

Максим КОЛЄВ

Національний університет «Одеська політехніка»
Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
підприємництва і торгівлі НУ «Одеська політехніка» Пучкова С.І.)

ДІАГНОСТИКА СТАНУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Функціонування сучасних бізнес-організацій неможливе без кваліфікованих, мотивованих та залучених співробітників, унікальні компетенції яких є ключовим чинником забезпечення ефективності діяльності в умовах динамічних та різноманітних змін.

Зокрема, від забезпеченості підприємства персоналом та ефективного управління ним залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ступінь використання устаткування, машин, механізмів і як кінцевий результат – обсяг виробництва та реалізації продукції, продуктивність праці, прибуток та інші економічні показники [1].

Тому для забезпечення ефективності роботи суб'єкта підприємницької діяльності необхідно проводити діагностику стану забезпеченості та використання трудових ресурсів.

Основне призначення такої діагностики полягає в тому, щоб виявити всі фактори, що перешкоджають зростанню продуктивності праці, що призводять до втрат робочого часу та знижують заробітну плату персоналу.

Використання різних сучасних методів діагностики ефективності використання трудових ресурсів на рівні підприємницьких структур має ґрунтуватися на наступних економічних закономірностях:

1) темпи зростання продуктивності праці для підприємства має перевищувати темпи зростання чисельності працівників і фонду зарплати;

2) підвищення рівня продуктивності праці має призвести до економії фонду оплати праці та знижувати собівартість продукції, виробленої на підприємстві;

3) у процесі прийняття управлінського рішення необхідно орієнтуватися на економію витрат, а не на зниження відрахувань на утримання трудових ресурсів.

Діагностика трудових ресурсів проводиться за такими ключовими напрямками:

- аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами
- аналіз структури трудових ресурсів
- аналіз руху персоналу
- аналіз продуктивності праці.

Діагностика забезпеченості підприємства трудовими ресурсами – це комплекс заходів, спрямованих на оцінку кількісної та якісної відповідності наявного персоналу потребам підприємницької діяльності.

Ця діагностика дозволяє: оцінити рівень кадрової забезпеченості підприємства; виявити дефіцит або надлишок робочої сили за певними професіями, кваліфікацією, навичками; визначити потреби підприємства в кадрах на короткостроковий та довгостроковий період; розробити заходи щодо оптимізації використання трудових ресурсів;

Структура трудових ресурсів – це співвідношення різних груп працівників за певною ознакою. Знання структури трудових ресурсів необхідне для визначення напрямів їхнього ефективного використання.

Аналіз структури трудових ресурсів на підприємстві розглядається за такими ознаками: професійна структура персоналу, кваліфікаційна структура персоналу, статеві-вікова структури персоналу, структура персоналу за стажем; структура персоналу за рівнем освіти.

Дуже важливо при аналізі структури трудових ресурсів за категоріями та професіями оцінити не лише структуру, наскільки вона збалансована та ефективна, а й наскільки забезпечене підприємство трудовими ресурсами тієї чи іншої якості.

Вчений Погорелов С. М. акцентує увагу на тому, що забезпеченість підприємства відповідними трудовими ресурсами визначається порівнянням фактичної кількості працівників за категоріями та професіями із плановою потребою. Особлива увага має приділятися аналізу забезпеченості підприємства кадрами найважливіших професій [2, с. 60].

Суб'єкти підприємницької діяльності самостійно визначають чисельність працівників, їх професійний склад та кваліфікаційний рівень. Неукомплектованість штатного складу чинить негативний вплив на якість і продуктивність виробництва. Тому важливо, щоб

реальна забезпеченість кадрами та професіями збігалася з плановою. Забезпеченість кадрами залежить від їх руху.

Для характеристики руху робочої сили розраховують та аналізують динаміку показників вибуття, прийняття, стабільності трудового колективу та ін. аналіз та оцінка отриманих коефіцієнтів дає можливість визначити причини звільнення працівників (за власним бажанням, скорочення кадрів, порушення трудової дисципліни, зміна місця проживання та ін.).

Діагностика руху персоналу є важливим елементом управління трудовими ресурсами на підприємстві, яка надає можливість: оцінити рівень плинності кадрів; виявити причини звільнення та прийняття на роботу працівників; розробити заходи щодо зниження плинності кадрів; покращити якість підбору та адаптації персоналу.

Як зазначається в [3], внаслідок руху робочої сили відбувається зміна в складі працюючих за віком, стажем роботи та освітою. При аналізі руху робочої сили, визначаються причини звільнення працівників (за власним бажанням, через порушення трудової дисципліни, навчання, переїзд на нове місце проживання тощо).

При проведенні діагностики стану трудових ресурсів на підприємстві необхідним є розробка системи показників, які б більш повно відображали ступінь використання трудових ресурсів на підприємстві.

До системи показників щодо діагностики стану трудових ресурсів на підприємстві доцільно включити: [3, 4]

- показники аналізу чисельності працівників: облікова чисельність, середньооблікова чисельність, середньоспискова чисельність усього персоналу в еквіваленті повної зайнятості;

- показники аналізу структури працівників: організаційна структура, функціональна структура, соціальна структура, штатна структура, професійно-кваліфікаційна структура;

- показники аналізу руху працівників: коефіцієнт обороту з приймання, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт плинності, коефіцієнт постійності кадрів;

- показники аналізу продуктивності та трудомісткості: продуктивність праці (виробіток), трудомісткість виготовлення одиниці продукції;

- показники аналізу фонду робочого часу: номінальний фонд, ефективний фонд, коефіцієнт використання робочого часу.

На основі результатів проведеної діагностики за комплексом наведених показників мають розроблятися заходи щодо оптимізації використання трудових ресурсів на підприємстві, а саме:

- зміна чисельності персоналу;
- підвищення кваліфікації персоналу;
- покращення умов праці;
- впровадження нових методів мотивації персоналу;
- удосконалення структури персоналу;
- удосконалення організації праці.

Список використаних джерел

1. Бондаревська К. В. Ефективність використання персоналу аграрних підприємств: Монографія. Дніпропетровськ: ДДФА, 2012. 165 с.
2. Погорелов С. М. Завдання, інформаційна база аналізу ефективності використання трудових ресурсів. *Вісник НТУ «ХП»*. Економічні науки. 2022. №1. С.58–62.
3. Капралюк Т. С. Навчальний комплекс з дисципліни «Економічний аналіз». Бердичів: БПК, 2006. 278 с.
4. Пучкова С. І. Управління персоналом: навч. посібник. Одеса: ОНЕУ, 2014. 214 с.

Ірина КОЛОДКІНА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ДТЕУ
Науковий керівник – к.держ.упр., доцент кафедри
публічного управління та адміністрування, ДТЕУ
Ірина ДИННИК

ВІДКРИТІ ДАНІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЗОРОСТІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Відкриті дані є важливим інструментом забезпечення прозорості та відкритості дій органів публічної влади в будь-яких умовах, включаючи воєнний стан. В Україні, де триває повномасштабна війна, використання відкритих даних має особливе значення через низку причин (табл. 1).

Відповідно до статті 64 Конституції України, умови воєнного або надзвичайного стану можуть призвести до обмежень прав та свобод громадян, включаючи доступ до публічної інформації [4].