

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ОБҐРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ МОНІТОРИНГУ ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Анотація. Розглянуто комплексну оцінку забезпеченості підприємства трудовими ресурсами. Виділено основні завдання аналізу стану забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та обґрунтовано необхідність здійснення оцінки трудових ресурсів для реалізації потенційних можливостей персоналу.

Аннотация. Рассмотрена комплексная оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Выделены основные задания анализа состояния обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и обоснована необходимость осуществления оценки трудовых ресурсов для реализации потенциальных возможностей персонала.

Annotation. The complex estimation of providing the enterprise with labour resources is given in the article. Basic tasks of the analysis of the state of providing the enterprise with labour resources are marked out and the necessity of realizing the estimation of labour resources is grounded in order to realize the potential possibilities of the personnel.

Ключові слова: трудові ресурси, кадри, персонал, оцінка, аналіз, підприємство, праця.

У конкурентному середовищі підприємство прагне зміцнити своє економічне становище через досягнення переваг над конкурентами. Однією з важливих передумов конкурентоспроможності підприємства є наявність трудових ресурсів та їх раціональне використання [1]. Від ефективності використання трудових ресурсів залежать показники обсягу виробництва продукції, рівень її собівартості та якості. Саме тому аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами та дослідження заробітної плати в організації системи матеріального стимулювання праці є важливою складовою системи комплексного економічного аналізу діяльності будь-якого суб'єкта господарювання.

Теоретичні, методичні і прикладні питання багатопланової проблеми обліку, аналізу, аудиту забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є предметом наукових досліджень багатьох вчених, а саме: Загороднього А. Г., Івахненка С. В., Колота А. М., Кузьмінського А. Н., Кужельного М. В., Купалової Г. І., Мних Є. В., Палехи Ю. І., Пархоменка В. М., Пушкаря М. С., Свірка С. В., Сопка В. В., Старостіної А. О., Сука Л. К., Ткаченко Н. М., Усяча Б. В., Цал-Цалка Ю. С. та ін. Серед зарубіжних дослідників, яким також належить значний внесок у розробку цієї проблеми, слід назвати: Андреева В. А., Х. Андерсона, Дуб'янську Г. Ю., Данилевського Ю. А., Соколова Я. В., Шеремета А. Д., Суйця В. П., Мелікіяна Г. Г., Колосову Р. П. та ін. [2].

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні необхідності моніторингу із забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

Постійний моніторинг трудових показників на підприємстві є одним із засобів удосконалення практики планування і керівництва у сфері праці. Він припускає вивчення рівня та динаміки будь-якого окремого показника в тісному зв'язку і взаємозалежності від зміни рівня і динаміки всіх інших. Моніторингу господарської діяльності належить важлива роль в удосконаленні організації оплати праці, забезпеченні її прямої залежності від кількості та якості, кінцевих виробничих результатів. Завдяки чому виявляються резерви підвищення ефективності та вдосконалення оплати праці, обґрунтовується введення прогресивних форм матеріального стимулювання, забезпечується систематичний контроль за трудовою поведінкою.

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

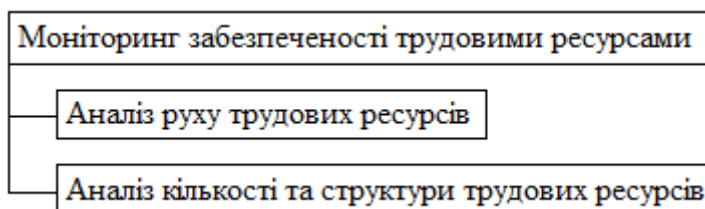


Рис. Моніторинг забезпеченості підприємства трудовими ресурсами [3]

При аналізі кількості та структури трудових ресурсів фактичну середньооблікову кількість працівників у цілому і за окремими категоріями порівнюють з плановими даними та даними за попередній період, знаходять абсолютні відхилення і причини змін кількості. Досліджують також можливі зрушення у структурі працюючих і дають оцінку стану загальної забезпеченості підприємства трудовими ресурсами. Після цього слід докладно проаналізувати

забезпеченість кадрами окремих виробничих підрозділів та якісні показники наявної робочої сили. При цьому особливо увагу треба приділяти показникам кваліфікаційного рівня робітників, стажу роботи, професійному складу.

Аналізуючи питання забезпеченості робочою силою, потрібно пам'ятати, що в сучасних умовах унаслідок помітних скорочень обсягів виробництва підприємства більше стикаються не з проблемою недостачі, а з наявністю зайвої робочої сили, необхідністю скорочення робочих місць і водночас – збереження кваліфікованих кадрів на майбутнє. При цьому треба позитивно оцінювати вимушені заходи щодо скорочення тривалості робочого тижня, впровадження додаткових відпусток, сприймати з відповідним розумінням регулювання рівня заробітної плати і навіть затримки її сплати.

Другим напрямом моніторингу забезпечення підприємства трудовими ресурсами є аналіз руху трудових ресурсів. При цьому аналізі досліджують загальні показники прийняття та звільнення робітників і службовців, розраховують коефіцієнти обороту, змінюваності та плинності кадрів. Але для забезпечення підприємства робочою силою необхідно стимулювати робітників заробітною платою. Високий рівень заробітної плати на підприємстві сприяє зниженню плинності кадрів, що дає змогу скоротити витрати на пошук та навчання персоналу, дає можливість залучення кваліфікованих та досвідчених працівників, а також стимулює підвищення якості робочої сили. У цьому випадку заробітна плата виступає чинником активізації ефективності трудової діяльності та показником стабільності підприємства [4].

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

Для вирішення стратегічних завдань підприємству необхідно вчасно проводити оцінку й аналіз трудових ресурсів з таких 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 керувати їхніми характеристиками. По-друге, співвідношення величини трудових ресурсів з кінцевими результатами їх функціонування створить комплексне уявлення про ступінь використання робочої сили, допоможе визначити напрями оптимізації структури трудових ресурсів і шляхи їх подальшого нарощування й удосконалення.

Також дуже важливим чинником в ефективному функціонуванні робітників є заробітна плата. Якщо працівники будуть отримувати гідну оплату, то вони будуть ефективно працювати, втілювати нові технології на підприємстві та покращувати роботу підприємства в цілому.

Хоча, як свідчить практика, більшість підприємств не знають можливостей трудових ресурсів своїх працівників, не знають, як кількісно та якісно провести його аналіз і оцінку, які умови необхідні для повної реалізації потенційних можливостей персоналу. Крім того, на підприємствах відсутня інформація, що дозволяє дати цілісну оцінку трудових ресурсів, кожного окремого працівника й усього персоналу підприємства.

Таким чином, використання кадрів тісно поєднане із поставленими перед підприємствами завданнями. Таке поєднання має кількісний, якісний, часовий і просторовий аспекти і будується таким чином, щоб кадри знайшли застосування відповідно до своїх здібностей, а завдання підприємства виконувалися найбільш ефективно з точки зору строків, якості та обсягу виробництва при оптимальному використанні виробничих засобів у визначений відрізок робочого часу. Застосування кадрів здійснюється в системі праці, в якій трудові ресурси та засоби виробництва пов'язані між собою.

Наук. керівн. Ковальова В. І.

Література: 1. Економічний аналіз [Текст] : навч. посібн. / М. А. Болюх, М. І. Горбатюк ; за ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. – К. : КНЕУ, 2001. – 540 с. 2. Кіндрацька Г. І. Економічний аналіз: теорія і практика [Текст] : підручник / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній ; за ред. проф. А. Г. Загороднього. – Львів : Магнолія Плюс, 2006. – 428 с. 3. Мних Є. В. Економічний аналіз [Текст] : підручник / Є. В. Мних. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 472 с. 4. Попович П. Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання [Текст] : підручник / П. Я. Попович. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – 416 с.