

С.М. ПОГОРЕЛОВ**ЗАВДАННЯ, ІНФОРМАЦІЙНА БАЗА АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

Розвиток ринкових відносин і пов'язані з ним структурні зміни, які відбуваються в економіці, суттєво впливають на процеси господарської діяльності. Більшість підприємств працюють в жорстких умовах зовнішньої і внутрішньої конкуренції, що потребує від них активних дій, направлених на оптимізацію і корегування технологічних процесів та економічної стратегії, як поточної діяльності, так і розвитку підприємства. Оптимізація і корегування поточної діяльності досягається шляхом прийняття відповідних управлінських рішень, для чого потрібен відповідний комплексний аналіз результатів роботи підприємства. За його допомогою виробляються стратегія і тактика розвитку підприємства, влаштовуються плани й управлінські рішення, здійснюється контроль за їхнім виконанням, виявляються резерви підвищення ефективності виробництва, оцінюються результати діяльності підприємства, його підрозділів і працівників.

В той же час, як свідчить практика діяльності українських підприємств, особливо приватизованих, застосування сучасних методів надто обмежено, про що свідчить велика кількість економічно недоцільних бізнес-проектів різних рівнів, низькі рівні продуктивності праці і рентабельності, невідповідно завищені витрати на утримання адміністративного апарату, що в кінцевому підсумку приведе до тяжких фінансових втрат аж до банкрутства підприємства.

Безумовно, така ситуація формується під впливом ряду чинників, серед яких головне місце займає економічна нестабільність зовнішнього середовища господарювання. Але неабияку роль відіграють і внутрішні чинники, а саме низький рівень і якість управління підприємством, одним з яких є невміння аналізувати діяльність, визначати чинники, які впливають як на господарську діяльність, так і на фінансове становище підприємства.

Ключові слова: завдання, інформаційна база, аналіз, використання, трудові ресурси, стратегія, управління, розвиток, ефект

С.М. ПОГОРЕЛОВ**ЗАДАЧИ, ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Развитие рыночных отношений и связанные с ним структурные изменения, которые происходят в экономике, существенно влияют на процессы хозяйственной деятельности. Большинство предприятий работают в жестких условиях внешней и внутренней конкуренции, что требует от них активных действий, направленных на оптимизацию и корректировку технологических процессов и экономической стратегии, как текущей деятельности, так и развития предприятия. Оптимизация и корректировка текущей деятельности достигается путем принятия соответствующих управленческих решений, для чего нужен соответствующий комплексный анализ результатов работы предприятия. С его помощью вырабатываются стратегия и тактика развития предприятия, составляются планы и управленческие решения, осуществляется контроль за их выполнением, выявляются резервы повышения эффективности производства, оцениваются результаты деятельности предприятия, его подразделений и работников.

В то же время, как свидетельствует практика деятельности украинских предприятий, особенно приватизированных, применение современных методов слишком ограничено, о чем свидетельствует большое количество экономически нецелесообразных бизнес-проектов разных уровней, низкие уровни производительности труда и рентабельности, необоснованно завышенные расходы на содержание административного аппарата, что в конечном итоге приводит к тяжелым финансовым потерям вплоть до банкротства предприятия.

Безусловно, такая ситуация формируется под влиянием ряда факторов, среди которых главное место занимает экономическая нестабильность внешней среды хозяйствования. Но немалую роль играют и внутренние факторы, а именно низкий уровень и качество управления предприятием, одним из которых является неумение анализировать деятельность, определять факторы, которые влияют как на хозяйственную деятельность, так и на финансовое положение предприятия.

Ключевые слова: задача, информационная база, анализ, использование, трудовые ресурсы, стратегия, управление, развитие, эффект

S.M. POHORIELOV**OBJECTIVES AND INFORMATION BASE FOR ANALYZING THE EFFICIENCY OF LABOR RESOURCES UTILIZATION**

The development of market relations and related structural changes in the economy have a significant impact on the processes of economic activity. Most enterprises operate in a tough environment of external and internal competition, which requires them to take active steps to optimize and adjust technological processes and economic strategy, both current operations and enterprise development. Optimization and adjustment of current operations is achieved by making appropriate management decisions, which requires a comprehensive analysis of the company's performance. It is used to develop the strategy and tactics of the company's development, to make plans and management decisions, to monitor their implementation, to identify reserves for improving production efficiency, and to evaluate the performance of the company, its divisions and employees.

At the same time, as the practice of Ukrainian enterprises, especially privatized ones, shows, the use of modern methods is too limited, as evidenced by the large number of economically inexpedient business projects at various levels, low levels of labor productivity and profitability, unreasonably high costs of maintaining the administrative apparatus, which ultimately leads to severe financial losses up to the bankruptcy of the enterprise.

Undoubtedly, this situation is shaped by a number of factors, among which the economic instability of the external business environment is the most important. However, internal factors also play a significant role, namely, the low level and quality of enterprise management, one of which is the inability to analyze activities and identify factors affecting both economic activity and the financial position of an enterprise.

Keywords: tasks, information base, analysis, use, labor resources, strategy, management, development, effect

До трудових ресурсів відноситься та частина населення, яка володіє необхідними фізичними даними, знаннями і навичками праці у відповідній галузі. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне

використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва.

Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання

залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів, і як результат – обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і ряд інших економічних показників.

Основними завданнями аналізу є:

- вивчення й оцінка забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів трудовими ресурсами в цілому, а також за категоріями і професіями;

- визначення і вивчення показників плинності кадрів;
- виявлення резервів трудових ресурсів, більш повного та ефективного їх використання;
- вивчення ефективності використання коштів на оплату праці;
- виявлення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів й розробка пропозицій щодо їх реалізації (рис. 1).

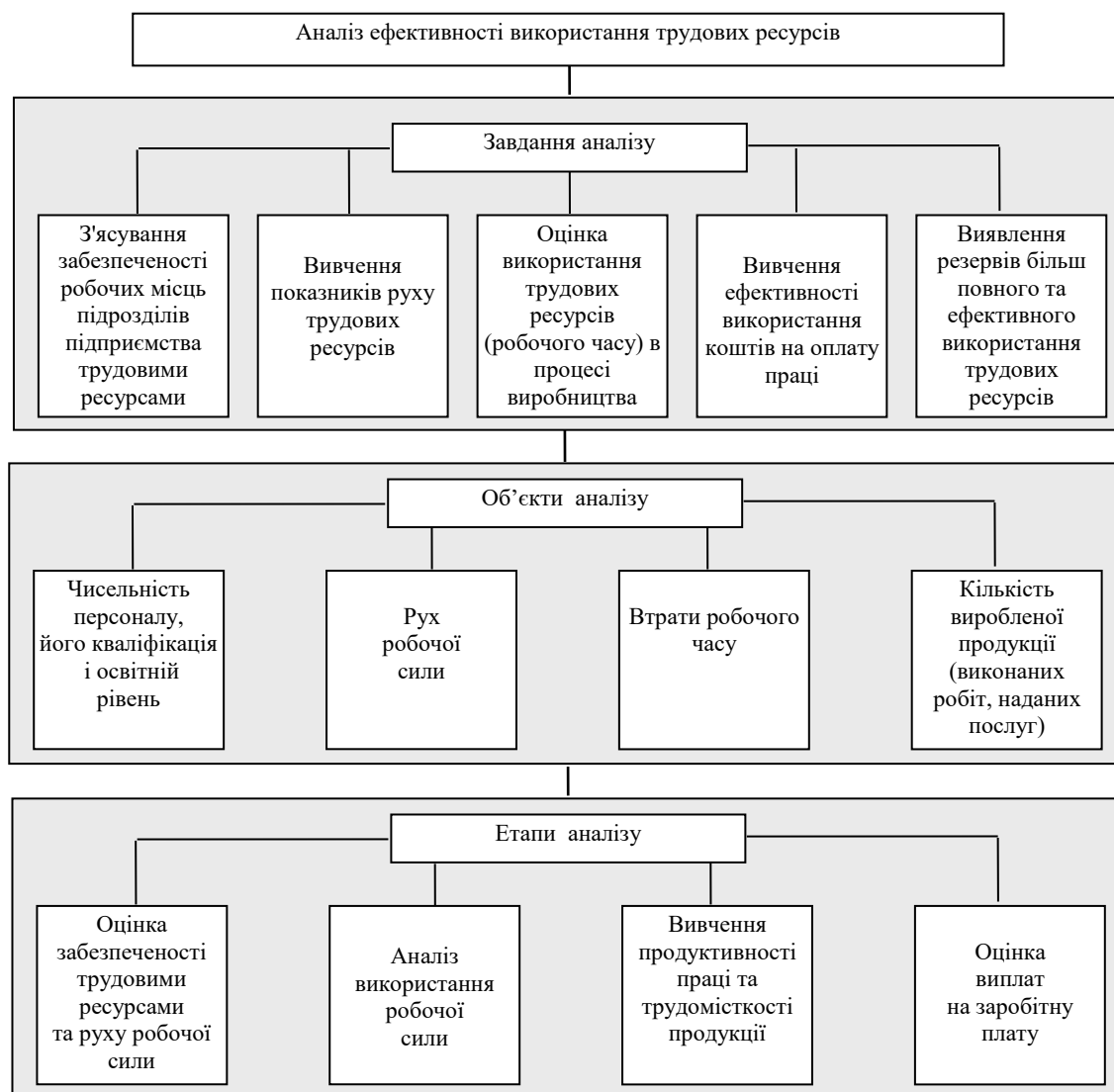


Рисунок 1 - Основні завдання, об'єкти та етапи аналізу використання трудових ресурсів

Для аналізу ефективності використання трудових ресурсів використовується така інформація:

первинні документи: розрахунково-платіжні відомості, виписки банку, ВКО, маршрутні листи, накази по підприємству про прийняття на роботу та про звільнення, листи з обліку кадрів, особові картки працівників, таблиці обліку використання робочого часу, наряди на відрядні роботи, рапорти про виробіток, відомості обліку депонованої заробітної плати, особові картки, розпорядження про відпустки,

табелі обліку використання робочого часу, наряди тощо;

дані рахунків бухгалтерського обліку: дані розрахунків 23 "Виробництво", 91 "Загальновиробничі витрати", 92 "Адміністративні витрати", 93 "Витрати на збут", 94 "Інші витрати операційної діяльності" у частині сум нарахованої заробітної плати та відрахувань, 471 "Забезпечення виплат відпусток", 472 "Додаткове пенсійне забезпечення", 65 "Розрахунки за страхуванням", 66 "Розрахунки з оплати праці", 64

"Розрахунки за податками та платежами", 81 "Витрати на оплату праці", 82 "Відрахування на соціальні заходи";

фінансова звітність: Ф. №1 "Баланс", Ф. №2 "Звіт про фінансові результати";

статична звітність: Ф. №1-ПВ "Звіт з праці", Ф. №2-ПВ "Звіт про використання робочого часу", Ф. №6-ПВ "Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання", Ф. №3-ПВ "Звіт про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) на потребу в працівниках", Ф. №1-ПВ (умови праці) "Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці", Ф. №1-ПВ (заборгованість) "Звіт про стан заборгованості з виплати заробітної плати", Ф. №7-ПВ "Звіт про травматизми на виробництві та його матеріальні наслідки";

інші джерела: протоколи виробничих нарад, штатний розпис, оперативна звітність цехів, відділів, служб підприємств, матеріали хронометражу та фотографії робочого дня, попередні результати аналогічних досліджень.

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається порівнянням фактичної кількості працівників за категоріями і професіями із плановою потребою. Особлива увага приділяється аналізу забезпеченості підприємства кадрами найбільш важливих професій. Необхідно аналізувати і якісний склад трудових ресурсів щодо кваліфікації.

Адміністративно-управлінський персонал необхідно перевірити на відповідність фактичного рівня освіти кожного працівника займаній посаді і вивчити питання, пов'язані з підбором кадрів, їх підготовкою і підвищенням кваліфікації.

Структура персоналу залежить від особливостей виробництва, номенклатури виробів, спеціалізації виробництва, масштабів виробництва. Питома вага кожної категорії працюючих змінюється з розвитком техніки, технології, організації виробництва. Підвищення організаційно-технічного рівня виробництва призводить до відносного скорочення чисельності працівників і зростання питомої ваги робітників у загальній чисельності працюючих.

Під час аналізу робочої сили проводиться зіставлення фактичної чисельності з базовою по промислово-виробничому персоналу і по непромисловій групі.

Наведені в табл. 1 дані показують, що в звітному році в порівнянні з минулим роком чисельність працівників знизилася на 134 чол., тобто на 17,5%. При цьому частка працівників, зайнятих на виробництві, знизилася на 1,4%, з них частка робітників знизилася на 0,55%, а керівників – на 0,8%. Також на 1,4% зросла частка працівників непромислової групи.

Деталізація аналізу структури чисельності персоналу проводиться виходячи з того, що для високопродуктивної праці підприємство має бути забезпечене основними й допоміжними робітниками, кваліфікація яких відповідала б потребам виробництва. У процесі дослідження вивчається співвідношення між основними та допоміжними робітниками, встановлюється тенденція зміни такого

співвідношення.

Таблиця 1 - Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

Показники	Чисельність, чол.		Структура, %		Зміни в структурі
	минулий рік	звітний рік	минулий рік	звітний рік	
Чисельність працівників – усього	793	654	100	100	–
У тому числі					
а) промислово-виробничий персонал, з них	713	579	89,9	88,5	–1,4
робітники	540	442	68,1	67,55	– 0,55
фахівці	153	121	19,3	18,5	– 0,8
службовці	20	16	2,5	2,45	– 0,5
б) непромислова група	80	75	10,1	11,5	1,4

Удосконалення техніки, технології, організації виробництва, особливо обслуговуючих виробництв (механізація навантажувально-розвантажувальних і транспортних робіт тощо), призводить до зміни співвідношення основних і допоміжних робітників. Зростає питома вага основних робітників, а допоміжних – скорочується.

Поряд з кількісним вивчається і якісний склад трудових ресурсів, який характеризується загальноосвітнім, професійно-кваліфікаційним рівнями, статевовіковою і внутрішньовиробничою структурами.

Велика увага приділяється аналізу забезпеченості підприємства кваліфікованими кадрами та надлишку або нестачі працівників у розрізі провідних виробничих підрозділів за професіями та спеціальностями. Періодичний аналіз професійного складу працівників має важливе значення для поліпшення виробничого процесу, дозволяє проводити оперативні заходи, спрямовані на поліпшення професійного складу працівників підприємства.

Аналіз професійного та кваліфікаційного рівня робітників здійснюється шляхом співставлення наявної чисельності за спеціальностями та розрядами з необхідною для виконання кожного виду робіт по ділянках, бригадах і підприємству в цілому. При цьому визначається надлишок або нестача робітників за кожною професією.

Відповідність кваліфікації робітників складності виконуваних робіт визначається на підставі порівняння показників середнього розряду робітників і середнього розряду робіт, які визначаються за періодами. Узагальнюючим показником, що характеризує кваліфікаційний склад робітників, є середній тарифний коефіцієнт. Розрахунок здійснюється за формулою середньозваженої

арифметичної:

$$\overline{TK}_n = \frac{(\sum_{i=1}^n ЧР_i \times TK_i)}{ЧР_i}, \quad (1)$$

де \overline{TK}_n – середній тарифний коефіцієнт робітників;
 $ЧР_i$ – чисельність робітників кожного розряду;
 TK_i – тарифний коефіцієнт відповідного розряду;
 n – кількість розрядів.

Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається аналогічно за формулою середньозваженої через трудомісткість робіт.

Крім того, середній розряд робіт (P_p) обчислюється за наступною формулою:

$$P_p = P_M + \frac{TK_M - TK_M}{TK_B - TK_M}, \quad (2)$$

де P_M – менший розряд з двох суміжних, між якими знаходиться значення середнього тарифного коефіцієнта;

\overline{TK}_M – середній тарифний коефіцієнт робіт за виробом;

TK_M – тарифний коефіцієнт, менший за суміжні;

TK_B – тарифний коефіцієнт, більший за дві суміжні.

Середній розряд робітників (\overline{P}_n) визначається аналогічно:

$$\overline{P}_n = P_M + \frac{TK_M - TK_M}{TK_B - TK_M}. \quad (3)$$

Якщо розряд робітників не відповідає запланованій складності робіт, то це вимагає або переведення цього робітника до нижчого розряду, або здійснення заходів щодо підвищення його кваліфікації.

Аналіз професійного та кваліфікаційного рівня адміністративно-управлінського персоналу. Кваліфікаційний рівень персоналу залежить від освіти, стажу роботи, віку та інших параметрів, що визначає необхідність аналізу за рівнем освіти (відповідності фактичного рівня освіти кожного працівника посаді, яку він обіймає), віковим складом, стажем безперервної роботи.

Визначається зміна у рівні освіти, віковому складі та стажі роботи, причини цих змін; розробляються заходи з підбору кадрів, їх підготовки та підвищення кваліфікації. Для оглядності результатів аналізу може бути використаний графічний метод.

Склад працюючих постійно змінюється, цей процес характеризується коефіцієнтами обороту робочої сили. Таких коефіцієнтів декілька:

- коефіцієнт обороту щодо приймання – це відношення числа прийнятих до середньооблікової чисельності;
- коефіцієнт обороту щодо звільнення – це відношення числа звільнених до середньооблікової чисельності працюючих;
- коефіцієнт загального обороту – це чисельність працівників, що надійшли чи вибули до середньооблікової чисельності працюючих;
- коефіцієнт плинності робочої сили – відношення числа звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньооблікової

чисельності працюючих.

Скорочення плинності робочих кадрів є важливою економічною і соціальною проблемою.

Плинність досить дорого коштує кожній організації і суспільству в цілому. Витрати на плинність включають:

а) витрати, викликані простоями устаткування внаслідок утворення робочих місць, що пустують, зниженням якості виробленої продукції, погіршенням обслуговування устаткування і виробіток працівників перед їх звільненням з організації;

б) втрати через знижену продуктивність праці в період адаптації на новому робочому місці, тимчасової відсутності працівників, що переміщуються, у сфері суспільної праці;

в) зростаючі витрати на виплату допомоги у зв'язку з безробіттям, вихідних;

г) зайві витрати на набір, підбір і підготовку персоналу, оформлення прийому і звільнення працівників.

У той же час до плинності не можна підходити однозначно, оскільки процес плинності кадрів виконує ряд важливих позитивних функцій: міжгалузевого і територіального перерозподілу робочої сили, кваліфікаційно-професійного просування кадрів, обслуговування зовнішніх і внутрішніх трудових переміщень, викликаних технічним прогресом.

Крім того, повна відсутність трудових переміщень в організації, у тому числі і плинності, приводить до "окостеніння" структури колективу.

Організації можуть знизити рівень плинності за допомогою таких заходів: поліпшення організації праці і виробництва, скорочення монотонної, малокваліфікованої праці, оздоровлення умов праці, усунення невідповідності змісту праці на робочому місці кваліфікації, індивідуальним здібностям і інтересам працівників, організації професійного просування кадрів і розвинутої системи підвищення кваліфікації, поліпшення житлових і інших побутових умов, удосконалення оплати і стимулювання праці, спеціальні заходи для адаптації молодих працівників.

Важливо визначити мотиви плинності – безпосередні причини звільнень окремих працівників чи професійних груп, які можна згрупувати у такий спосіб:

- незадоволеність виробничо-економічними умовами (умовами й організацією праці, режимом роботи, розміром заробітку, відсутністю можливостей для підвищення освіти і кваліфікації);
- незадоволеність житлово-побутовими умовами (житлом, культурним і медичним обслуговуванням, забезпеченістю дитячими дошкільними закладами, транспортом та ін.);
- мотиви особистого характеру (вступ у шлюб, народження дитини й ін.);
- інші мотиви.

Вивчення мотивів плинності можливо здійснити за допомогою інтерв'ю чи анкетування працівників, що звільнюються.

Показники плинності кадрів внутрішньо корелюють із показниками самовільних невиходів працівників на роботу, що приводить до значних

витрат, що містять у собі: а) ряд виплат, обов'язкових незалежно від фактичної присутності робітника на робочому місці; б) оплату понаднормових робіт працівнику, що заміняє відсутнього; в) утрати, зв'язані з простоем устаткування, падінням продуктивності праці і т. п.

Показники забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, що не характеризують ефективного їх використання і, відповідно, не можуть бути факторами, які безпосередньо впливають на обсяг продукції, що випускається. Випуск продукції залежить не лише від чисельності працюючих, а й від кількості затраченої на виробництво праці (яка визначається кількістю робочого часу), від ефективності суспільної праці і продуктивності. Тому необхідно вивчати ефективність використання робочого часу трудового колективу підприємства.

Список літератури:

1. Економіка підприємства: учбовий посібник / За ред. проф. Перерви П.Г., проф. Погорелова М.І., доц. Меховича С.А. –Харків: 2006. - 691 с.
2. Погорелов М.І. Підвищення ефективності інноваційної діяльності підприємства /М.І. Погорелов, Н.Г. Дунь // Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2013. -№ 22 (995) -С. 119-123.
3. Погорелов М.І. Методика определения экономической эффективности ремонта/ Н.И. Погорелов, С.Н. Погорелов // Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2013. -№ 67*(1040) -С. 172-181.
4. Погорелов М.І. Економіко-математична модель оцінки рівня ремонтного виробництва /С.М. Погорелов, М.І. Погорелов // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2014. -№ 34 (1077). – С. 11–18.
5. Погорелов М.І. Методика визначення економічної ефективності ремонту / М.І. Погорелов, І.М. Погорелов // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2015. -№ 26 (1135). – С. 167-176.
6. Погорелов М.І. Методика економічного обґрунтування заходів щодо НОТ/ М.І. Погорелов, С. М. Погорелов// Вісник НТУ «ХПІ».

Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2015. -№ 60 (1169). – С. 149-154.

7. Погорелов С.М. Методика оцінки рівня організації праці менеджерів // Вісник НТУ «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х. : НТУ «ХПІ». – 2018. – № 15 (1291). – С 125-128
8. Погорелов С.М. Особливості застосування інформаційних технологій в менеджменті та економіці // Вісник НТУ «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х. : НТУ «ХПІ». – 2018. – № 19 (1295). – С 151-155

References(transliterated):

1. Ekonomika pidpriemstva: uchbovij posibnik / Za red. prof. Perervi P.G., prof. Pogorelova M.I., doc. Mekhovicha S.A. –Harkiv: 2006. - 691 s.
2. Pogorelov M.I. Pidvishchennya effektivnosti innovacijnoi diyal'nosti pidpriemstva /M.I. Pogorelov, N.G. Dun' // Visnik NTU „HPI”. Seriya: Tekhnichnij progres i effektivnist' virobництва. –H.: NTU „HPI”. - 2013. - № 22 (995) - S. 119-123.
3. Pogorelov M.I. Metodika opredeleniya ekonomicheskoy effektivnosti remonta/ N.I. Pogorelov, S.N. Pogorelov // Visnik NTU „HPI”. Seriya: Tekhnichnij progres i effektivnist' virobництва. – H.: NTU „HPI”. - 2013. -№ 67*(1040) - S. 172-181.
4. Pogorelov M.I. Ekonomiko-matematichna model' ocinki rivnya remontnoho virobництва /S.M. Pogorelov, M.I. Pogorelov // Visnik NTU «HPI». Seriya: Tekhnichnij progres i effektivnist' virobництва. – H.: NTU «HPI». – 2014. - № 34 (1077). – С. 11–18.
5. Pogorelov M.I. Metodika viznachennya ekonomichnoi effektivnosti remontu / M.I. Pogorelov, I.M. Pogorelov // Visnik NTU «HPI». Seriya: Tekhnichnij progres i effektivnist' virobництва. – H.: NTU «HPI». – 2015. -№ 26 (1135). – S. 167-176.
6. Pogorelov M.I. Metodika ekonomichnogo obruntuvannya zahodiv shchodo NOT/ M.I. Pogorelov, S. M. Pogorelov// Visnik NTU «HPI». Seriya: Tekhnichnij progres i effektivnist' virobництва. – H.: NTU «HPI». – 2015. - № 60 (1169). – С. 149-154.
7. Pohorielov S.M. Metodyka otsinky rivnia orhanizatsii pratsi menedzheriv // Visnyk NTU «Kharkivskiy politekhnichnyi instytut» (ekonomichni nauky). Zbirnyk naukovykh prats. – Kh. : NTU «KhPI». – 2018. – № 15 (1291). – S 125-128
8. Pohorielov S.M. Osoblyvostizastosuvannya informatsiinykh tekhnologii v menedzhmenti ta ekonomitsi // Visnyk NTU «Kharkivskiy politekhnichnyi instytut» (ekonomichni nauky). Zbirnyk naukovykh prats. – Kh. : NTU «KhPI». – 2018. – № 19 (1295). – S 151-155

Надійшла (received) 25.01.2022

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Погорелов Сергій Миколайович (Погорелов Сергей Николаевич, Pohorielov Serhiy Mukolaevich) – кандидат економічних наук, професор, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», професор кафедри «Економіка бізнесу і міжнародні економічні відносини», Харків, Україна; e-mail: pogser.sp@gmail.com, (ORCID: 0000-0003-0868-2002)