

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

КУТИНСЬКА І. О.

*магістр кафедри аудиту, ревізії та аналізу
Тернопільський національний економічний університет*

ЛИТВИН З. Б.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри аудиту, ревізії та аналізу
Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль, Україна*

В сьогоденнішніх умов господарювання важливого значення набувають питання вдосконалення аналізу трудових показників, мобілізації резервів зростання продуктивності праці, раціонального використання фонду оплати праці. 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 і соціальні гарантії праці з одного боку, і жорсткі умови трудової діяльності з іншого, формують сферу глибоких аналітичних досліджень кадрового потенціалу підприємства.

Мета аналізу полягає у якісній оцінці трудових ресурсів, ефективності їх використання, виявленні внутрішньо виробничих резервів підвищення продуктивності праці та соціального захисту працівників.

При аналізі трудового потенціалу вирішуються такі завдання:

- проводиться оцінка трудового потенціалу підприємства і його підрозділів;
- визначається відповідність загальноосвітнього і кваліфікаційного складу кадрів та відповідність їх структури сучасному науково-технічному рівню виробництва та його організації;
- з'ясовується забезпеченість виробництва кадрами;

- визначається ступінь обґрунтованості завдань з підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції;
- виявляються резерви підвищення продуктивності праці [3, с.86].

Аналіз трудових ресурсів рекомендується починати з оцінки трудового потенціалу підприємства і тих змін, які відбулися за попередній період. Трудовий потенціал підприємства характеризується системою показників:

1. Соціально-демографічна структура колективу (середньооблікова чисельність персоналу, в т. ч. працівники основної діяльності; питома вага працівників за групами – чоловіки, жінки (%); питома вага працівників за категоріями; питома вага молоді – до 30 років включно (%) тощо).

2. Професійно-кваліфікаційна структура робітників (середній розряд робітників; робітники високої кваліфікації (V–VI розрядів) у % до середньооблікового складу робітників); кваліфіковані робітники (III–IV розрядів) у % до середньооблікового складу робітників; групи основних робітників за стажем роботи, у %).

3. Освіта працівників (вища, незакінчена вища, середня спеціальна та ін.).

4. Умови праці робітників (робітники, зайняті на важких роботах (%); робітники, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці (%); робітники, які виконують роботу на машинах (%); робітники, які виконують роботу механізованим способом (%); фондоозброєність робітників (тис. грн.) [2, с.161].

Наведені групи показників доцільно розглянути в динаміці і прийняти відповідні заходи щодо їх покращення. Зокрема, аналізуючи підвищення кваліфікації, необхідно звернути увагу, що кількість робітників, яким потрібно підвищити розряд, у кожному випадку визначається потребою в робітниках різних професій певної кваліфікації. Важливе значення має визначення перспективи зростання майстерності робітників від розряду до розряду і обмеження приймання робітників вищих розрядів зі сторони. Це дасть змогу скоротити їх плінність. При розробці заходів за оцінкою трудового потенціалу необхідно передбачити подальше підвищення рівня механізації виробничих процесів і скорочення частки ручної праці.

Важливо проаналізувати використання робітниками робочого часу в людино-днях і людино-годинах, а також рух (оборот) робочої сили, пов'язаний із прийманням (оборот за прийманням) та звільненням (оборот за звільненням) робітників за аналізований період. Потрібно з'ясувати причини, що вплинули на ці зміни.

Для аналізу руху робочої сили підприємства розраховують коефіцієнти обороту за прийманням і звільненням, коефіцієнти необхідного обороту, плинності, стабільності робітничих кадрів (рис.1).



Рис.1. Коефіцієнти для аналізу руху робочої сили підприємства

Коефіцієнт обороту з приймання робітничих кадрів характеризує питому вагу прийнятих за досліджуваний період. Коефіцієнт обороту зі звільнення

робітників характеризує питому вагу вибулих за досліджуваний період. Коефіцієнт плинності працюючих характеризує рівень звільнених з негативних причин. Коефіцієнти стабільності робітничих кадрів відображає рівень працюючих на даному підприємстві постійно в аналізованому періоді.

Особливу вагу потрібно звертати на плинність кадрів, оскільки вона знижує продуктивність праці, погіршує стан трудової дисципліни на підприємстві. Для розробки заходів, спрямованих на закріплення робочих кадрів, необхідно вияснити конкретні причини звільнення за власним бажанням і порушення трудової дисципліни. Основними причинами плинності можуть бути:

- недоліки в організації виробництва, праці, управлінні, заробітної плати;
- віддаленість від місця роботи, незабезпеченість житлом, переміна місця проживання;
- відсутність умов для підвищення кваліфікації робітників, низька дисципліна, використання не за спеціальністю та інші організаційні недоліки.

Після виявлення конкретних причин плинності робітничих кадрів необхідно намітити комплекс заходів щодо їх ліквідації.

Важливим етапом аналізу кадрового потенціалу підприємства є оцінка якісних характеристик ефективності трудових ресурсів. Основний показник якості праці – її продуктивність. На рівень продуктивності праці впливає значна кількість факторів, які можна об'єднати в наступних групах: індустріальні; організаційні; економічні; соціально-економічні.

Аналіз зміни продуктивності праці за техніко-економічними факторами найбільш доцільний тоді, коли за основу береться середньогодинний виробіток одного робітника. Слід враховувати також використання робочого часу. Зокрема, середньорічний виробіток одного робітника аналізується за впливом на нього таких факторів:

- зміни робочих днів, відпрацьованих одним робітником;
- зміни середньогодинного виробітку одного робітника;
- зміни тривалості робочого дня.

Центральне місце в пошуку резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах займає прямий факторний техніко-економічний аналіз. Достовірність його результатів визначається повнотою і правомірністю зіставлення показників за методами їх вимірювання, обсягом випуску продукції, правильністю порівняння цін, відповідністю базовій, плановій і фактичній структурам випуску продукції. Для аналізу необхідно весь досягнутий приріст виробітку диференціювати за факторами, включаючи ті, які діють негативно.

Ефективність використання трудових ресурсів підприємства залежить від оптимальності структури персоналу підприємства, яка повинна бути: мобільною, дієздатною, зручною в управлінні, забезпечувати оперативність і точність вирішення проблем і ситуацій, які виникають у процесі господарювання.

Для ефективного функціонування окремого підприємства і економіки країни в цілому необхідно значну увагу приділяти трудовим ресурсам, а саме використовувати методи стимулювання і виявляти більш дієві форми мотивації праці для підвищення зацікавленості працівників у роботі підприємства. Головним стратегічним напрямком зростання ефективності виробництва у підприємствах є формування потужного кадрового потенціалу та ефективного ним управління.

Література:

1. Андреева Г. І. Економічний аналіз: Навч.-метод, посіб.—К: Знання, 2008—263 с.
2. Литвин З. Б. Теорія економічного аналізу: навч. посіб. / З. Б. Литвин. — Тернопіль: «Економічна думка», 2010. — 222 с.
3. Мних Є. В., Ференц І. Д. Економічний аналіз: Навч. посібник — 144 с., Львів, «Армія України», 2008.