaro:

- Patalpų nuoma. Apklausos būdu nustatyta, kad patalpų nuomos kaina Mažeikių rajone kainuoja vidutiniškai 5 Lt / kv. m. Kadangi siūlome nuomotis 200 kv. m. parduotuvę, metinė patalpų nuomos kaina sudarys 12000 Lt.
- Darbo užmokestis. UAB „Maistena“ parduotuvei reikalingą personalo skaičių numato pagal parduotuvės plotą. 200 kv. m. parduotuvei reikalingi 12 darbuotojų. Darbuotojų darbo užmokesčio fondas sudarys 120 tūkst. Lt per metus.
- Medžiagos- tai įvairios valymo priemonės, reikalingos sanitarinėms reikmėms.

Įrengimų nusidėvėjimas skaičiuojamas penkerių metų laikotarpiui.

Pasirinkus bet kurį kapitalinių įdėjimų efektyvumo vertinimo metodą, jis bus vienaip ar kitaip susijęs su investicinių išlaidų diskontavimu, todėl norint atlikti tolimesnius skaičiavimus būtina apskaičiuoti diskonto normą. Diskonto norma pasirenkama, kaip rinkoje egzistuojanti patikimų bankų palūkanų norma kreditui, įvertinant infliacijos dydį.

Komercinio banko SEB palūkanų norma yra 12 proc., o infliacija, remiantis Statistikos departamento prognoze 2009 metais sudarys 3 proc. pagal turimus duomenis apskaičiuojama diskonto norma:

$$k = 0,105 \times (1 - 0,03) + 0,03 = 0,138 = 13,8 \%$$

Norint nuspręsti ar projektas priimtinas, reikia apskaičiuoti investicijų efektyvumo rodiklius. EXCEL programos pagalba apskaičiuoti rodikliai pateikti 26 lentelėje.

26 lentelė

Investicinio projekto parduotuvės vertinimo rodikliai

Parduotuvės vertinimo rodikliai	Reikšmė
Svertiniai kapitalo kaštai (AWCC)	0,105
Diskonto norma (k)	0,138
Infliacija	0,03
Grynoji dabartinė vertė (NPV)	124 012,26 Lt
Rentabilumas (U)	1,15
Modifikuota vidinė pajamų norma (MIRR)	112 %

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Kaip matyti iš 26 lentelės duomenų gauta grynoji dabartinė vertė yra teigiama ir sudaro 124012,26 Lt, t.y. yra didesnė nei 0, vadinasi projektas yra priimtinas.

Projekto rentabilumas (arba pelningumas) išreiškia dabartinių pajamų ir tai pačiai datai diskontuotų investicinių išlaidų santykį. Iš 26 lentelės duomenų matyti, kad investicinio projekto rentabilumas sudaro 1,15 arba 11,5 proc.

Modifikuota vidinė pajamų norma (MIRR) yra investicijų pelningumas, kai pinigų srautų reinvestavimo norma yra aiškiai apibrėžta. MIRR atveju daroma prielaida, kad projekto srautai yra reinvestuojami pagal vidinius įmonės kapitalo kaštus. Darbe nagrinėjamo investicinio parduotuvės projekto modifikuota vidinė pelno norma sudaro 112 proc.

Kadangi iš nagrinėjamo projekto gaunamos pajamos neturi jokių dėsningumų, tada atsipirkimo periodas apskaičiuojamas diskontuojant kiekvienų metų gaunamas pajamas (žr. 27 lentelė).

27 lentelė

Parduotuvės investicinio projekto atsipirkimo periodo apskaičiavimas

Parduotuvės investicinio projekto atsipirkimo periodas			
Periodas	Grynieji pinigų srautai (Lt)	Diskontuoti pinigų srautai (Lt), kai $k = 0,138$	Nepadengta investicijų suma (Lt)
0	-2000	$-2000/(1 + 0,138) = -1757,47$	-2000
1	-1164,80	$-1164,80/(1 + 0,138)^1 = -1023,55$	-242,53
2	678,40	$678,40/(1 + 0,138)^2 = 523,86$	2281,33
3	2521,60	$2521,60/(1 + 0,138)^3 = 1503,64$	
4	4364,80	$4364,80/(1 + 0,138)^4 = 2602,74$	
5	6208,00	$6208,00/(1 + 0,138)^5 = 3251,96$	

Šaltinis: sudaryta darbo autorių

Apibendrinimui galima teigti, kad investicija, kaip matyti 27 lentelės duomenyse atsipirks po dviejų metų, todėl tai patraukli investicija, kuria rekomenduojame pasinaudoti nagrinėjamos bendrovės „Maistena“ vadovams ir įgyvendinti šį projektą.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išanalizavus ir apibendrinus įvairių užsienio ir lietuvių autorių ekonominę literatūrą darbo ir kapitalo klausimais, galima teigti, kad darbo rodiklių analizės uždaviniai yra išsiaiškinti, kaip įmonė apsirūpinusi darbuotojais, išanalizuoti darbo našumą ir jį įtakojusius veiksnius, nustatyti ar racionaliai naudojamas darbo laikas, išanalizuoti darbo užmokesčio fondo naudojimo efektyvumą bei atskleisti geresnius darbo išteklių naudojimo rezervus. Tuo tarpu kapitalo rodiklių analizės uždaviniai yra nustatyti, ar efektyviai naudojamas įmonės turtas bei kapitalas įmonės veikloje. Įmonės veiklos sėkmė priklauso nuo turimo kapitalo ir jo panaudojimo. Kapitalas, būdamas gamybos produktu, gali būti gausinamas ir daromas produktyvesniu. Kuo daugiau kapitalo įdedama į įmonės veiklą, kitiems veiksniams nekintant, tuo efektyvesni įmonės rezultatai.

Išanalizavus UAB „Maistena“ darbuotojų kiekio ir struktūros kitimo tendencijas, nustatyta, kad per analizuojamą laikotarpį, t.y. per 2004-2008 metus, darbuotojų skaičius bendrovėje kito santykinai nedaug, 2004 metais bendrovėje dirbo 376 darbuotojai, o 2008 metais - 368 darbuotojai. Pagal veiklos pobūdį įmonėje dirba: administracija, pagrindinės veiklos ir pagalbinės veiklos darbuotojai. Išnagrinėjus visas šias grupes, nustatyta, kad didžiausią dalį darbuotojų sudaro pagrindinės veiklos darbuotojai, šių darbuotojų lyginamasis svoris sudaro apie 75 proc. visų darbuotojų. Pagalbinių darbuotojų lyginamasis svoris bendrovėje mažėja ir tai yra sveikintinas reiškinys, kadangi tokia darbuotojų dinamika didina pardavimų apimtį ir darbo našumą.

Atlikus UAB „Maistena“ darbuotojų kaitos analizę, nustatyta, kad bendrovėje per 2004-2008 metus į darbą kasmet priimama vidutiniškai 6,4 proc. darbuotojų, o atleidžiama 7,9 proc. darbuotojų nuo bendro sąrašinio skaičiaus. Daugiausia darbuotojų nagrinėjamą bendrovę palieka savo noru. Apskaičiavus darbuotojų pastovumo koeficientą, nustatyta, kad įmonės apsirūpinimo darbuotojais būklė stabili, įmonėje esančios sąlygos tenkina daugiau kaip pusę darbuotojų.

Įvertinus darbo našumo kitimo tendencijas, nustatyta, kad per 2004-2005 metų laikotarpį darbo našumo rodiklis sumažėjo 5,8 proc., tam įtakos turėjo 21 padidėjęs sąrašinis darbuotojų skaičius ir 399977 Lt sumažėjusi pardavimų apimtis. Tačiau nuo 2005 metų iki 2008 metų šis rodiklis kasmet augo ir per 2005 – 2008 metų laikotarpį išaugo 90,8 proc. Rodiklio didėjimui įtakos turėjo 78,2 proc. padidėjusi pardavimų apimtis. Analizuojamo rodiklio didėjimą per 2005-2007 metų laikotarpį taip pat veikė darbuotojų skaičius, nes per šį laikotarpį iš įmonės buvo atleisti 43 darbuotojai, tačiau 2008 metais į įmonę ryšium su veiklos plėtra buvo priimta 15 naujų darbuotojų, kurie ir turėjo lemiamos reikšmės rodiklio mažėjimui. Atlikus analizę, galima teigti, kad per analizuojamą laikotarpį bendrovė naudojosi ekstensyviais ir intensyviais darbo našumo didinimo veiksniais, kadangi bendrovėje diegiamos pažangios technologijos, tobulinamas

darbo organizavimas. Per analizuojamą laikotarpį UAB „Maistena“ pardavimų apimtys didėjo. Pagrindiniai pardavimų apimtys įtakojantys veiksniai yra darbo našumas ir darbuotojų skaičiaus kitimas. Tai, kad ryšys tarp darbuotojų skaičiaus ir pardavimų apimties yra labai glaudus, parodo ir koreliacijos indekso reikšmė (0,999). Iš atliktos analizės matyti, kad 2005 metais darbuotojų skaičiui padidėjus 21 darbuotoju, o metiniam vieno darbuotojo išdirbiui sumažėjus 6631,38 Lt pardavimų apimtis sumažėjo 400 tūkst. Lt. 2006 metais sumažėjus darbuotojų skaičiui 18 žmonių ir padidėjus metiniam darbuotojo išdirbiui 33277,44 Lt, pardavimų apimtis padidėjo 11563 tūkst. Lt. 2007 metais pardavimų apimtis padidėjo 14168 tūkst. Lt ir sudarė 71613 tūkst. Lt, nes darbuotojų skaičius sumažėjo dar 25 darbuotojais, o metinis darbuotojo išdirbis padidėjo 46470,32 Lt 2008 metais metiniam darbuotojo išdirbiui padidėjus 18526,67 Lt, o darbuotojų skaičiui padidėjus 15 žmonių, pardavimų apimtis padidėjo 10156 tūkst. Lt.

Išanalizavus darbo apmokėjimo klausimus nustatyta, kad vidutinis metinis vieno darbuotojo darbo užmokestis per visą analizuojamą laikotarpį, kaip ir mėnesinis darbo užmokestis, didėjo. 2005 metais metinis vieno darbuotojo darbo užmokestis padidėjo 356,4 Lt, 2006 metais 200,4 Lt, 2007 metais 285,0 Lt, o 2008 metais net 2214,6 Lt. Per analizuojamą laikotarpį, t.y. per 2004 - 2008 metus, UAB „Maistena“ vidutinis vieno darbuotojo metinis darbo užmokestis sudarė 7463,88 Lt per metus. Kasmet vidutinis metinis darbo užmokestis padidėdavo 611,28 Lt. UAB „Maistena“ darbuotojų darbo užmokesčio fondo pasikeitimus, įtakėjo du veiksniai: darbininkų skaičiaus ir vidutinio metinio vieno darbuotojo darbo užmokesčio fondo pasikeitimas. Absoliučiu skirtumų būdu, apskaičiavus šių dviejų veiksnių įtaką darbo užmokesčio fondo pasikeitimui, nustatyta, kad 2005 metais dėl abiejų nagrinėtų veiksnių įtakos darbuotojų darbo užmokesčio fondas padidėjo 202586,4 Lt. 2005 metais darbuotojų skaičiui padidėjus 10 žmonių, darbo užmokesčio fondas, dėl darbuotojų skaičiaus pasikeitimo atitinkamai padidėjo 65016 Lt, o vidutiniam metiniam darbuotojo darbo užmokesčiui pakilus 5,5 procento, šis veiksnys įtakėjo darbo užmokesčio fondą 137570,4 Lt. 2006 metais, vidutiniam darbuotojo darbo užmokesčiui pakilus 2,9 procento, šis veiksnys darbo užmokesčio fondą padidino 74548,8 Lt., tačiau darbuotojų UAB „Maistena“ sumažėjo 14 žmonių, todėl šis veiksnys darbo užmokesčio fondą sumažino 96012 Lt ir tai turėjo lemiamos reikšmės darbo užmokesčio fondo mažėjimui (21463,2 Lt). Sekančiais metais, t.y. 2007 m., kaip ir 2006 m. darbo užmokesčio fondas mažėjo ir dėl abiejų veiksnių įtakos sumažėjo 62878,2 Lt. Lemiamos reikšmės fondo mažėjimui turėjo vis mažėjantis darbuotojų skaičius bendrovėje (23 žmonės), šis veiksnys darbo užmokesčio fondą sumažino 162343,2 Lt, o ne taip sparčiai didėjantis vidutinis darbo užmokestis darbo užmokesčio fondą padidino 99465 Lt. Tačiau, darbo užmokesčio fondas, sparčiai padidėjo 2006 metais ir tam įtakos turėjo ir didėjantis darbuotojų skaičius (19 žmonių), kuris fondą padidino 139524,6 Lt ir net 30,2 proc. pakilęs vidutinis darbo užmokestis, kuris darbo užmokesčio fondą padidino 814972,8 Lt. Prognozuojant

darbo užmokesčio kitimą 2009-2010 metams nustatyta, kad 2009 metais nežymiai mažėja, o 2010 darbo užmokestis didėja. Tačiau tokia prognozė negali būti vertinama teisingai, kadangi ji galioja tik esant stabiliai ekonomikai

Atlikus UAB „Maistena“ kapitalo analizę per 2004 – 2008 metų laikotarpį, nustatyta, kad bendrovė plėtė veiklą. Tai rodo 1,7 karto išaugusios pardavimų apimtys. Bendra turto suma per analizuojamą laikotarpį padidėjo 51,88 proc.

Apibendrinant kapitalo analizės duomenis, kad UAB „Maistena“ didžiausią turto dalį sudarė trumpalaikis turtas. Per visą analizuojamą laikotarpį ilgalaikis turtas sudarė vidutiniškai 43,5 proc. viso turto, o trumpalaikis turtas vidutiniškai sudarė 56,5 proc. viso turto. Analizuojant nuosavo kapitalo ir įsipareigojimų dalį nustatyta, kad didžiausią dalį vidutiniškai 83,34 proc. visos įmonės pasyvų dalies sudarė įsipareigojimai. Iš atliktos analizės galima daryti išvadą, kad bendrovės veikla didžiąja dalimi finansuojama iš skolintų lėšų. Per analizuojamą laikotarpį labiausiai augo materialusis ilgalaikis turtas, kadangi UAB „Maistena“ plėtė veiklą. Taip pat dėl įmonės vadovų sprendimų įsigyti šiuolaikišką prekybinę ir programinę įrangą, kurios naudojimas sumažino darbo sąnaudas bei palengvino darbuotojų darbą, augo ir nematerialus ilgalaikis įmonės turtas. Iš trumpalaikio turto analizės nustatyta, kad didžiausią trumpalaikio turto dalį sudaro atsargos, bei debitoriniai įsiskolinimai. Nors didelis atsargų kiekis prekybinei įmonei yra normalus reiškinys, kuris paaiškinamas noru įtikti bendrovės klientams, tačiau didelė dalis lėšų išaldyta atsargose sukelia dažną grynųjų pinigų trūkumą. Įmonei reikėtų tobulinti apyvartinio kapitalo valdymą, nustatant optimalų atsargų dydį. Siekdama išvengti didelio atsargų kiekio įmonė turėtų dažniau atnaujinti asortimentą, o taip pat prekes įsigyti mažesniais kiekiais. Taip pat neigiamos įtakos apyvartinėms lėšoms turi pirkėjų įsiskolinimas, kuris per visą analizuojamą laikotarpį didėjo. Iš atliktos analizės matyti, kad įmonė yra finansuojama iš skolintų lėšų, kurios sudaro apie 85 proc. visų pasyvų. Likusi dalis yra nuosavas kapitalas, kuris per 2004-2008 metus taip pat padidėjo 1,7 karto. Didžiausią įmonės įsipareigojimų dalį sudaro skolos tiekėjams.

Atlikus UAB „Maistena“ santykinų rodiklių analizę nustatyta, kad nors pelningumo rodikliai kito netolygiai per analizuojamą laikotarpį, įmonė yra pelninga. Įvertinus turto pelningumo pokyčius lėmusius veiksnius, nustatyta, kad pagrindinis veiksnys lėmęs turto pelningumo didėjimą per analizuojamą laikotarpį, buvo pardavimų pelningumas. Iš atliktos analizės nustatyta, kad UAB „Maistena“ turtas naudojamas neefektyviai, todėl įmonės vadovams reikėtų priimti sprendimus dėl pardavimų pelningumo augimo, kurie padėtų efektyviau valdyti įmonės turtą. Priešingai nei turto pelningumas, kapitalo pelningumas įmonėje valdomas efektyviai. Iš atliktos analizės nustatyta, kad didžiausia pelno dalis per analizuojamą laikotarpį tenka akciniam kapitalui. Du Ponto piramidinės analizės metodu nustatyta, kad kapitalo pelningumo pokyčius labiausiai lėmė kapitalo struktūros ir

pardavimo pelningumo veiksniai. Apskaičius piniginių įplaukų gražos rodiklius nustatyta, kad didžiausia piniginių įplaukų graža, per analizuojamą laikotarpį, yra nuosavam kapitalui.

Išanalizavus mokumo rodiklius nustatyta, kad įmonė nepakankamai moki, t.y. per didelės lėšos investuotos į atsargas, didelę sumą sudaro įmonės trumpalaikiai įsipareigojimai. Įmonė yra likvidi tik atskirų įsipareigojimų atžvilgiu, mažiausiai bendrovė yra likvidi tiekėjų atžvilgiu, nes didžiausią dalį įmonės įsipareigojimų sudaro skolos tiekėjams. Tokia situacija susidarė dėl apyvartinio kapitalo trūkumo, todėl vadovai turi atkreipti dėmesį ir ieškoti sprendimų kaip pagerinti situaciją įmonėje, nes kitaip įmonė taps nemoki. Apyvartumo rodikliai rodo, kad pagal šiuos rodiklius, UAB „Maistena“ dirba labai efektyviai, veiklos proceso ciklas apsisuka gana greitai. Atsargų kiekio apyvartumas vidutiniškai sudaro 25 dienas. Pirkėjai su įmone atsiskaito labai greitai, todėl debitorinio įsiskolinimo apyvartumas sudaro vidutiniškai 8,2 dienas. Apskaičius turto apyvartumo rodiklius nustatyta, kad įmonės turtas naudojamas efektyviai ir atitinka labai gerą įmonės vertinimo lygį.

Apibendrinant atliktą bankroto tikimybės analizę galima teigti, kad UAB „Maistena“ nors ir turėdama kai kurių finansinių sutrikimų, tokių kaip žemas įmonės likvidumo bei mokumo lygis netrikdo įmonės veiklos. Aukšti kreditingumo indeksai parodo, kad UAB „Maistena“ bankroto tikimybė negresia.

Darbe iškelta hipotezė pagrįsta, nes tinkamai suderinus darbą ir kapitalą, galima pagerinti veiklos rezultatus. Remiantis atlikta analize, galime pasiūlyti UAB „Maistena“ atidaryti dar vieną bendrovės padalinį Mažeikių rajone – parduotuvę. Naujos parduotuvės projekto įgyvendinimas leistų pagerinti bendrovės veiklos rezultatus. Parduotuvės investicinis projektas ir jo įgyvendinimo tikėtini rezultatai darbe pagrįsti kiekybiškai.

LITERATŪRA

1. Aušrevičius P., Pupkevičius D., Triegienė D. (1991). Šiuolaikinių ekonomikos terminų žodynas lietuvių – anglų-vokiečių kalbomis. Vilnius: Lietuvos laisvosios rinkos institutas.
2. Andrijauskienė A. (2004) Įmonių ekonomika. Vilnius.
3. Ambrazevičius R. (2006). Gyvybės draudimas – efektyvi priemonė konkurencinėje kovoje dėl darbuotojų. Vadovo pasaulis. Nr. 6.
4. J. Bagdanavičius, P. Stankevičius, L. Lukoševičius. Ekonomikos terminai ir sąvokos. Vilnius (1999). Prieiga per internetą: <http://www.vpu.lt/bibl/elpvu/15260.pdf>
5. Bagdžiūnienė V. (2005). Įmonės veiklos planavimas ir analizė. Vilnius.
6. Berstein L.A., Wild, J.J. (1998). Financial statement of Analysis. Boston: Irwin.
7. Bogulauskas V., Jagelavičius G. (2001). Įmonių veiklos finansinis įvertinimas. Kaunas: Technologija.
8. Bružauskas V. (1999). Pagrindinė apskaitos lygybė ir buhalterinis balansas. Kaunas.
9. Bučiūnienė I. (1996). Personalo motyvavimas. Kaunas: Technologija.
10. Buškevičiūtė E., Mačerinskienė, I. (1998). Finansų analizė: mokomoji knyga. Kaunas: Technologija.
11. Hubbard C. M. Walz D.T. (1993). Working Capital Requirements Revisited. Engineering Economist, Spring v38,3
12. Cibulskienė D. (2007). Įmonių kapitalo struktūros formatavimas finansų rinkos globalizacijos procesuose. Šiauliai: ŠU 1-kl.
13. Česynienė R. (1996). Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai. Vilnius: VU 1-kl.
14. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. (1998). Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius.
15. Darbo kodeksas.(2002). Priimtas 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926. Vilnius.
16. Danazas M. (2002). Šiaurės Lietuvos prekybininkai suremia pečius. Verslo žinios. Nr.27
17. Danazas, M. (2004). Smulkus prekybininkai tapo vidutinio dydžio tinklu. Verslo žinios. Nr.17.
18. Darškuvienė, V. (1997). Įmonės finansų valdymas. Kaunas: Technologija.
19. Davulis G. (2003). Ekonomikos teorija. Vilnius: LTU 1-kl.
20. Dessler G. (2001). Personalo valdymo pagrindai. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
21. Dubinas V. (1996). Darbo užmokesčio formos ir sistemos Europos šalyse. Vilnius: Lietuvos informatikos institutas.
22. Jakutis A., Petraškevičius V., Stepanovas A., Šečkutė L., Zaicev S. (2000). Ekonomikos teorijos pagrindai. Kaunas: Smaltija.
23. Jučienė D. (2001). Kodėl žmonės turėtų Jums dirbti?. Atlyginimo sistemos (2). Vadovo pasaulis. Nr.6.

24. Jučienė D. (2001). Kodėl žmonės turėtų Jums dirbti?. Atlyginimo sistemos (3). Vadovo pasaulis. Nr.7-8
25. Jučienė D. (2001). Kodėl žmonės turėtų Jums dirbti?. Atlyginimo sistemos (4). Vadovo pasaulis. Nr.10.
26. Juozaitienė L. (2000). Įmonės finansai. Analizė ir valdymas. Šiauliai.
27. Juozaitienė L. (2007). Įmonės finansai. Analizė ir valdymas. Šiauliai.
28. Juškauskas G. (2006). Darbuotojų kvalifikacijos įgijimo išlaidos mažina pelno mokestį. Vadovo pasaulis. Nr. 11.
29. Juškauskas, G. (2001). Metinė finansinė atskaitomybė - įmonės rentgeno nuotrauka. Vadovo pasaulis. Nr. 1.
30. Gaidienė Z. (1995). Finansų valdymas. Kaunas: Pasaulio lietuvių kultūros, mokslo ir švietimo centras.
31. Gibson Ch.H. (1992), Financial Statement Analysis Using Financial Accounting Information. Fifth Edition. South-Western Publishing Co.
32. Girdzijauskas S. (1997). Finansiniai skaičiavimai. Kaunas.
33. Gronskas V. (2006) Ekonominė analizė. Kaunas.
34. Gronskas V. Mišrus kapitalas ir jo valdymas.(2005) Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai Nr.36. Kaunas: Vytauto didžiojo universitetas.
35. Kvedaraitė V. (1996). Firmos finansinė analizė. Vilnius: LII.
36. Kvedaraitė V. (1995). Firmų finansinių rodiklių palyginamoji analizė. Vilnius: LII.
37. Kieso D.E, Weygandt J.J. (1992). Intermediate Accounting. New York.
38. Kipišas T. (2004). Kapitalo struktūros optimizavimo problema Lietuvos įmonėse eurointegracinių procesų sąlygomis. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai Nr.31. Kaunas: Vytauto didžiojo universitetas.
39. Lapinienė J. (2006). Vidinė komunikacija – būdas užsidirbti ir pririšti darbuotojus. Vadovo pasaulis. Nr. 10
40. Lietuvos bankas. [žiūrėta: 2009-03-17] Prieiga per internetą :<http://www.lb.lt>
41. Lukoševičius V., Stankevičius P.(2003). Teorinė ekonomika (I). Vilnius: VPU I-kl.
42. Laisvoji enciklopedija Vikipedija. [žiūrėta: 2008-09-02]. Prieiga per internetą: <http://lt.wikipedia.org/wiki/Kapitalas+kapitalas&hl=lt&ct=clnk&cd=2&gl=lt>
43. Lietuvos Respublikos Apskaitos Institutas. Prieiga per internetą: <http://www.apskaitosinstitutus.lt>
44. Mackevičius J. (2007). Įmonių veiklos analizė. Vilnius.
45. Mackevičius J., Poškaitė D. (1998). Finansinė analizė. Vilnius.

46. Mackevičius J. Poškaitė D. (1999). Įmonių bankroto prognozavimo analizės metodų tyrimas, remiantis finansinių ataskaitų duomenimis// *Ekonomika*. Nr. 49.
47. Mačernytė-Panomariovienė I. (2003). *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: LTU I-kla.
48. Martinkus B. (2003). *Darbo procesų valdymas*. Šiauliai: ŠU I-kla.
49. Martinkus B., Žilinskas V. (2001). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.
50. Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A. (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
51. Martinonytė E. (2006). Darbuotojų studijos įmonės lėšomis – ilgalaikis turtas, mažinantis apmokestinamąjį pelną. *Vadovo pasaulis*. Nr. 7-8.
52. Martinkus B., Žičkienė S., Žilinskas V. (2002). *Įmonės ekonomika*. Šiauliai: ŠU I-kla.
53. Martišius S. A., Kėdaitis, V. (2002). *Įvadas į dinamikos eilučių analizę*. Vilnius.
54. Needles B. Anderson H. (1993). *Principles of financial accounting (fifth ed.)*. Boston Houghton Mifflin Co.
55. Nedveckaitė J. (2005). Kaip išsaugoti gerą darbuotoją. *Laikas*. Nr. 41 (111).
56. Obi C. P. (1999). *Verslo finansų pagrindai*. Kaunas; Technologija.
57. Parker R.H. (1994). *Understanding Company Financial Statements*. Penguin books.
58. Pass, C., Lowes, B., Davies, L. (1997) *Ekonomikos terminų žodynas*. UAB „Baltijos biznesas“.
59. Paulavičius K. B. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: VPU I-kla.
60. Poškaitė D. (1994). *Finansinės būklės analizė rinkos sąlygomis*. Vilnius.
61. Putelytė G. (2004). Pjūtis didelė, tik darbininkų maža. *Veidas*. Nr. 7
62. Radavičius, E. (1997). *Įmonės finansai: analizė ir prognozė*. Vilnius: Ekonomikos mokymo centras.
63. Rees, B. (1990). *Financial Anglysis*. Prentice Hall International (UK), Ltd.
64. Rutkauskas A.V., Damašienė V. (2002). *Finansų valdymas*. Šiauliai: ŠU I-kla.
65. Samuels J.M. (1995). *Financial Statement Anglysis in Europe*. Chapman and Hall.
66. Smalenskas, G. (1997). *Finansinė atskaitomybė ir jos rodikliai*. Vilnius
67. Survey H.L. (2000). *Financial Anglysis*. Boston: Cerville
68. Statistikos departamentas. (2004). *Įmonių finansinės būklės vertinimo rodikliai 2000-2003*.
69. Šlekienė, D., Klimavičienė, I. (1999). *Įmonės veiklos finansinis įvertinimas*. Kaunas: Technologija
70. Vainienė R.(2005). *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Tyto alba
71. Usevičius, K. (1998). *Įmonės veiklos analizė*. Vilnius: Pokytis.
72. Užkurėlienė J. (2006). *Kaip motyvuoti personalą krizės sąlygomis*. *Vadovo pasaulis* Nr. 1.

73. Zokaitienė A. (2007). Lietuvoje gyventojų mažėja, visuomenė senėja. Būdas žemaičių. Nr. 22 (1176).
74. Zokaitienė A. (2007). Dirbančiųjų skaičius ir darbo užmokestis didėja. Būdas žemaičių. Nr. 14 (1176)
75. Žvinklys J., Vabalas, E. (2001). Įmonių ekonomika. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija.
76. Žodynas.info [žiūrėta: 2008-09-02]. Prieiga per internetą:
<http://terminu.zodynas.info/kapitalas+kapitalas&hl=lt&ct=clnk&cd=46&gl=lt>
77. Баканов М. И., Шеремет, А. Д. (1996). Теория экономического анализа: учебник. Москва.
78. Савицкая Г. В. (2002). Анализ хозяйственной деятельности предприятия/ Учебное пособие. Минск: новое знаниею
79. Чечевицина Л. Н., Чуев И. Н. (2002) Анализ финансово-хозяйственной деятельности. Москва: Издательско-книготорговый центр Маркетинг.