

ОЦІНКА Й АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Характерною рисою сучасного менеджменту є визнання зростаючої ролі людського фактора в системі виробництва і розвитку нових форм, методів управління й ефективного використання персоналу.

Головний потенціал підприємства полягає в кадрах. Які б ідеї, технології не існували, без добре підготовленого персоналу високих результатів досягнути неможливо. Адже саме люди виконують роботу, подають ідеї і дозволяють підприємству існувати, а тому без кваліфікованих кадрів жодне підприємство не спроможне досягнути своїх цілей [5, с. 138].

Для визначення рівня ефективності використання персоналу застосовують систематичний аналіз, спрямований на підвищення продуктивності праці. Аналіз починається з розрахунку абсолютного відхилення фактичної чисельності персоналу від планової в цілому по підприємству і за категоріями персоналу, що дозволяє виявити дефіцит чи зайвих працівників, після чого аналізують якісний склад.

Потребу в працівниках за категоріями, професіями і спеціальностями визначають виходячи з:

- професійно-кваліфікаційного поділу робіт, зафіксованих у виробничо-технологічній документації на робочий процес;
- вимог до посад і робочих місць, які закріплені в посадових інструкціях чи описах робочих місць;
- штатного розпису підприємства, його підрозділів, у якому фіксують посади;
- документації, яка регламентує організаційно управлінські процеси із виділенням вимог до професійно-кваліфікаційного складу виконавців (технологічні карти, маршрутні листи тощо).

Аналіз якісного складу персоналу необхідний для прогнозу кількісних потреб у кадрах необхідної кваліфікації, а також для визначення заходів, необхідних для приведення наявного складу працівників у відповідність до потреб (найм, підготовка, адаптація, підвищення кваліфікації, переміщення по горизонталі і вертикалі та ін.), розробки програми підготовки і підвищення кваліфікації персоналу [2].

Аналіз складу робітників за кваліфікацією не обов'язково повинен мати на меті ідеально точну відповідність кваліфікаційного рівня

робіт і робітників, оскільки постійно змінюється у виробничому процесі характер робіт, і відповідно до його зміни постійно виникає потреба змінювати склад робітників, що практично виключає можливість швидко найняти працівників відповідної якості. Проте такий аналіз слід періодично проводити, щоб не допускати великої різниці між кваліфікаційним рівнем робіт і робітників [2].

Аналітичну оцінку якісного складу спеціалістів і керівників потрібно проводити у відповідності до завдань, поставлених перед ними на визначений період часу.

Однією із важливих умов роботи є закріплення працівників на підприємстві, оскільки часті зміни у їх складі досить дорого коштують будь-якому підприємству. Витрати, пов'язані з плинністю кадрів включають:

- витрати, викликані простоями обладнання внаслідок не задіяних робочих місць, зниженням якості продукції, погіршенням обслуговування обладнання, необхідністю навчання найнятих працівників замість вибувших;
- втрати, спричинені зниженням продуктивності праці в період адаптації на новому робочому місці;
- зростаючі витрати на виплату вихідної допомоги, допомоги по безробіттю звільненим працівникам;
- витрати на набір, підготовку персоналу, оформлення приймання і звільнення працівників.

Зміни у чисельності персоналу характеризують такі коефіцієнти:

1. коефіцієнт з прийому, який визначають як співвідношення числа всіх прийнятих робітників до їх середньоспискової чисельності;

2. коефіцієнт за звільненням визначають як співвідношення числа звільнених працівників до їх середньоспискової чисельності;

3. коефіцієнт плинності персоналу визначають як співвідношення робітників, звільнених за власним бажанням та порушення трудової дисципліни до їх середньоспискової чисельності [3, с. 390].

Найбільш повно характеризує продуктивність праці трудових ресурсів на підприємстві показник виробітку на одного робітника. Рівень продуктивності визначають кількістю продукції (обсягом робіт, послуг) у грошовому або натуральному виразі, що виробляється одним працюючим (робітником) за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік), або кількість робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконаної роботи, наданої послуги) [4, с. 138].

Крім цього аналіз передбачає дослідження впливу факторів на відхилення з продуктивності праці. З огляду на можливості впливу підприємства і врахування у практичній діяльності фактори поділяють на:

- зовнішні (законодавство, політика і стратегія, ринкова інфраструктура, макроструктурні зрушення в економіці держави, природні умови, та ін.);
- внутрішні (асортимент продукції, технологія та обладнання, матеріали та енергія, організація виробництва і праці, система стимулювання).

У ході дослідження впливу факторів на рівень продуктивності праці особливу увагу приділяють аналізу використання робочого часу як основного резерву підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Узагальнюючими показниками використання робочого часу є середня кількість днів відпрацьованих за звітній період одним робітником, і середня тривалість робочого дня. Перший показник показує наскільки повно працівники використовують робочий час (у днях) протягом місяця, кварталу, року. Другий показник характеризує повноту використання робочого часу протягом зміни [2, с. 196].

Виявлення резервів зростання продуктивності праці вимагає вивчення та оцінку рівню організації праці [3].

Таку оцінку проводять за системою різних показників:

- ступінь поділу і кооперації праці, використання багатостатного і багатоагрегатного обслуговування, колективних форм організації праці;
- ступінь застосування передових прийомів та методів праці;
- нормування праці, питома вага прогресивних норм і нормативів;
- відповідність умов праці науково обґрунтованим, санітарно-гігієнічним нормативам і нормам, фізіологічно обґрунтованим режимам праці і відпочинку для різних професій робітників, службовців;
- виконання планів із підвищення кваліфікації та культурного рівня працівників, зміцнення трудової та технологічної дисципліни.

Подальший аналіз пов'язують з оцінкою впливу трудових факторів на відхилення обсягу продукції за допомогою методів економіко-математичного моделювання.

В аналізі господарської діяльності основою для кількісної оцінки окремих факторів в динаміці змін узагальнюють за допомогою показників індексної моделі [1, с. 92].

Індексний метод дозволяє провести розподіл за факторами не лише відносних, а й абсолютних відхилень узагальнюючого показника, який можна використовувати при аналізі впливу зміни продуктивності праці і затрат робочого часу на обсяг продукції за даними кількох однорідних (наприклад, двох) підприємств, цехів, дільниць. Індекси використовують в аналізі виробничої діяльності підприємства, яка характеризується, як правило, динамічними рядами економічних показників.

Найбільший вплив на зростання продуктивності праці має фактор машиноозброєності праці [3, с. 153].

На основі аналізу трудових ресурсів можна розрахувати ступінь використання робочої сили та робочого часу, що значною мірою впливає на організаційно-технічний рівень виробництва, ступінь використання техніки і технології, предметів праці, які сприяють високій конкурентоздатності та фінансової стабільності підприємства.

Разом з цим треба аналізувати витрати на оплату праці персоналу, які є частиною загальних витрат, що впливають на собівартість продукції, тому цей об'єкт вимагає окремої методики аналізу з метою їх оптимізації на кожному з етапів розвитку підприємства.

Список використаних джерел:

1. Деева Л.Є. Методичний посібник: оплата праці./ Л.Є. Деева. – Запоріжжя: «Поліграф», 2009.-128 с. – (серія на допомогу бухгалтеру).
2. Ковальчук В.М. Економічна думка в історичному аспекті. Навчальний посібник. / В.М.Ковальчук, М.І.Сарай. – Тернопіль: ТНЕУ – «Астон», 2009.- 268 с.
3. Рофе А.И. Научная организация труда: Учебное пособие. / А.И. Рофе. – М.: Издательство «МИК», 2008.- 320 с.
4. Сотник І.М. Прибутковий податок із громадян: еволюція ставок у 2000 -2010 р р. // Фінанси України. – 2010. – № 7. – С. 18-20.

Науковий керівник: д.е.н., професор Пушкар М.С.