

Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки

Єлець О.П.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки підприємства
Запорізької державної інженерної академії

Гармаш І.О.

студент
Запорізької державної інженерної академії

Статтю присвячено питанням використання трудових ресурсів на підприємстві. Запропоновано дефініцію трудових ресурсів. Розглянуто трудові ресурси як складову частину капіталу підприємства. Розглянуто етапи проведення аналізу трудових ресурсів. Досліджено підходи до аналізу використання персоналу та систематизовано показники оцінки трудових ресурсів.

Ключові слова: трудові ресурси, трудовий капітал, кваліфікація, освіта, продуктивність праці, чисельність, рух трудових ресурсів.

Єлец О.П., Гармаш И.А. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПОДХОДЫ К ИХ ОЦЕНКЕ

Статья посвящена вопросам использования трудовых ресурсов на предприятии. Предложена дефиниция трудовых ресурсов. Рассмотрены трудовые ресурсы как составляющая капитала предприятия. Рассмотрены этапы проведения анализа трудовых ресурсов. Исследованы подходы к анализу использования персонала и систематизированы показатели для оценки трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовой капитал, квалификация, образование, производительность труда, численность, движение трудовых ресурсов.

Yelets O.P., Garmash I.O. LABOR RESOURCES OF ENTERPRISE AND APPROACHES TO THEIR ESTIMATE

The article is devoted to the issues of the use of labor resources of enterprises. In the article the definition of labor resources is suggested. Labor resources as a component of business capital are examined. The stages of analysis of labor resources are determined. The approaches to analyses of the use of labor resources are pointed out and the indicators of estimate of labor resources are systematized.

Keywords: labor resources, labor capital, qualification, education, productivity of labor, number, movement of labor resources.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Забезпеченість підприємства необхідним трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якої підприємницької структури. Розвиток трудового потенціалу підприємства відбувається за рахунок оцінювання праці робітників, виявлення трудових резервів кожного працівника для його найоптимальнішого використання, подальшого навчання та перенавчання, підвищення його кваліфікації. Отже, ефективність використання трудових ресурсів підприємства є ключовим фактором, що впливає на конкурентоспроможність продукції та її якість, сприяє поліпшенню економічної діяльності, зменшенню витрат на трудові ресурси та зростанню їх доходів. Дослідження підходів до оцінки трудових ресурсів підприємства має на меті зменшити їх неоднозначність шляхом сис-

тематизації та підвищити можливості вибору найоптимальніших показників для оцінки забезпеченості та використання працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню теоретичних і методичних аспектів використання трудових ресурсів підприємства загалом та оцінки ефективності використання персоналу зокрема присвячено наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: Т.В. Давидюк, Є.П. Качан, А.Я. Кибанов, М.І. Магура, Є.О. Олійник, В.Т. Смирнов, І.В. Скобликова, В.В. Травін та ін. Вчені досліджують сутність трудових ресурсів, трудового потенціалу, робочої сили, пропонують підходи до оцінки персоналу різних галузей, рекомендують способи управління трудовими ресурсами та напрями підвищення ефективності їх використання на підприємствах окремих галузей та сфер економіки.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, незважаючи на

значну кількість опублікованих праць та їх наукову цінність, чимало теоретичних і методичних аспектів оцінки використання трудових ресурсів потребують подальших наукових досліджень.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основною метою статті є розгляд трудових ресурсів як ключового складника капіталу підприємства та дослідження підходів до оцінки забезпеченості ними підприємства й ефективності їх використання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Поняття «трудоі ресурси» у науковий обіг уперше ввів у 1922 р. академік С.Г. Струмлілін, який запропонував визначати трудові ресурси як «основний фонд, що живить собою всяке народне господарство – це жива робоча сила даної країни або народу. Будь-яке скорочення або розширення цього фонду робить величезний вплив на загальний тип господарського розвитку» [1, с. 7]. Далі було безліч різних трактувань поняття «трудоі ресурси». У результаті дослідження поглядів таких вчених-економістів, як А.Я. Кибанов [2, с. 25], Г.С. Вечканов [3, с. 20], М.І. Магура [4, с. 121], Ю.М. Остапенко [5, с. 28], В.В. Травін [6, с. 27], Є.П. Качан [7, с. 19], В.М. Лукашевич [8, с. 15], Є.О. Олійник [9, с. 74], Н.І. Єсінова [10, с. 11], щодо визначення сутності «трудоіх ресурсів» ми дійшли висновку, що дефініція трудових ресурсів може мати такий вигляд: трудові ресурси – це складова частина виробничих ресурсів, що представляє собою промислово-виробничий персонал підприємства, який володіє певними освітою та кваліфікацією, використовується під час виробництва шляхом взаємодії з основними фондами та матеріальними ресурсами, створює продукцію та додаткову вартість; окрім того, його чисельність має бути обґрунтованою, достатньою, але при цьому може змінюватися у разі потреб виробництва.

Сьогодні трудові ресурси виступають визначальним елементом у досягненні конкурентних переваг на сучасному економічному рівні. Не природні багатства, а здоров'я, знання, накопичені в процесі навчання та подальшої трудової діяльності, акумульована інформація, досвід працівника утворюють основний матеріал, який закладається у фундамент розвитку економічної системи в країнах із розвинутою ринковою економікою, оскільки серед основних визначальних складників якості продукції виступає такий елемент, як трудові ресурси.

Отже, трудові ресурси сьогодні є одним із значущих складників капіталу підприєм-

ницької структури. Так, В.Т. Смирнова та І.В. Скобликова [11] пропонують виокремлювати види капіталу, які мають бути притаманні трудовим ресурсам підприємства, а саме: трудовий капітал, інтелектуальний капітал, капітал здоров'я, підприємницький капітал, культурно-моральний капітал.

Трудовий капітал підприємства зазвичай виражається роботою висококваліфікованих робітників, потреба в яких визначається технологією, що застосовується на підприємстві. Під час зростання рівня технології відбувається підвищення вимог до трудового капіталу. Під час розвитку технології або переходу на нові високотехнологічні виробництва необхідні інвестиції, метою яких мають стати підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників.

До інтелектуального капіталу належать інтелектуальна діяльність і творчі здібності працівників. Інтелектуальний капітал є індивідуальною особливістю людського розуму, кмітливості та винахідливості [11].

Капітал здоров'я також є необхідною частиною трудових ресурсів. Внесок у цей капітал виступає запорукою працездатності співробітників, оскільки дає змогу знизити захворюваність та продовжити продуктивний період трудової діяльності. Від рівня та якості послуг охорони здоров'я, які надаються людині з її народження і до пенсійного віку, залежить рівень здоров'я.

Підприємницький капітал визначається такими показниками, як підприємливість, новаторство, здатність до організації та ризику, почуття економії, енергоємність та ін. Зазначені властивості особистості необхідні для ефективного управління й якісного ведення бізнесу. При цьому якість підприємницьких здібностей можна визначити після оцінки ефективності використання підприємницького капіталу та стабільності розвитку підприємства.

Необхідність культурно-морального капіталу також яскраво виражена у виробничому середовищі та стає на один рівень із кваліфікацією й інтелектом. До нього можна віднести такі якості, як етика, цінності, мораль та ін. Усі ці якості сприяють підвищенню ефективності праці та зростанню доходів підприємства. Культурно-моральний капітал слід відокремлювати від інших видів капіталу і застосовувати в усіх сферах трудової діяльності [11].

Як правило, володіння всіма видами капіталів відображає якість трудових ресурсів та пов'язане з рівнем освіти працівників. Своєю

чергою, якість трудових ресурсів впливає на процес розвитку підприємства і сприяє підвищенню соціально-економічної ефективності його діяльності.

Але потенціал трудових ресурсів включає в себе не тільки психологічні та фізичні якості працівників підприємства, але й параметри, які визначають ступінь їх працездатності, а також придатності виконувати поставлені завдання в процесі трудової діяльності.

Так, на думку Т.В. Давидюк, структура трудових ресурсів включає в себе дев'ять ключових аспектів: стать, вік, освіту, професію, місце проживання, національну мову, релігію, зайнятість за сферами, громадські групи [12, с. 33]. Але, на нашу думку, до цих аспектів доцільно додати ще й виробничий досвід роботи.

Особливими рисами, які відрізняють трудові ресурси від будь-яких інших, є можливість висувати вимоги до керівництва щодо змін умов роботи й оплати праці, можливість виконувати роботу або відмовлятися від неї добровільно, а також можливість звільнитися за власним бажанням. У зв'язку із цим необхідно ретельно обмірковувати напрями ефективного використання трудових ресурсів підприємства, а для цього треба, насамперед, мати достовірну та об'єктивну інформацію щодо використання трудових ресурсів на підприємстві. Отримати таку інформацію можна лише за допомогою аналізу й оцінки персоналу.

Аналіз трудових ресурсів дає змогу визначити потребу в персоналі, забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, визначити рівень задоволення персоналу роботою та умовами праці, оцінити ефективність використання персоналу підприємства.

Основними завданнями економічного аналізу стану та використання трудових ресурсів на підприємстві є виявлення й оцінка рівня досягнення поставлених цілей, визначення шляхів подальшого зростання продуктивності праці, методів ефективного управління фондом заробітної плати та способів збільшення виробництва продукції.

Процес економічного аналізу трудових ресурсів на підприємстві, як правило, складається з таких послідовних етапів:

1. Визначення необхідних для аналізу показників, що характеризують стан і ефективність використання трудових ресурсів підприємства за певний період часу.

2. Розрахунок фактичних показників і визначення динаміки їх зміни порівняно з минулими періодами.

3. Визначення факторів і причин, що вплинули на зміну показників стану та використання трудових ресурсів підприємства.

4. Аналіз кожного виявленого фактору, як окремо, так і у взаємозв'язку з іншими факторами.

5. Визначення ступеня впливу аналізованих показників на якість і обсяг виробленої та реалізованої продукції.

6. Розроблення рекомендацій на підставі проведеного економічного аналізу для прийняття рішень щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Протягом багатьох років економісти та вчені розробляють різні підходи до аналізу стану та використання трудових ресурсів. Ці підходи постійно аналізуються, доповнюються та розширюються через перманентні зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства.

Так, Т.Б. Бердникова виділяє такі показники використання трудових ресурсів підприємства, як: середньооблікова чисельність робітників, зайнятих на підприємстві, рівень зайнятості фізичною та розумовою працею, інтенсивність праці, число відпрацьованих днів. Показник продуктивності праці на підприємстві є основним показником інтенсивності праці, за допомогою якого, на її думку, можна судити про ефективність використання трудових ресурсів [13]. Але даний підхід не враховує такий важливий блок показників, які підлягають обов'язковому економічному аналізу на підприємстві як показники використання робочого часу.

О.В. Медведєва в аналіз використання трудових ресурсів і фонду заробітної плати включає такі показники, як: кількість часу відпрацьованого одним працівником, ступінь використання фонду робочого часу, показники продуктивності праці та рівень використання фонду заробітної плати [14]. У даній методиці відсутні такі широко поширені показники, як структура та рух трудових ресурсів, які є важливими складниками комплексного аналізу трудових ресурсів на підприємстві.

На думку Л.Є. Романової, під час оцінки трудових ресурсів повинні аналізуватися такі показники, як: чисельність, склад і рух працюючих на підприємстві, продуктивність праці, фонд оплати праці та ефективність використання персоналу підприємства, зокрема показники зарплаторентабельності [15]. У даному підході враховані практично всі показники, що характеризують стан і використання трудових ресурсів у підприємницькій

структурі. Особливу увагу тут також приділено визначенню темпів зміни кожного з аналізованих показників і оцінки ступеня впливу змін одного показника на інший.

В.Г. Когденко пропонує оцінювати показники руху персоналу, продуктивності праці й ефективності витрат на працю. До основних показників руху трудових ресурсів науковець відносить: коефіцієнт загального обороту; коефіцієнт обороту з прийому; коефіцієнт обороту з вибуття; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт заміщення працівників; коефіцієнт сталості персоналу. До показників продуктивності праці В.Г. Когденко відносить відношення виручки від продажів до чисельності працівників або відношення прибутку до чисельності працівників. До показника, що визначає ефективність витрат на працю, в даній методиці належать зарплатовіддача, а також виручка на одну гривню витрат на оплату праці, додана вартість на одну гривню витрат на оплату праці та прибуток на одну гривню витрат на оплату праці [16].

На нашу думку, показники, зазначені в роботі В.Г. Когденко, багато в чому схожі з показниками, переліченими в працях Л.Є. Романової, і є найбільш повним переліком показників, необхідних для проведення комплексного економічного аналізу трудових ресурсів підприємства. Дослідивши думки вчених із питань аналізу стану та використання трудових ресурсів підприємства, можна відзначити, що більшість підходів схожі у виборі показників, які пропонуються для оцінки трудових ресурсів. Отже, для систематизації показників оцінки трудових ресурсів їх пропонується об'єднати за такими групами:

1) аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами: відсотки персоналу основної та неосновної діяльності, структура персоналу;

2) аналіз кваліфікації персоналу: показники відповідності кваліфікації робочих складності робіт, які вони виконують, зокрема середні тарифні розряди робіт та робочих; показники загального та безперервного стажу роботи працівників; загальноосвітній рівень робітників та їх середній вік; показники виконання плану з підвищення кваліфікації;

3) аналіз руху трудових ресурсів підприємства: коефіцієнт загального обороту; коефіцієнт обороту з прийому; коефіцієнт обороту з

вибуття; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт заміщення працівників; коефіцієнт сталості персоналу, аналіз причин підвищення рівня плинності кадрів;

4) аналіз використання робочого часу: кількість відпрацьованих днів за категоріями робітників, тривалість робочого дня за категоріями робітників, номінальний та ефективний фонд робочого часу, фактори впливу на фонд робочого часу, втрати робочого часу та їх причини;

5) аналіз продуктивності праці та трудомісткості виробленої продукції: середньоденний, середньоденний та середньорічний виробітки, трудомісткість продукції, факторний аналіз продуктивності праці;

6) аналіз витрат на оплату праці: склад і структура фонду оплати праці, середньоденна та середньорічна оплата праці одного робітника, коефіцієнт співвідношення темпів зростання продуктивності праці та темпів зростання заробітної плати, коефіцієнт заборгованості по заробітній платі.

Висновки з цього дослідження. Отже, у результаті дослідження думок учених була запропонована така дефініція трудових ресурсів: трудові ресурси – це складова частина виробничих ресурсів, що представляє собою промислово-виробничий персонал підприємства, який володіє певною освітою та кваліфікацією, використовується під час виробництва шляхом взаємодії з основними фондами та матеріальними ресурсами, створює продукцію та додаткову вартість; окрім того, його чисельність має бути обґрунтованою, достатньою, але при цьому може змінюватися у разі потреб виробництва.

Від раціонального використання трудових ресурсів на підприємстві у цілому залежать результативність процесу виробництва й якість виробленої продукції, тому економічний аналіз стану та ефективності використання трудових ресурсів повинен займати одне з основних місць у системі загального аналізу господарської діяльності підприємства. Систематизований підхід до оцінки трудових ресурсів дасть змогу проаналізувати всі напрями використання трудових ресурсів для подальшого прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо підвищення ефективності виробничого процесу в цілому та використання персоналу зокрема.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М. : Наука, 1982. – 472 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://uchebnik. online/ekonomika-truda-knigi/nashi-trudovyye-resursyi-27826.html](http://uchebnik.online/ekonomika-truda-knigi/nashi-trudovyye-resursyi-27826.html).
2. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами : [учебник] / Под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 284 с.
3. Вечканов Г.С. Проблемы трудовых ресурсов: социально-экономическое исследование / Г.С. Вечканов. – СПб. : Петрополис, 1995. – С. 20.
4. Магура М.И. Оценка работы персонала : [практ. пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб] / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М., 2001. – 347 с.
5. Остапенко Ю.М. Экономика труда : [учеб. пособ.] / Ю.М. Остапенко. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 296 с.
6. Травин В.В. Кадровая политика в современных условиях / В.В. Травин. – М., 2006. – 364 с.
7. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами : [навч. посіб.] / Є.П. Качан. – К. : Юридична книга, 2005. – 358 с.
8. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : [навч. посіб.] / В.М. Лукашевич. – Львів : Новий світ-2000, 2008. – 248 с.
9. Олійник Є.О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства / Є.О. Олійник [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/12-3-15-2011.pdf> - С. 71-74.
10. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : [навч. посіб.] / Н.І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
11. Смирнов В.Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике / В.Т. Смирнов, И.В. Скоблякова // Креативная экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://creativeconomy.ru/library/prd165.php>.
12. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 1(47). – С. 30–35.
13. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия : [учеб. пособ.] / Т.Б. Бердникова. – М. : ИНФРА-М, 2007.
14. Медведева О.В. Комплексный экономический анализ деятельности предприятия : [учебник] / О.В. Медведева, Е.В. Шпилевская, А.В. Немова. – Ростов н/Д : Феникс, 2010. – 343 с.
15. Романова Л.Е. Экономический анализ : [учеб. пособие] / Л.Е. Романова, Л. В. Давыдова, Г.В. Коршунова. – СПб. : Питер, 2011. – 336 с.
16. Когденко В.Г. Экономический анализ : [учеб. пособ.] / В.Г. Когденко ; 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2011. – 399 с.