

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ  
НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

*Розглянуто показники ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах харчової промисловості. Розкрито основні показники та процес проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Розглянуто методи вимірювання та фактори впливу на продуктивність праці*

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

Вчасно отримати інформацію про недоліки у роботі працівників, втрати робочого часу, погіршення продуктивності праці, виявити причини та визначити заходи щодо їх усунення дозволяє система аналізу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі теоретико-методологічні аспекти ефективності використання трудових ресурсів висвітлені у роботах таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Богуцький О., Купалова Г., Дієсперов В. [1], Кудінова А. [2], Васильченко В., Гриненко А., Керб Л. [3], Грішнова О. [4], Мельник Т. [5] Лисенко А. [6] та ін.

Але економічні дослідження з цього напрямку є різноманітними та неоднозначними. Тому виникає необхідність глибокого дослідження основних показників та процесу проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Розглянути методи вимірювання та фактори впливу на продуктивність праці

**Мета дослідження.** Метою статті є розгляд теоретико-методологічних основ аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Виходячи із поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- розглянути етапи аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- дати характеристику показникам ефективності праці;
- розглянути методи вимірювання рівня продуктивності праці;
- висвітлити фактори, які впливають на продуктивність праці.

Результати. Ефективність у широкому розумінні – це загальна результативність людської діяльності. Вона відображає співвідношення одержаного корисного результату та обсягу витрачених на це ресурсів. Таким чином, ефективність праці відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ при тих самих або менших витратах праці.

До критеріїв ефективності використання трудових ресурсів як у країні загалом, так і в окремому регіоні, території, галузі можна віднести: 1) підвищення (зниження) рівня і темпів продуктивності праці; 2) динаміку основних параметрів зайнятості і безробіття; 3) соціальний аспект ефективності використання трудового потенціалу; 4) трудовий потенціал у системі показників розвитку економіки країни.

Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітностей, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, позаоблікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо) [1].

Наукові дослідження трудових ресурсів суспільства, галузі, території чи окремого підприємства, які наведені на рис. 1, можна здійснювати за наступними етапами:

Початковим етапом визначення кількісно-якісної характеристики трудових ресурсів є оцінка чисельності і складу осіб, здатних і готових працювати. На практиці для цього найбільш придатний такий статистичний показник, який відображає економічну активність населення, тобто ту частину населення, яка протягом досліджуваного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і надання послуг [2].

Цей показник найбільш повно відображає кількісну сторону трудового потенціалу, оскільки до економічно активного населення, крім населення в працездатному віці, належать також працюючі особи в непрацездатному віці (підлітки та особи пенсійного віку, які мають право на пенсію на пільгових умовах чи за віком), зайняті чи безробітні, які пропонують свою працю на ринку праці.

Кількісна оцінка можливостей участі працездатного населення в суспільній праці залежить від низки якісних характеристик трудового потенціалу. Вона базується, з одного боку, на оцінці різних структур працездатного населення (стать, вік, рівень смертності, освітньо – інтелектуальні можливості тощо), які зумовлюють рівень розвитку здібності до праці. З іншого боку, якісна оцінка трудового потенціалу повинна доповнюватися показниками його соціально-економічної структури (галузевої і професійної) для виявлення міри відповідності потребам ефективного використання матеріальних складових економічного потенціалу.

Оцінка кількісно-якісних параметрів трудового потенціалу є надзвичайно важливою в процесі функціонування і розвитку як окремого підприємства, так і економіки в цілому, оскільки від них залежать можливості використання виробничих, природних ресурсів, матеріально-технічної бази та обсяг виробництва суспільного продукту. При цьому варто зазначити, що трудовий потенціал є достатньо мінливою величиною, тому необхідно аналізувати чисельність та склад працівників підприємства (населення) в динаміці, щоб заздалегідь виявляти негативні тенденції і своєчасно змінювати умови, що їх породжують [3].

Поряд із чисельністю, складом і динамікою трудових ресурсів господарства, галузі, території важливо визначити показники забезпеченості їх трудовими ресурсами.

Під час дослідження трудових ресурсів не менш важливим є аналіз їх руху, тобто зміни чисельності. На рівні підприємства рух працівників відбувається в результаті їх зарахування і звільнення з робочого місця (при цьому переміщення осіб всередині підприємства не варто брати до уваги, оскільки це не впливає на зміну їх чисельності). Для характеристики руху трудового потенціалу використовують такі основні показники: коефіцієнт прибуття (відношення кількості прийнятих на роботу до загальної чисельності працівників підприємства); коефіцієнт вибуття (відношення числа вибулих до загальної чисельності працівників підприємства).

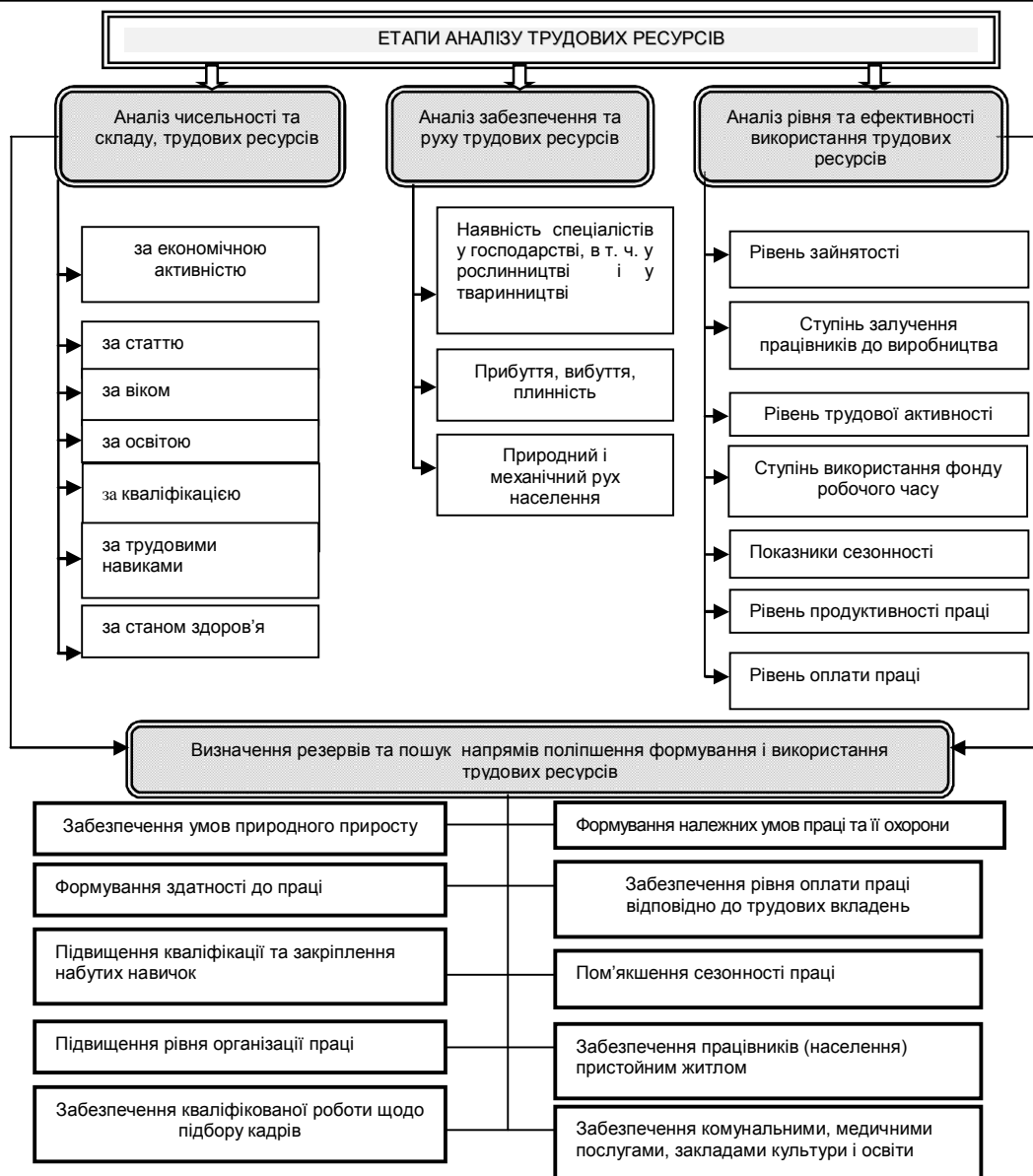


Рис. 1 Етапи аналізу трудових ресурсів

Не менш важливим для оцінки динаміки кількісних показників трудового потенціалу на рівні суспільства є дослідження й аналіз тенденцій природного і механічного руху населення. До показників, які характеризують цей рух, належать показники народжуваності, смертності, природного і механічного приросту (зменшення) на 1000 осіб населення [4].

До основних показників, що характеризують рівень та ефективність використання трудових ресурсів, можна віднести: коефіцієнт (рівень) зайнятості працездатного населення; коефіцієнт зайнятості всього населення; коефіцієнт сезонності; ступінь використання фонду робочого часу; розмах сезонності та інші показники.

Ступінь використання фонду робочого часу в суспільному виробництві та інших сферах трудової діяльності. Основним показником тут вважається коефіцієнт використання робочого часу ( $K_{врч}$ ), який визначається діленням фактичної кількості відпрацьованих постійними працівниками людино-днів (людино-годин) ( $\sum T_{л-д,(л-т)}$ ) на нормативно-можливий фонд робочого часу ( $\sum T_{м.ф.р.ч.}$ ), причому слід зазначити і звернути особливу увагу, що якщо цей коефіцієнт дорівнює одиниці, то це свідчить про раціональне використання трудових ресурсів.

Коефіцієнт сезонності ( $K_{сз}$ ):

$$K_{сз} = \frac{T_{л-д, д.м.}}{T_{л-д, с/м}} \quad (1)$$

де  $T_{л-д, д.м}$  – відпрацьована кількість людино-днів у даному місяці;

$T_{л-д, с/м}$  – середньомісячна кількість відпрацьованих людино-днів.

Розмах сезонності ( $P_{сз}$ ):

$$P_{сз} = \frac{T_{max}}{T_{min}} \quad (2)$$

де  $T_{max}$  – максимальна кількість людино-днів, відпрацьованих за місяць;

$T_{min}$  – мінімальна кількість людино-днів, відпрацьованих за місяць.

Ці показники у своїй сукупності та взаємозв'язку становлять систему використання трудових ресурсів. Їх можна обчислювати як стосовно всіх працівників, так і щодо їх статовікових і професійно-кваліфікаційних груп. На їх основі можна визначити невикористані цілорічні або сезонні резерви робочої сили підприємства, галузі в результаті неповного залучення працівників до суспільного виробництва або неповного використання фонду їх робочого часу [5].

Найважливішим показником оцінки ефективності трудових ресурсів і одночасно ефективності економічного потенціалу можна вважати продуктивність праці.

Продуктивність праці відображає можливості окремого робітника виробляти певну кількість продукції чи виконувати певний обсяг роботи за одиницю робочого часу або кількість витраченого часу на виробництво одиниці продукції чи обсяг роботи [6].

За її розмірами та динамікою можна оцінювати розвиток продуктивних сил, ступінь освоєння науково-технічного прогресу, використання трудового потенціалу.

На практиці, розрахунок продуктивності праці здійснюється зіставленням результатів праці у вигляді обсягів виробленої продукції чи виконаних робіт із затратами праці.

#### Висновки та перспективи подальших досліджень.

Отже, оцінка використання трудових ресурсів дозволяє виявити недоліки у роботі, їх причини та внутрішні резерви економії трудовитрат і підвищення ефективності використання кадрів завдяки їх раціонального розміщення, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією.

Трудові ресурси суспільства, галузі, регіону, території, підприємства не є постійною величиною, оскільки його кількісні і якісні характеристики постійно змінюються під дією великої кількості чинників. Хотілося б зауважити, що чим краще розвинутий трудовий потенціал, чим кращі потенційні можливості того чи іншого об'єкта дослідження, тим більше шансів на розвиток галузі, регіону, території, підприємства, з точки зору випуску продукції, її якості, освоєння нових видів продукції, виробничо-господарської діяльності тощо. Таким чином, процес формування і використання трудових ресурсів потребує постійного аналізу на основі низки показників, що характеризують ефективність його використання, а отже, виявлення та запобігання негативних тенденцій.

Виходячи з цього, потрібно здійснювати пошук напрямів покращання його формування і використання. До основних із них можна віднести:

- забезпечення умов природного приросту;
- забезпечення кваліфікованої роботи з підбору кадрів;
- підвищення рівня організації праці;

- підвищення кваліфікації та закріплення набутих навичок працівників;

- формування належних умов праці та її охорони;

- забезпечення рівня оплати праці відповідно до трудових вкладень;

Наукові дослідження показали, що підприємства повинні бути зацікавлені в якнайшвидшому усуненні усіх недоліків в роботі працівників та використанні виявлених резервів, оскільки це дозволить підвищити ефективність праці, а це, у свою чергу, покращить результати діяльності підприємства.

#### Список використаної літератури:

1. *Богуцький О.А. Мотивація праці та формування ринку робочої сили* / О.А. Богуцький, Г.І. Купалова, В.С. Дієсперов, І.Х. Степаненко, П.Т. Саблук // – К.: Урожай. – 1993. – 416 с. 2. *Кудінова А.* Аналіз продуктивності праці / А. Кудінова, Д. Верба // *Справочник економіста.* – 2009. – № 6. – С. 79-88 3. *Васильченко В.С.* Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, Л.П. Керб // – К.: КНЕУ – 2005. – 403 с. 4. *Гришнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання. – 2004. – 535 с. 5. *Мельник Т.Г.* Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати / Т.Г. Мельник // Теоретичні та прикладні питання економіки: Збірник наукових праць. – К.: Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет". – 2005. – Вип.7. – С. 291-296 6. *Линенко А.В.* Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємство.* – 2008. – № 4. – С. 111 – 116.

ЧЕРЕП А.В. – доктор економічних наук, професор Запорізького національного університету

СЬОМЧЕНКО В.В. – викладач Запорізького національного університету