

## ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

### Анотація

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. Адже від ефективності використання трудових ресурсів залежать показники обсягу виробництва продукції, рівень її собівартості та якості. Саме тому аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами та ефективність їх використання є важливою складовою системи комплексного економічного аналізу діяльності будь-якого суб'єкта господарювання.

У дослідженні розглянуті деякі особливості проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів суб'єкта господарювання в умовах перманентних явищ розвитку сучасної економіки. Доведено, що ефективність використання трудових ресурсів підприємства є більш широким поняттям, ніж її продуктивність.

Ключові слова: аналіз, оцінка, трудові ресурси, робоча сила, ефективність, продуктивність праці, результативність.

К. Л. Багрій, к.э.н., доцент,  
Черновицкий торгово-экономический институт КНТЭУ,  
г. Черновцы

## НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

### Аннотация

В конкурентной среде предприятие стремится укрепить свое экономическое положение путем достижения определенных преимуществ над конкурентами. Одной из таких конкурентных преимуществ предприятия являются трудовые ресурсы и их рациональное использование. Ведь от эффективности использования трудовых ресурсов зависят показатели объема производства продукции, уровень ее себестоимости и качества. Именно поэтому анализ обеспечения предприятия трудовыми ресурсами и эффективность их использования являются важной составляющей системы комплексного экономического анализа деятельности любого предприятия.

В исследовании рассмотрены некоторые особенности проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов предприятия в условиях перманентных явлений развития современной экономики. Доказано, что эффективность использования трудовых ресурсов предприятия является более широким понятием, чем ее производительность.

Ключевые слова: анализ, оценка, трудовые ресурсы, рабочая сила, эффективность, производительность труда, результативность.

**Постановка проблеми.** Співвідношення між попитом і пропозицією на трудові ресурси утворює ринок праці. На даний час на ньому попит набагато менший за пропозицію, внаслідок чого збільшується кількість безробітних людей. Трудові ресурси – це найбільш активна частина населення. Вони є основною продуктивною силою суспільства та одним з головних чинників його територіальної організації.

Аналіз показників з праці і заробітної плати орієнтований головним чином на підвищення продуктивності праці, що сприяє зниженню собівартості продукції, зростанню прибутку і рентабельності. В умовах перманентних явищ вирішальну роль в успішній діяльності підприємства відіграє склад, кваліфікація і використання трудових ресурсів, їх ставлення до праці.

Оскільки робоча сила має вартісну оцінку, а отже є конкурентною на ринку праці, то аналіз трудових ресурсів у ринкових умовах стає особливо актуальним та потребує розширених аналітичних досліджень. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні трудових ресурсів, оцінки їх ефективності під впливом виробничих та соціально-економічних факторів в умовах реформування економіки. До таких проблем насамперед відносять: неефективне використання робочого часу, спад продуктивності праці, низький рівень зайнятості у виробництві, плінність кадрів на підприємстві тощо.

Аналізуючи питання забезпеченості робочою силою, слід пам'ятати, що в сучасних умовах внаслідок 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 потрібно 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.

**Аналіз останніх джерел і публікацій.** Використання трудових ресурсів та робочого часу досить широко розглядається в науковій літературі. Зокрема, ці питання висвітлені в працях зарубіжних економістів: Дж. Грітмана, В. Вільгельма, Л. Кима, Ф. Хедоурі, Г. Шютте, О. Брєєва, Х. Ширенбека та ін. У вітчизняній економічній науці проблемою ефективності використання трудових ресурсів займалися такі науковці, як М. А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбатюк [1], Г. Т. Завіновська [4], Н. Л. Зайцев [5], О. С. Гусарова [6], М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась [7], О. І. Дідченко [8], М. А. Кравченко [9], О. А. Данилова [10] та інші.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Одне з провідних місць у сучасному економічному аналізі підприємницької діяльності посідають питання аналізу ефективності використання трудових

ресурсів. Але конкретно не відображено вплив ефективності їх використання на фінансові результати суб'єктів підприємництва. Ці питання не висвітлюються ні в економічному, ні у фінансовому аналізі. На жаль, на сьогодні вони є малодослідженими.

**Метою статті є** розкриття деяких особливостей проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів суб'єкта господарювання в умовах перманентних явищ розвитку сучасної економіки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Трудові ресурси є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності та його конкурентоздатність. Термін «трудові ресурси» використовується для характеристики працівників підприємства як один з елементів ресурсного потенціалу підприємства. Варто зазначити, що трудові ресурси – це також і частина населення країни, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності [1, с. 177]. Сучасні науковці розглядають поняття «трудові ресурси» не тільки з позицій кількісного їх вираження, як започаткував академік С. Г. Струмилін у радянські часи, а й з огляду на те, що людина є носієм якісних характеристик (здатність використовувати отримані знання, здатність до самовдосконалення, наявність творчого потенціалу). На мій погляд, поняття «трудові ресурси» повинні включати в себе кількісні, якісні, а також структурні характеристики.

Велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства має достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання та високий рівень продуктивності праці. Вчасно отримати інформацію про недоліки у роботі працівників, втрати робочого часу, погіршення продуктивності праці, виявити причини та визначити заходи щодо їх усунення дає змогу система фінансово-господарського аналізу.

Контроль за правильним і ефективним використанням трудових ресурсів є одним із найважливіших завдань економічного аналізу. Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою здійснюється способом порівняння фактичної чисельності працівників за категоріями із розрахунковими показниками із показниками, що були досягнуті в минулому періоді. Це дає можливість визначити рівень виконання плану, а також динаміку показників [2, с. 378].

Аналізуючи чисельність працівників, необхідно визначити абсолютну і відносну забезпеченість підприємства робочими кадрами, а також вплив зміни чисельності робітників на виконання виробничої програми. Абсолютна забезпеченість підприємства робочою силою визначається шляхом

порівняння фактичної чисельності робітників з їх чисельністю, передбаченою планом. Відносне відхилення чисельності робітників визначається шляхом зіставлення фактичної їх чисельності з плановою, скоригованою на відсоток приросту продукції за рахунок зміни чисельності робітників. Цей відсоток вираховується відношенням вартості продукції, одержаної за рахунок зміни чисельності робітників, до запланованого обсягу виробництва. Позитивним чинником є скорочення працівників основної діяльності за умов досягнення запланованого обсягу виробництва продукції.

Для того щоб визначити структуру кадрів, необхідно зіставити фактичну і планову питому вагу чисельності кожної категорії працівників у загальній чисельності персоналу. При цьому необхідно визначити причини зміни структури кадрів, вивчити тенденції цього процесу на передових підприємствах, а також нормативні документи, на підставі чого розробляються відповідні заходи щодо реорганізації структури кадрів.

При аналізі забезпеченості підприємства робочою силою важливим є вивчення руху робочої сили, яке здійснюється на першому етапі аналізу. Для цього необхідно розрахувати:

- коефіцієнт обороту по прийому – розраховується як відношення прийнятих працівників до середньооблікової чисельності працюючих;
- коефіцієнт обороту з вибуття – розраховується як відношення кількості працівників, що вибули, до середньооблікової чисельності працюючих;
- коефіцієнт плинності кадрів – характеризує рух кадрів під впливом негативних причин, розраховується як відношення кількості працівників, що вибули за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни, до середньооблікової чисельності працівників.

На наступному етапі аналізу необхідно визначити повноту використання трудових ресурсів, яка оцінюється за кількістю відпрацьованих за звітний період днів і годин одним робітником, а також за інтенсивністю використання робочого часу.

Величину фонду робочого часу можна визначити за даною формулою:

$$ФРЧ = ЧР * Д * Т, \quad (1)$$

де *ФРЧ* – фонд робочого часу;

*ЧР* – чисельність робітників;

*Д* – кількість відпрацьованих днів одним робітником;

*Т* – середня тривалість робочого дня.

Вплив названих чинників на зміну фонду робочого часу визначають одним із методів елімінування, наприклад, методом ланцюгових підстановок. Вивчення конкретних причин втрат робочого часу дають можливість вжити необхідних заходів для їх усунення.

Важливою складовою оцінки ефективності використання трудових ресурсів є аналіз продуктивності праці, який включає вивчення її рівня, динаміку та загальну оцінку виконання планових завдань.

Продуктивність праці є основним показником інтенсифікації й ефективності виробництва. Від її рівня і динаміки залежать всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності та інше [3].

На думку Г. Т. Завіновської, продуктивність праці – це ефективність витрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції [4, с. 98].

З цим визначенням згодна й більшість інших авторів книг, що вивчають продуктивність праці, таких як М. А. Волгін, М. В. Володькіна, О. А. Грішнова, Н. Л. Зайцев, В. М. Лукашевич та Є. Ф. Пеліхов. Всі вони є прибічниками трудової теорії вартості, які вбачають у продуктивності праці джерело та узагальнюючий показник ефективності виробництва [5, с. 57].

З приводу суперечностей у поглядах науковців Г. Т. Завіновська справедливо зауважує, що ототожнення продуктивності з ефективною у поглядах більшості західних і деяких вітчизняних науковців призводить до помилкового розуміння значення продуктивності, виникнення проблем прикладного характеру на різних рівнях управління [4, с. 231]. З такою точкою зору не можна не погодитись.

Витоки таких суперечностей ми можемо побачити в тому, що в межах добре відомого підходу (формула 2) досить складним виявляється вибір методу урахування затрат праці.

$$ПП = \frac{ОВП}{ЗП}, \quad (2)$$

де *ПП* – продуктивність праці;

*ОВП* – обсяг виробленої продукції (робіт, послуг);

*ЗП* – затрати праці.

Завершальним етапом аналізу ефективності використання трудових ресурсів є підрахунок виявлених резервів підвищення ефективності та розробка заходів щодо їх використання. Серед резервів ефективності трудових ресурсів доцільно виділити екстенсивні (ліквідацію понадпланових втрат робочого часу, усунення браку та відхилень від нормальних умов праці) та інтенсивні (забезпечення виконання норм виробітку усіма робітниками-відрядниками та здійснення нереалізованих організаційно-технічних заходів).

Для виявлення внутрішніх резервів можна застосовувати комп'ютерні технології, які забезпечують швидке отримання відповідної інформації. При цьому результатна інформація може подаватися у вигляді даних про невикористані резерви та способи їх мобілізації або у вигляді даних про недоліки в роботі і відповідних винуватців. За допомогою обчислювальної техніки керівники різних рівнів можуть здійснювати власний оперативний аналіз, вести реєстрацію найважливіших процесів, операцій та розрахунків, планувати відповідні заходи щодо покращення трудових показників [6, с. 127].

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** Отже, ефективність використання трудових ресурсів є більш широким поняттям, ніж її продуктивність. Вона розкриває ті сторони результативності праці, які не відображені в показниках продуктивності праці, враховує кількість і корисність виготовленої продукції більшою мірою, ніж продуктивність праці.

Перспективи подальших розвідок полягають у дослідженні методик аналізу ефективності використання трудових ресурсів, які б враховували всі виробничі та соціально-економічні витрати на утримання трудових ресурсів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Болюх М. А. Економічний аналіз : навч. посібник / М. А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбатюк та [ін.]. – К. : КНЕУ, 2003. – 556 с.
2. Економічна енциклопедія : У трьох томах. Т.3. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – 951 с.
3. Методи планування трудових показників. Планування продуктивності праці , чисельності персоналу, фонду заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://pidruchniki.com/17761007/ekonomika/metodi\\_planuvannya\\_trudovih\\_pokaznikiv\\_planuvannya\\_produktyvnosti\\_pratsi\\_chiselnosti\\_personalu\\_fondu\\_za](http://pidruchniki.com/17761007/ekonomika/metodi_planuvannya_trudovih_pokaznikiv_planuvannya_produktyvnosti_pratsi_chiselnosti_personalu_fondu_za)
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
5. Зайцев Н. Л. Економіка організації : учебник для вузов. – 2-е изд., перед. и доп. / Н. Л. Зайцев. – М. : Изд-во «Экзамен», 2004. – 624 с.
6. Гусарова О. С. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / О. С. Гусарова // Управління розвитком. – 2013. – №17. – С. 124-127.
7. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
8. Дідченко О. І. Економічна оцінка використання трудових ресурсів / О. І. Дідченко. – Запоріжжя : ЗДІА, 2014. – 192 с.
9. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / М. А. Кравченко // Ефективна економіка. – 2010. – №5. – С. 87-95.
10. Данилова О. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів господарств населення на селі в контексті підвищення якості освітніх послуг / О. А. Данилова // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – №2(5). – С. 75-82.

**Konon Bagrii**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Chernivtsi Institute of Trade and Economics of KNUTE,  
Chernivtsi

## SOME FEATURES OF ANALYSIS OF LABOR EFFICIENCY

### Summary

In a competitive environment, the company seeks to strengthen its economic position by achieving certain advantages over the competition. One of such competitive advantage is the human resources and their rational use. Indeed, the efficiency of labor resources depend on indicators of production, the level of cost and quality. Therefore, the analysis of software and enterprise workforce effectiveness of their use is an important component of a comprehensive economic analysis of any entity.

The study examined some features analysis of labourforce efficiency of an entity in permanent phenomena in modern economy. It is proved that the efficiency of human resources of an enterprise is a broader concept than its performance.

**Keywords:** analysis, evaluation, human resources, labor, efficiency, productivity.

### References:

1. Boliukh, M.A., Burchevs'kyj, V.Z., Horbatiuk, M.I. (2003). *Ekonomichnyj analiz* [Economic analysis]. KNEU, Kyiv (in Ukr.).
2. *Ekonomichna entsyklopediia* [Economic Encyclopedia] (2002). Vol.3, Publishing Center «Academy», Kyiv (in Ukr.).
3. Planning Methods employment indicators. Planning productivity, staffing, payroll. Available at: [http://pidruchniki.com/17761007/ekonomika/metodi\\_planuvannya\\_trudovih\\_pokaznikiv\\_planuvannya\\_produktyvnosti\\_pratsi\\_chiselnosti\\_personalu\\_fondu\\_za](http://pidruchniki.com/17761007/ekonomika/metodi_planuvannya_trudovih_pokaznikiv_planuvannya_produktyvnosti_pratsi_chiselnosti_personalu_fondu_za) (Accessed 30 May 2017) (in Ukr.).
4. Zavinovs'ka, H.T. (2003). *Ekonomika pratsi* [Labor Economics]. KNEU, Kyiv (in Ukr.).
5. Zajtsev, N.L. (2004). *Ekonomyka orhanyzatsyy* [Economy organizations]. Publishing House «Exam», Moscow (in Russ.).
6. Husarova, O.S. (2013). Analysis of the efficiency of human resources in the company. *Upravlinnia rozvytkom [Development management]*, no. 17, pp. 124-127 (in Ukr.).
7. Akulov, M.H., Drabanich, A.V., Yevas, T.V. (2012). *Ekonomika pratsi i sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Center of educational literature, Kyiv (in Ukr.).
8. Didchenko, O.I. (2014). *Ekonomichna otsinka vykorystannia trudovykh resursiv* [Economic evaluation of the use of human resources]. ZDIA, Zaporozhye (in Ukr.).
9. Kravchenko, M.A. (2010). Analysis of the efficiency of human resources in the company. *Efektivna ekonomika [Effective economy]*, no. 5, pp. 87-95 (in Ukr.).
10. Danylova, O.A. (2013). Analysis of the efficiency of human resources in rural households in the context of improving the quality of educational services. *Zbirnyk naukovykh prats' Tavrijs'koho derzhavnogo ahrotekhnolohichnogo universytetu (ekonomichni nauky) [Collection of scientific works of the Tavria State Agrotechnological University (economic sciences)]*, no. 2(5), pp. 75-82 (in Ukr.).

