



## АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Ефективність економіки будь-якого суспільства в першу чергу визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх включення у виробництво, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. Кардинальні зміни в економіці України вимагають всебічного аналізу господарського механізму управління, зокрема, трудовими ресурсами.

Сьогодні суб'єкти господарювання функціонують і розвиваються в умовах ресурсних обмежень які можуть бути викликаними внутрішніми та зовнішніми факторами. Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх ефективне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють зростанню обсягів виробництва продукції, раціональному використанню обладнання, зниженню собівартості і збільшенню прибутку. Робоча сила має вартісну оцінку, є конкурентною на рику праці. Це розширює межі аналітичних досліджень, критеріями оптимізації трудових відносин стають не лише економічні, а й соціальні параметри. Економічні та соціальні гарантії праці з одного боку, і жорсткі умови трудової діяльності з іншого, формують сферу глибоких аналітичних досліджень кадрового потенціалу підприємства [ 2, с. 92].

Актуального значення набуває вдосконалення системи управління трудовими ресурсами, створення об'єктивних умов для високоефективної праці, виявлення внутрішніх резервів виробництва, раціонального використання фонду заробітної плати.

Від формування персоналу, його кількісної та якісної збалансованості, залежать ефективність використання всіх інших елементів виробничих ресурсів, результати діяльності організації, її науково-технічний і соціальний розвиток.

Для оцінки працівників організації в практиці використовують такі терміни, як: персонал, кадри, трудовий колектив. Більш узагальнюючим є термін «персонал». Поняття «кадри» часто вживають для означення керівників, спеціалістів, висококваліфікованих робітників. Термін «трудовий колектив» має більш соціально-політичний характер [5].

Формування трудових ресурсів підприємства здійснюється під



впливом як внутрішніх чинників (характер виробництва продукції, особливості технологічних процесів, організаційна структура управління), так і зовнішніх (ситуація на ринку праці, демографічні процеси, вимоги чинного законодавства, моральні норми суспільства) (рис.1).

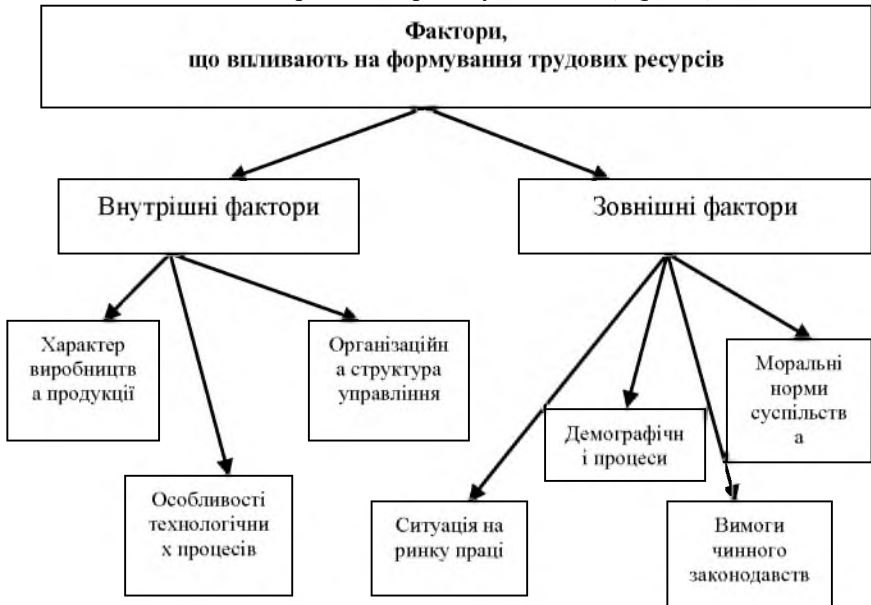


Рис. 1. Класифікація факторів, що впливають на формування трудових ресурсів (Розроблено автором)

Кадрова політика підприємства повинна ґрунтуватись на таких принципах: справедливість; послідовність; рівність; відсутність дискримінації за віком, статтю; дотримання трудового законодавства (рис.2.).

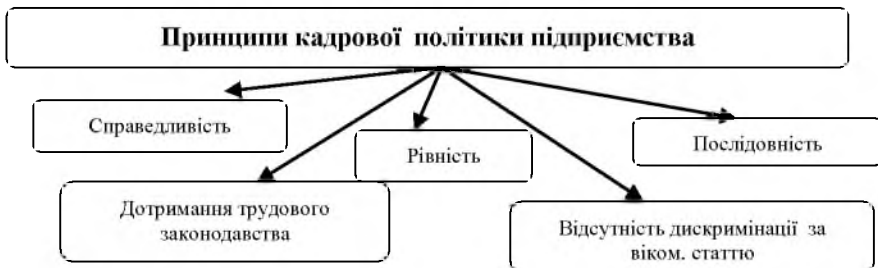


Рис. 2. Принципи кадрової політики



Вагоме значення має аналіз забезпеченості підприємства кваліфікованими кадрами та надлишку чи нестачі робітників у провідних виробничих підрозділах за професіями та спеціальностями. Важливою умовою успішної роботи підприємства є забезпеченість та постійність складу персоналу. При оцінці забезпеченості робітниками, службовцями та іншими категоріями необхідно виходити з того, що кожен структурний підрозділ повинен виконувати планове завдання по обсягу виробництва з меншою чисельністю персоналу, однак незабезпеченість працівниками викликає труднощі у виробничому процесі. Крім того, позитивними змінами вважається перевищення темпів зростання обсягу виробництва та фінансових результатів над чисельністю працюючих.

Аналіз забезпеченості підприємств персоналом проводиться шляхом порівняння їх фактичної кількості з потребою та в динаміці за кілька періодів. Найдоцільніший аналіз показників руху трудових ресурсів у динаміці років свідчить про вжиті підприємством заходи та їх ефективність.

У процесі планування кількості працівників важливо попередньо проаналізувати рух кадрів, що проявляється зарахуванням, звільненням і внутрішнім переміщенням працівників. Цей процес і відповідна йому зміна чисельності називається оборотом робочої сили. Для аналізу руху (обороту) трудових ресурсів доцільно використовувати таку систему коефіцієнтів:

✓ коефіцієнт обороту по прийманню робітників:

$$K_{п} = \frac{Ч_{п}}{Ч_{с}} * 100\% ; \quad (1)$$

✓ коефіцієнт обороту по звільненню:

$$K_{зв} = \frac{Ч_{зв}}{Ч_{с}} * 100\% ; \quad (2)$$

✓ коефіцієнт необхідного обороту:

$$K_{н.о.} = \frac{Ч_{вп.р.}}{Ч_{с}} * 100\% ; \quad (3)$$

✓ коефіцієнт плинності робітничих кадрів:

$$K_{пл} = \frac{(Ч_{вл.б.} + Ч_{п.т.д.})}{Ч_{с}} * 100\% ; \quad (4)$$

✓ коефіцієнт стабільності робітничих кадрів:

$$K_{const} = \frac{Ч_{вп.р.}}{Ч_{с}} * 100\% . \quad (5)$$

де  $Ч^n$  – чисельність прийнятих робітників за звітний період;

$Ч^c$  – середньооблікова чисельність робітників за звітний період;

$Ч^в$  – чисельність робітників, які вибули за звітний період;



$Ч_{в.п.}$  – чисельність робітників, які вибули з поважних причин;

$Ч_{в.б.}$  – чисельність робітників звільнених за власним бажанням;

$Ч_{п.п.}$  – чисельність робітників, звільнених за порушення трудової дисципліни;

$Ч_{const}$  – чисельність робітників, які перебували у списках організації впродовж року [4, с.162].

Достатня забезпеченість підприємств необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва.

Ефективність використання трудових ресурсів підприємства, організації визначається продуктивністю праці. Під продуктивністю праці розуміють її результативність. Існують різні підходи до визначення рівня продуктивності праці. Вони залежать від специфіки діяльності тих чи інших підприємств, мети розрахунків.

Підвищення продуктивності праці на підприємстві означає економію живої та уречевленої праці, затраченої на виробництві продукції, є необхідною передумовою підвищення продуктивності всієї суспільної праці. Це – основне джерело збільшення національного доходу, подальшого розвитку економіки.

### Література:

1. Адамик О.В. Податкове планування: Навчальний посібник. – Тернопіль: ТАНГ, 2005. – 150 с.

2. Дерій В. А. Економічний аналіз: теорія і практика // Проблеми і перспективи розвитку статистики, аудиту та економічного аналізу: моногр. / В. А. Дерій, О.М. Загородна, З.Б.Литвин, В.М.Серединська, та ін.; за ред. д.е.н., проф. В. А. Дерія. – Тернопіль: Крок, 2016.–С.222 – 238.– Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/13523>

3. Кутинська І.О., Литвин З.Б Деякі аспекти аналізу використання фонду оплати праці.//Матеріали доповідей міжнародної науково-практичної конференції. «Економічні та інноваційні процеси: стан, перспективи та розвиток» м. Ужгород. 2016. – С.134-135.

4. Кутинська І.О., Литвин З.Б. Оцінка трудового потенціалу підприємства. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції: «Становлення та особливості регулювання міжнародних



економічних відносин. м. Дніпро. 2016. – С.92-96.

5. Литвин З.Б. Теорія економічного аналізу: Методичні поради і завдання з дисципліни, для студентів напрямку підготовки «Менеджмент» 6.030601 усіх форм навчання. – Тернопіль.: Економічна думка, 2010. – 224 с.

6. Лучко М.Р., Адамик О.В. Інформаційні системи і технології в обліку й аудиті: Навчальний посібник. – Тернопіль: ТНЕУ, 2016, 2016. – 240 с.

7. Панасюк В.М., Бакум І.М. Ефективність розвитку соціальної інфраструктури регіону з орієнтацією на її пріоритетність // Бізнес Інформ. – 2017. – № 12, С. 144-147

8. Панасюк В.М., Черешнюк О.М., Лендюк Т.В. Аналіз ефективності інноваційної діяльності промислових підприємств із використанням економіко-математичного моделювання // Сучасні проблеми інформатики в управлінні, економіці, освіті та подоланні наслідків Чорнобильської катастрофи: [матеріали XV Міжнародного наукового семінару, Київ – оз. Світязь, 4–8 липня 2016 року] / за наук. ред. д.е.н., проф. М. М. Єрмошенка; Національна академія управління ; Міжнародна академія інформатики. – К.: Національна академія управління, 2016. – 324 с.

9. Романів С., Будник Л., Саченко С. Судово-економічна експертиза в Україні : її економічна суть та кадрове забезпечення // Інфраструктура ринку. – 2018. – №23.– С. 343-350, 2018

10. Романів С.Р. Теоретичні аспекти кадрового аудиту оцінки системи управління персоналом / Романів С.Р., Голяш І.Д., Романів Р.В. // Глобальні та національні проблеми економіки. – М. : Миколаївський національний університет ім. В.О. Сухомлинського. – 2015. - №5. – С.1025-1030.

11. Уткіна Ю.М., Соломников І.В. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування / Ю.М.Уткіна, І.В.Соломников //Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. - №41. – С. 223-227.

12. Шестерняк М. М. Синергетичний ефект у спільному будівництві як фактор економічного зростання / М. М. Шестерняк // Вісник ЖДТУ. – 2013. – № 3 (65). – С. 68–74