

Терьохін С.В.

студент ФММ НТУУ «КПІ»

Шеховцова І.А.

к.е.н., доцент ФММ НТУУ «КПІ»

ВИДИ ТА ЗАСОБИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВОМ

В цій статті розглянуто питання аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та питання дослідження ефективності використання підприємством наявних трудових ресурсів. Дано визначення поняття «трудові ресурси підприємства». Опрацьовано сучасну літературу, в якій розглянуто ці питання. Конкретно було опрацьовано види, методи, засоби і показники аналізу трудових ресурсів. Введено та надано пояснення класифікації видів аналізу трудових ресурсів за критеріями періодичності, мети дослідження, методами дослідження, питаннями, що вивчаються. Виділено види аналізу за кожним критерієм. Дано визначення понять «горизонтальний аналіз», «вертикальний аналіз». Також було проведено опрацювання показників ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві, введено їх класифікацію. Всі показники розділено на три групи: кількісні, якісні і результативні. Визначено основні показники, такі як середньооблікова кількість працівників, коефіцієнти руху кадрів, виробіток на одного працівника та інші. Дано визначення кожному показнику.

Ключові слова: трудові ресурси, підприємство, аналіз, види аналізу, ефективність використання трудових ресурсів, показник, коефіцієнт.

Вступ. Трудові ресурси – головна виробнича сила суспільства, яка включає в себе працездатну частину населення країни, яка має фізичні та інтелектуальні можливості для виробництва матеріальних благ і послуг. До трудових ресурсів в контексті макроекономіки належать громадяни як зайняті в економіці, так і такі, що не зайняті в економіці, але можуть працювати [1, с.166]. Під трудовими ресурсами саме підприємства найчастіше слід розуміти основний (штатний) склад працівників підприємства [2, с.73].

Аналіз забезпеченості та ефективності використання підприємством наявних трудових ресурсів є одним з ключових питань при дослідженні стану та процесу функціонування підприємства. Особливо гостро ця проблема постає в час економічної нестабільності, або під час значних перетворень та вдосконалення технологічних процесів і засобів виробництва.

Аналізу ефективності використання підприємством трудових ресурсів приділяється значна увага при вивченні виробничої діяльності підприємства. Зокрема, в книзі [2] приділяється значна увага аналізу

складу і структурі кадрів підприємства, плануванню чисельності і оцінці якості персоналу, нормуванню праці. В книзі [1] більш детально розкриті питання розподілу і перерозподілу трудових ресурсів на підприємстві та основним характеристикам персоналу підприємства, значну увагу приділено поняттю «трудоий потенціал». В той же час, меншу увагу приділено саме методам аналізу, їх видам і сферам застосування. Систематизація цих методів дозволяє пришвидшити процес аналізу трудових ресурсів підприємства та прискорити вибір та впровадження управлінських рішень в галузі управління персоналом на підприємстві.

Постановка завдання. Систематизувати і класифікувати види і засоби аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами і ефективності їх використання. Описати найбільш характерні та економічно обґрунтовані показники дослідження ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Результати дослідження. В цілому, види аналізу трудових ресурсів можна розділити за такими критеріями, як періодичність проведення, питання що вивчаються, мета та характер дослідження, методи дослідження [3].

За періодичністю проведення аналіз поділяють на:

- щотижневий;
- декадний;
- місячний;
- кварталний;
- річний.

За метою дослідження виділяють:

- Попередній аналіз;
- Оперативний аналіз;
- Підсумковий аналіз;
- Перспективний аналіз трудових ресурсів.

За методами дослідження виділяють основні три види аналізу:

– Горизонтальний аналіз трудових ресурсів, який полягає в тому, що будуються порівняльні таблиці, в яких приводяться дані за певні проміжки часу (рік, квартал). На основі цих даних робиться висновок про динаміку і відхилення цих показників.

– Вертикальний аналіз трудових ресурсів – показує зміну складу та структури трудових ресурсів підприємства.

– Порівняння з плановими показниками.

За питаннями, що вивчаються, можна виділити такі види аналізу трудових ресурсів підприємства:

- Аналіз складу і структури персоналу підприємства;
- Аналіз кваліфікації працівників;
- Аналіз чисельності і плинності кадрів;
- Аналіз розподілу трудових ресурсів підприємства;
- Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Зупинимося детальніше на показниках, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

Такі показники можна розділити на три основні групи – кількісні, якісні та результативні [4]. Більш детально цю класифікацію показано на рисунку 1.

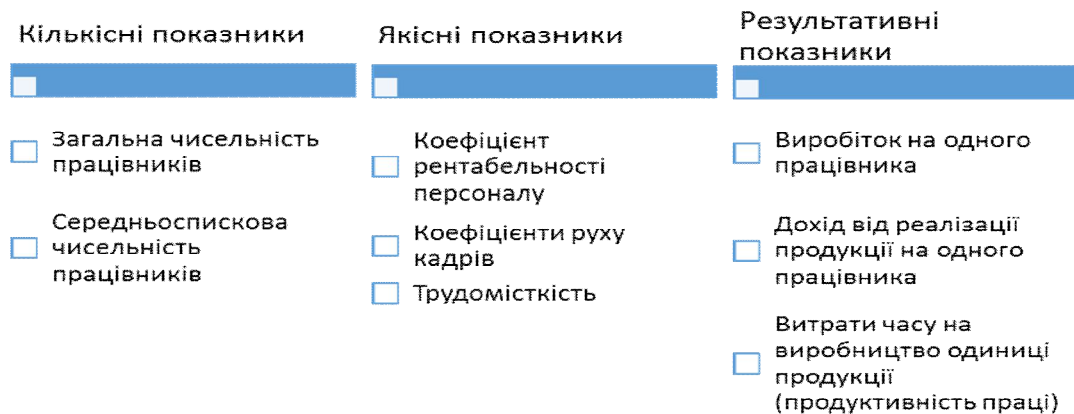


Рис. 1. Групи показників

Загальна (фактична) чисельність працівників – чисельність співробітників, що працюють на підприємстві на даний момент часу [5]. Це важливий показник, який повинен бути визначеним найпершим коли мова йде про оцінку забезпеченості підприємства трудовими ресурсами. На його основі визначаються наступні коефіцієнти необхідні для аналізу. Але сама по собі загальна чисельність працівників мало про що говорить, оскільки не відображає саме ефективність використання наявних працівників.

Середньооблікова (середньоспискова) чисельність персоналу за місяць – це сума виходів та невиходів на роботу за всі дні місяця, поділена на календарну кількість днів періоду [5]. Порядок розрахунку середньооблікової чисельності персоналу затверджений центральним органом виконавчої влади в галузі статистики, що свідчить про важливість цього показника для вивчення діяльності підприємства. Цей показник дає змогу оцінити середню кількість невиходів на роботу працівників та дозволяє виявити випадки порушення трудової дисципліни, тимчасової втрати працездатності, інші випадки невиходу працівників на роботу.

Коефіцієнт рентабельності персоналу – визначається як відношення річного прибутку від реалізації продукції до середньорічної чисельності працівників [6, с. 244]. Тобто, фактично, цей коефіцієнт дозволяє визначити прибуток який приносить підприємству середньостатистичний працівник. Очевидно, що підприємство повинно намагатись зробити цей показник якомога більшим. Для цього необхідно або зменшувати штат працівників, або збільшувати прибуток за рахунок інших резервів. Схожим показником є дохід від реалізації продукції на одного працівника.

Дохід від реалізації продукції на одного працівника – визначається як відношення річного доходу підприємства від реалізації продукції до середньорічної чисельності працівників [6, 244]. Цей коефіцієнт показує частку одного працівника в доходах підприємства. Таке розмежування доходів і прибутку дозволяє виявити джерело збитковості, якщо підприємство показує негативний прибуток. Так, якщо частка доходів від реалізації продукції на одного працівника є досить високою, то, можливо, причина збитковості не пов'язана з кількістю працюючих, а резерви для покращення результатів діяльності підприємства слід шукати в інших аспектах функціонування підприємства.

До показників руху кадрів належать наступні коефіцієнти [7]:

- коефіцієнт обороту прийому, який визначається як відношення кількості прийнятих на роботу до середньоспискової чисельності працівників;

- коефіцієнт обороту по вибуттю – відношення кількості звільнених за рік до середньоспискової чисельності працівників;

- коефіцієнт плинності кадрів, що може бути визначений як відношення кількості звільнених за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни до середньоспискової чисельності працівників.

- коефіцієнт постійності кадрів, що визначається як відношення кількості працівників, які пропрацювали весь рік до середньоспискової чисельності працівників.

Ці коефіцієнти дозволяють дослідити рух кадрів на підприємстві. Так, коефіцієнт обороту з прийому і коефіцієнт обороту по вибуттю дозволяють оцінити не лише динаміку зміни чисельності персоналу підприємства, а й показують, на якій стадії розвитку знаходиться підприємство. Так, під час росту підприємства, частка прийнятих на роботу працівників більша за частку вибулих, під час спаду виробництва, навпаки, частка вибулих переважає над прийнятими. Під час стабільної роботи підприємства ці частки повинні бути рівно невеликими. Багато що про трудовий колектив може сказати і коефіцієнт плинності кадрів. Якщо його значення є досить великим, це може свідчити про те, що на підприємстві порушується трудова дисципліна, або про те, що працівники не задоволені умовами праці, які їм забезпечує підприємство. Коефіцієнт постійності кадрів дозволяє говорити про стабільність складу трудового колективу підприємства, задоволеність працівників умовами праці, тощо.

Трудомісткість – показник, що характеризує затрати часу на одиницю продукції. Цей коефіцієнт дозволяє визначити резерви для збільшення обсягу виробленої продукції, зниження її собівартості.

Виробіток на одного працівника – показник, який характеризує кількість продукції, яка припадає на одного середньоспискового працівника. Коефіцієнт показує шляхи, які можна використати для збільшення обсягу випуску продукції. Так, невисоке значення цього коефіцієнту свідчить про те, що на підприємстві не ефективно використовують трудові ресурси. Дуже високе значення цього коефіцієнту

може свідчити про те, що працівники перевантажені і штат працівників потребує розширення.

Продуктивність праці – показник, який характеризує кількість продукцію, вироблену середньообліковим працівником за одиницю часу.

Висновки. Отже, аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами і ефективності їх використання є важливим питанням для визначення працездатності підприємства. Для проведення цих досліджень розроблені і визначені різні методи і види аналізу, які можна розділити за різними критеріями.

Для аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємств було визначено кількісні, якісні та результативні критерії, які найбільш повно характеризують стан використання трудових ресурсів на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Горфинкель В. Я. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 670 с.
2. М. Н. Кондратьева. Экономика предприятия: учебное пособие / М. Н. Кондратьева, Е. В. Баландина. – Ульяновск: УлГТУ, 2011. – 174с.
3. Бібліотека економіста [електронний ресурс] // Парасій-Вергуненко І. М. Аналіз банківської діяльності: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / Парасій-Вергуненко І. М. – К.: КНЕУ, 2003. Режим доступу: <http://library.if.ua/book/59/4110.html>
4. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка» [електронний ресурс] / Н. Л. Правдюк, В. В. Покиньючерда // Кількісний та якісний аналіз стану трудових ресурсів олійно-жирової галузі України. – 2013. Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2136>
5. Електронний посібник [електронний ресурс] // Економіка та організація виробничої діяльності підприємства. -2010. Режим доступу: <http://posibnyku.vNTUU.edu.ua/ekonomika/72.htm>
6. Никольская Э.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности полиграфических предприятий / Никольская Э.В. – Москва.: Изд-во МГУП, 2002. – 351 с.
7. Економічний аналіз [електронний ресурс] // Економічний аналіз (конспект лекцій УДПСУ). – 2010. Режим доступу: http://www.vuzlib.org/ea_1/5.htm

Терехин С.В.

студент ФММ НТУУ «КПІ»

Шеховцова І.А.

к. э.н., доцент ФММ НТУУ «КПІ»

ВИДЫ И СРЕДСТВА АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В данной статье рассмотрены вопросы анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и вопросы исследования эффективности использования предприятием имеющихся трудовых ресурсов. Дано определение понятия «трудовые ресурсы предприятия». Исследовано современную литературу, в которой рассмотрены эти

вопросы. Проведено исследование видов, методов, средств и показателей анализа трудовых ресурсов. Введены и дано объяснение классификации видов анализа трудовых ресурсов по критериям периодичности, цели исследования, методам исследования, вопросам, которые изучаются. Выделены виды анализа по каждому критерию. Дано определение понятий «горизонтальный анализ», «вертикальный анализ». Также было проведено исследование показателей эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии, введено их классификацию. Все показатели разделены на три группы: количественные, качественные и результативные. Определены основные показатели, такие как среднесписочная численность работников, коэффициенты движения кадров, выработка на одного работника и другие. Дано определение каждому показателю.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, предприятие, анализ, виды анализа, эффективность использования трудовых ресурсов, показатель, коэффициент.

Terokhin S., Shekhovtsova I.A.

TYPES AND MEANS OF ANALYZING THE EFFICIENCY OF UTILIZATION OF LABOR RESOURCES

This paper deals with the analysis of issues enterprise workforce issues and effective use of research now available manpower. Given the definition of the term «human resources of the company.» Processed modern literature, which addressed these issues. Specifically, it was investigated species, methods, tools and indicators to analyze workforce. Introduced and given an explanation of the classification of the analysis of labor force according to the criteria of periodicity, the purpose of research, research methods, issues under study. Distinguished types of analysis for each criterion. Given the definition of «horizontal analysis», «vertical analysis». Also, a study of performance of labor resources in the company, introduced its classification. All figures are in three groups: quantitative, qualitative and efficient. The basic indicators such as average number of employees, rates of movement of personnel, output per worker, and others. Given the definition of each indicator.

Keywords: human resources, enterprise analysis, types of analysis, the effectiveness of labor force, the rate, coefficient.

Ткаченко Т.П.

доц., к. е. н. ФММ НТУУ «КПІ»

Войтюк О.Т.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті визначено проблеми підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємств. Проаналізовано розвиток зовнішньоекономічної діяльності як суттєвого фактору підвищення ефективності господарської діяльності як на рівні окремих підприємницьких структур, так і в масштабах усієї країни. Досліджено діяльність, яка сприяє відтворенню експортного потенціалу країни, підвищенню конкурентоспроможності українських товарів на світових ринках, формуванню раціональної структури експорту й імпорту, залученню іноземних інвестицій на взаємовигідних умовах, забезпеченню економічної безпеки України.

Ключові слова: підприємство, зовнішньоекономічна діяльність, оподаткування, ринкова інфраструктура, виробництво.

Вступ. На сучасному етапі розвитку економіки процес засвоєння вітчизняними товаровиробниками зарубіжних ринків супроводжується значними труднощами і проблемами, які обумовлені недосконалістю форм фінансових розрахунків, нерозвиненістю транспортної і ринкової інфраструктури, договірно-правової бази, практики регулювання митних процедур і оподаткування. Для стабілізації господарської діяльності підприємств, всіх учасників ринкових відносин є зовнішньоекономічна діяльність – одна із сфер господарської діяльності, яка пов'язана з міжнародною виробничою та науково-технічною кооперацією, експортом та імпортом товарів, виходом підприємств на зовнішній ринок.

Проблеми підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємств завжди були центром уваги вчених-дослідників. В Україні зазначеними проблемами займаються такі дослідники як Тирпак І., Кредисов А., Дерев'янка О., Завьялов П., Шкурупій О., Кириченко О., Білий В., Губенко В., Лозенко А., Павленко Ф., Щербак В., Яковлев А., Якубовський М. та ін. [1, 2]

Постановка завдання. Метою статті є виявлення основних шляхів покращення зовнішньоекономічної діяльності вітчизняних підприємств.

Завданням статті є аналіз ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства. Вдосконалення та підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства.

Результати дослідження. Аналіз економічної ефективності зовнішньоекономічної діяльності проводять для того, щоб обґрунтувати