

Студент 4 курсу  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

*Анотація. Розкрито сутність поняття "трудові ресурси". Висвітлено основні напрями аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, що сприяє вирішенню стратегічних завдань, які ставить перед собою будь-яке підприємство, та є однією з його конкурентних переваг.*

*Аннотация. Раскрыта сущность понятия "трудовые ресурсы". Освещены основные направления анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, что способствует решению стратегических задач, которые ставит перед собой любое предприятие, и является одним из его конкурентных преимуществ.*

*Annotation. The essence of the concept of human resources is disclosed. The main trends of the analysis of an enterprise workforce are highlighted that helps gain the strategic goals set by any company and is one of its competitive advantages.*

*Ключові слова: трудові ресурси, кадри, персонал, аналіз, підприємство, конкурентна перевага, стратегічні завдання.*

У конкурентному середовищі підприємство прагне зміцнити своє економічне становище шляхом досягнення певних переваг над конкурентами. Однією з таких конкурентних переваг підприємства є трудові ресурси та їх раціональне використання [1]. Адже від ефективності використання трудових ресурсів залежать показники обсягу виробництва продукції, рівень її собівартості та якості. Саме тому аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами є важливою складовою системи комплексного економічного аналізу діяльності будь-якого суб'єкта господарювання.

Окремі теоретико-методологічні аспекти ефективності використання трудових ресурсів висвітлені у роботах таких вчених, як Атамас П. Й., Власенко Н. С., Грішнова О. А., Григорович Н. А., Єсінова Н. І., Рубльова Н. А., Пушкар М. С. та ін.

Метою дослідження є висвітлення основних аспектів аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

Об'єктом дослідження обрано забезпеченість підприємства трудовими ресурсами. Предметом дослідження є теоретичні аспекти аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

Сучасний етап соціально-економічної ситуації в Україні зумовив зростаючу роль людини, ініціативи, творчості, інтелекту в забезпеченні антикризових заходів, підвищенні рівня конкурентоспроможності та кадрового потенціалу країни і підприємства.

Сучасна економічна література надає різні підходи до визначення поняття "трудові ресурси". Так, Єсінова Н. І. [2, с. 456] зазначає, що "трудові ресурси – працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага і надавати послуги". Автори праці [3, с. 96] дотримуються думки, що трудові ресурси є "потенційним ресурсом робочої сили, яким суспільство володіє станом на встановлений момент часу". На думку Грішнкової О. А. [6, с. 80], поняття "трудові ресурси" повинне містити кількісне визначення. Вони складаються з населення працездатного віку, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і осіб молодшого та старшого працездатного віку, які працюють в економіці країни.

Різні аспекти аналізу трудових ресурсів в умовах сучасного ринку України набувають особливого значення, оскільки робоча сила, як уже зазначалося, є однією з конкурентних переваг підприємства та має вартісну оцінку.

Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами проводиться за певними напрямками, що наведені на рисунку.

Аналіз кількості та структури працівників починається з оцінки їх відповідності трудомісткості виробничої програми та визначення відхилень фактичної кількості від розрахункової чи минулого періоду. Найважливіші характеристики зміни кількості та структури трудових ресурсів: відносне скорочення приросту кількості працюючих відповідно до зростання обсягу виробництва та фінансових результатів господарської діяльності; підвищення частки робітників у складі промислово-виробничого персоналу як передумови зростання продуктивності його праці.



## Рис. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

Джерелами інформації для проведення аналізу слугує статистична звітність: форма № 1 – підприємництво "Звіт про основні показники діяльності підприємства"; форма № 1-ПВ "Звіт з праці"; форма № 3-ПВ "Звіт про використання робочого часу"; форма № 6 "Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання", а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані тощо [4].

Водночас велике значення має аналіз забезпеченості підприємства кваліфікованими кадрами та надлишку чи нестачі робітників у провідних виробничих підрозділах за професіями та спеціальностями. Періодичний аналіз професійного складу робітників є важливим фактором для поліпшення технічного прогресу і дає змогу виявити нестачу чи надлишок робочої сили тієї чи іншої професії, спеціальності та вжити оперативних заходів щодо поліпшення професійного складу кадрів.

Важливою умовою успішної роботи підприємства та забезпечення його економічної безпеки є забезпеченість та постійність складу персоналу. 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 [5]. 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. У ході аналізу руху особового складу визначають коефіцієнти обороту з прийому, звільнення та загального обороту. Зіставлення відповідних коефіцієнтів звітного і базисного періодів вивчають оборот робочої сили, причини звільнення працівників з підприємства.

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

У процесі аналізу використання робочого часу порівнюють планові й фактичні дані про відпрацьований час, виявляють причини відхилень фактичних даних від планових і базисних (попереднього року), вивчають динаміку втрат робочого часу. Вихідною інформацією для аналізу служать матеріали статистичної звітності про відпрацьований і невідпрацьований час. Аналізуються втрати робочого часу через непрацездатність і їхній вплив на зростання продуктивності праці, непродуктивні витрати праці, пов'язані з браком і відхиленнями від нормальних умов роботи.

Залежно від конкретних умов праці на підприємстві номенклатура статей балансу робочого часу може змінюватися. Зменшення або збільшення фактично відпрацьованого фонду робочого часу здійснюються за рахунок таких змін: кількості працівників, кількості відпрацьованих людино-днів за рік, середньої тривалості робочого дня.

Останнім етапом аналізу трудових ресурсів є аналіз ефективності використання фонду заробітної плати. Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. Зростання продуктивності праці створює реальні передумови для підвищення рівня її оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати так, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання її оплати. Тільки за таких умов створюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення. У зв'язку з цим аналіз використання коштів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. У процесі цього аналізу слід здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляти можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці і зниження трудомісткості продукції.

Таким чином, можна стверджувати, що для вирішення стратегічних завдань, що ставить перед собою будь-яке підприємство, необхідно вчасно проводити оцінку й аналіз трудових ресурсів. Це обумовлено рядом причин. По-перше, знання реального стану трудових ресурсів підприємства й окремих їх елементів дозволить керівникам об'єктивно оцінювати можливості у сфері використання трудових ресурсів, цілеспрямовано управляти їхніми характеристиками. По-друге, співвідношення величини трудових ресурсів і кінцевих результатів їх функціонування створить комплексне уявлення про ступінь використання робочої сили, допоможе визначити напрями оптимізації структури трудових ресурсів і шляхи їх подальшого нарощування й удосконалення. Такий зв'язок використання кадрів із поставленими перед підприємствами завданнями має кількісний, якісний, часовий і просторовий аспекти і буде таким чином, щоб кадри знайшли застосування відповідно до своїх здібностей, а завдання підприємства виконувалися найбільш ефективно з точки зору

строків, якості та обсягу. Тому серед напрямів подальших досліджень можна виділити розвиток аналітичного забезпечення підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

*Наук. керівн. Яртим І. А.*

**Література:** 1. Кіндрацька, Г. І. Економічний аналіз: теорія і практика : підручник / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній ; за ред. проф. А. Г. Загороднього. – Львів : Магнолія-Плюс, 2006. – 428 с. 2. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособ. / Н. И. Есинова. – К. : Вид. "Кондор", 2003. – 464 с. 3. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід / за ред. Н. С. Власенко, Н. А. Григорович, Н. А. Рубльовой. – К. : ТОВ "Август Трейд", 2006. – 320 с. 4. Болух М. А. Економічний аналіз : навч. посібн. / М. А. Болух, М. І. Горбатюк ; за ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. – К. : КНЕУ, 2001. – 540 с. 5. Мних Є. В. Економічний аналіз : підручник / Є. В. Мних. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 472 с. 6. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грیشнова. – К. : Вид. "Знання", 2004. – 535 с.

