

М.О. Максимчук, студ., III курс, гр. ОА-72

Науковий керівник – к.е.н., доц. В.О. Іваненко

Житомирський державний технологічний університет

ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Основою функціонування будь-якого підприємства є його ресурсне забезпечення. Наявність достатньої кількості якісних трудових ресурсів, раціональне використання та ефективне управління ними мають велике значення для підвищення рівня рентабельності та конкурентоспроможності функціонування суб'єкта господарювання.

Теоретичні аспекти визначення сутності трудових ресурсів, їх формування і використання були та залишаються в сфері наукових інтересів, зокрема таких українських науковців, як Л.В. Балабанової, Д.П. Богині, О.А. Грішнєвої, О.Ю. Єрмакова, В.М. Ковальова, Є.М. Лібанової, П.Т. Саблука, Л.Г. Чернюк та ін. Серед зарубіжних дослідників необхідно виділити М.Амстронга, Г.Беккера, Т.І. Заславську, Р.Лікерта, А.Г. Новіцького, Е.Р. Саруханова, М.Спенса, Т.В. Яркіну та ін.

Термін «трудоі ресурси» вперше ввів в наукову літературу радянський вчений С.Г. Струмлілін в 20-их роках ХХ століття як обліково-статистичну категорію. Під поняттям «трудоі ресурси» академік розглядав робочу силу країни у віці 16–49 років. Тобто визначення поняття «трудоі ресурси» включало в себе лише кількісне вираження працездатного населення, не враховуючи при цьому його якісних характеристик [5].

В умовах ринкової економіки під поняттям «трудоі ресурси» розуміють частину населення країни, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей та може брати участь у трудовому процесі. Тобто поряд із кількісною оцінкою трудових ресурсів (частина населення країни) враховується і їх якісна сторона (володіє фізичними і духовними здібностями). Такий підхід дозволяє комплексно розглядати трудоі ресурси як основу економічного потенціалу підприємства та країни в цілому [5].

Мета аналізу трудових ресурсів полягає у тому, щоб виявити резерви збільшення ефективності виробництва за рахунок продуктивності праці, більш раціонального використання чисельності робочих та їх робочого часу. Зазначена мета реалізується при виконанні комплексу задач.

Як зазначає С.С. Черниш, основними завданнями аналізу є:

1) вивчення та оцінювання забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів персоналом взагалі, а також за категоріями і професіями;

2) визначення і вивчення показників плинності кадрів;

3) виявлення резервів персоналу повнішого й ефективнішого використання [8].

В.М. Серединська, О.М. Загородна, Р.В. Федорович до поданих вище завдань аналізу додають такі:

1) вивчення складу і стану трудових ресурсів та їх динаміки;

2) оцінка використання робочого часу;

3) вивчення рівня продуктивності праці і можливостей його росту;

4) встановлення причин зміни в складі трудових ресурсів і рівні їх використання;

5) вивчення впливу факторів праці на обсяг виробництва продукції, розрахунок резервів підвищення ефективності виробництва за рахунок факторів праці [3].

Таким чином, основні завдання аналізу використання трудових ресурсів полягають у тому, щоб найточніше оцінити виконання встановлених цілей щодо виявлення резервів подальшого зростання продуктивності праці та економного витрачання фонду заробітної плати, збільшення виробництва. Всі перераховані вище завдання відіграють значну роль під час аналізу трудових ресурсів підприємства.

Систематизуючи існуючі підходи науковців до аналізу трудових ресурсів [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8] та враховуючи власне бачення етапів аналізу даного об'єкта, вважаємо, що аналіз трудових ресурсів слід здійснювати в наступній послідовності:

1. Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та руху робочої сили.

2. Аналіз використання робочого часу.

3. Вивчення продуктивності праці та трудомісткості продукції.

4. Оцінка витрат на заробітну плату.

5. Аналіз впливу трудових факторів на зміну обсягу випуску продукції.

6. Аналіз умов праці.

7. Аналіз стану та якості нормування праці.

Слід зауважити, що при здійсненні аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами важливим моментом є оцінка робітників у провідних виробничих підрозділах за професіями та спеціальностями, оскільки систематичний аналіз професійного складу робітників дає змогу виявити

нестачу або надлишок робочої сили тієї чи іншої спеціальності та вживати оперативних заходів для поліпшення професійного складу робочих кадрів.

Надлишок тих чи інших категорій працюючих може призвести до неповного їх завантаження, викликати простої в роботі та зниження виробітку. Для усунення цих недоліків надлишкову робочу силу слід використовувати на інших ділянках виробництва.

Крім того, для вивчення впливу факторів на зміну показників продуктивності праці та трудомісткості продукції доцільно застосовувати, окрім способів детермінованого факторного аналізу, також прийоми стохастичного факторного аналізу, зокрема у багатofакторну модель множинної регресії можна включити такі фактори, як фондоозброненість, питома вага робітників з вищою кваліфікацією, середній термін експлуатації обладнання, коефіцієнт плинності кадрів тощо.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що трудові ресурси є одним із ключових факторів виробництва, а їх аналіз є важливою ділянкою аналітичної роботи на будь-якому підприємстві. Через складність трудових ресурсів як об'єкту аналізу аналітичні процедури необхідно проводити за окремими етапами аналізу.

Тому аналіз використання трудових ресурсів є важливою складовою системи комплексного економічного аналізу діяльності підприємства. Саме правильно проведений аналіз дозволяє вчасно отримати інформацію про недоліки у роботі працівників, втрати робочого часу, погіршення продуктивності праці, а також вчасно виявити причини та розробити заходи щодо їх усунення.

Список використаної літератури:

1. *Андренко І.Б.* Фінансово-економічний аналіз підприємств туризму: підручник / *І.Б. Андренко, Н.М. Влащенко*; Харк. нац. акад. міськ.госп-ва. – Х. : ХНАМГ, 2012. – 308 с.
2. Економічний аналіз : навч. посібник / *М.А. Болюх, В.З. Бурчевський, М.І. Горбаток та ін.*; за ред. акад. НАНУ, проф. М.Г. Чумаченка. — вид. 2-ге, перероб. і доп. — К. : КНЕУ, 2003. — 556 с.
3. Економічний аналіз : навч. посібник / *В.М. Серединська, О.М.Загородна, Р.В.Федорович.* – Тернопіль : Видавництво Астон. – 20 с.
4. *Івахненко В.М.* Курс економічного аналізу : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц / *В.М. Івахненко, М.І. Горбаток.* — Вид. 2-ге, перероб. і доп. — К. : КНЕУ, 2005. — 302 с.
5. *Попович П.Я.* Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : підручник / *П.Я. Попович.* – Тернопіль : Економічна думка, 2001. – 365 с.
6. *Рзаєва Т.Г.* Економічний аналіз : навч. посібник / *Т.Г. Рзаєва.* – Хмельницький : ХНУ, 2003. – 198 с.
7. *Череп А.В.* економічне аналіз : навч. посібник / *А.В. Череп.* – К. : Кондор, 2005. – 160 с.
8. *Черниш С.С.* Економічний аналіз : навч. посібник / *С.С. Черниш.* – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 312 с.