

Студент 4 курсу
факультету обліку та аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВ

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти вивчення трудових ресурсів як об'єкта економічного аналізу та запропоновано авторський підхід до їх структуризації в бюджетних установах. Запропоновано підходи щодо мінімізації негативних наслідків використання ресурсів праці в бюджетних установах.

Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты изучения трудовых ресурсов как объекта экономического анализа и предложен авторский подход к их структуризации в бюджетных учреждениях. Предложены подходы по минимизации негативных последствий использования ресурсов труда в бюджетных учреждениях.

Annotation. The article deals with theoretical aspects of the study of human resources as an object of economic analysis and proposed architectural approach to structuring them in budgetary institutions. Approaches to minimize the negative effects of the use of resources work in state-funded institutions.

Ключові слова: населення, трудові ресурси, економічний аналіз, об'єкт, бюджетна установа.

У конкурентному середовищі підприємство прагне зміцнити своє економічне становище через досягнення переваг над конкурентами. Конкурентної переваги підприємство добивається, знижуючи витрати виробництва чи пропонуючи кращий за якістю товар. Однією з важливих передумов конкурентоспроможності підприємства є наявність трудових ресурсів та їх раціональне використання [1].

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

Проблеми формування трудових ресурсів, їх використання та відтворення завжди посідали чільне місце в системі наукових досліджень. Теоретичні, методичні та практичні питання аналізу трудових ресурсів висвітлюються у переважній більшості підручників та навчальних посібників з економічного аналізу, зокрема Костенко Т. Д., Мниха Є. В., Назарової Г. В., Савицька Г. В., Чумаченка М. Г. та ін. [1 – 5]. Проблеми визначення предмету, об'єктів економічного аналізу та удосконалення аналітичної роботи широко обговорювались в наукових працях авторства Калабухової С. В., Мельникова О. В., Самойленко Г. І., Стеців Р. І., Сьомченко В. В., Череп А. В., М. Ядранського та ін. [6 – 12]. Загалом зазначеними вченими здійснено достатньо глибокі та вагомі наукові розробки з даних питань, однак досі залишається невідпрацьованим єдиний підхід до структуривання об'єктів, за якими має проводитись аналіз трудових ресурсів. Це, на думку автора, ускладнює вивчення теоретичних основ аналітичного забезпечення управління трудовими ресурсами, перешкоджає у комплексному порядку організувати процес їх аналізу на практиці та пошуку ефективних шляхів у вирішенні управлінських проблем. Крім того, дослідницька увага зосереджується в основному на проблемах розвитку ресурсів праці в масштабах національної економіки, регіону чи окремо взятого підприємства, хоча галузеві аспекти даної проблеми залишаються менш дослідженими. Усе це актуалізує проблематику представленого дослідження.

Мета статті – уточнення переліку об'єктів аналізу трудових ресурсів на основі принципів системності та комплексності.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення країни, що володіє фізичним розвитком, розумовими спроможностями і знаннями, необхідними для заняття суспільно корисною діяльністю. Трудові ресурси акумулюються протягом поколінь і зумовлюють економічну ситуацію в державі та рівень добробуту суспільства. Обсяг трудових ресурсів залежить від чисельності населення, режиму його відтворення, складу відповідно статі та віку. Основну частину трудових ресурсів країни становить її населення в працездатному віці, а також підлітки та особи пенсійного віку, які ще спроможні працювати.

Загальним негативним проявом усіх особливостей трудових ресурсів в Україні є неповне їх використання і відносно невисока річна продуктивність праці. Відповідно, зміни в складі та чисельності населення зумовлюють трансформацію в кількісному і якісному складі трудових ресурсів. Кількісні показники складаються з даних про чисельність і склад трудових ресурсів відповідно статі, віку, місцю проживання. Якісні показники охоплюють освітній рівень, професійно-кваліфікаційну структуру й інші характеристики трудових ресурсів. Якісний склад трудового потенціалу країни відображає його інтенсивну складову – освітній рівень, професійно-кваліфікаційну структуру, інші характеристики трудових ресурсів [2, с. 115].

Аналіз трудових показників у бюджетній установі є одним із засобів удосконалення практики планування і керівництва у сфері праці. Він припускає вивчення рівня та динаміки будь-якого окремого показника в тісному зв'язку і взаємозалежності від зміни рівня і динаміки всіх інших. Аналізу господарської діяльності належить важлива роль в

удосконаленні організації оплати праці, забезпеченні її прямої залежності від кількості і якості, кінцевих виробничих результатів. У процесі аналізу виявляються резерви підвищення ефективності та вдосконалення оплати праці, введення прогресивних форм матеріального стимулювання, забезпечується систематичний контроль за мірою праці і споживання.

При аналізі стану забезпеченості бюджетної установи трудовими ресурсами вирішують такі завдання: оцінюють трудові ресурси підприємства та його підрозділів; визначають ступінь відповідності загальноосвітнього і кваліфікаційного складу трудових ресурсів та їх структури до сучасного науково-технічного рівня виробництва і його організації; встановлюють забезпеченість виробництва трудовими ресурсами; визначають ступінь обґрунтованості завдань з підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції; виявляють резерви підвищення продуктивності праці [2]. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами проводиться за певними напрямками (рисунок).



Рис. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

Аналіз кількості та структури працівників починається з оцінки їх відповідності трудомісткості виробничої програми та визначення відхилень фактичної кількості до розрахункової чи до минулого періоду. Найважливіші характеристики зміни кількості та структури трудових ресурсів:

відносне скорочення приросту кількості працюючих відповідно до зростання обсягу виробництва та фінансових результатів господарської діяльності;

підвищення частки робітників у складі промислово-виробничого персоналу як передумови зростання продуктивності його праці.

Для аналізу трудових ресурсів використовується інформація звітних форм 2-ПВ "Звіт із праці", 1-п "Звіт підприємства з продукції", 6-ПВ "Чисельність окремих категорій працівників підприємства і підготовка кадрів", а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані [12].

Достатня забезпеченість підприємств необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва.

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність будь-якого підприємства починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю, структурою, кваліфікацією та культурно-освітнім рівнем і характеристикою руху робочої сили.

Метою аналізу є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили в зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності і кваліфікації. Персонал підприємства поділяється на працівників основної діяльності, обслуговуючих та інших господарств.

При плануванні кількості працівників важливо попередньо проаналізувати рух кадрів, що проявляється зарахуванням, звільненням і внутрішнім переміщенням працівників. Цей процес і відповідна йому зміна чисельності називається оборотом робочої сили. При аналізі руху особового складу визначають коефіцієнти обороту з прийому, звільнення та загального обороту. Зіставлення відповідних коефіцієнтів звітного і базисного періодів вивчають оборот робочої сили, причини виходу працівників з підприємства. Їх можна згрупувати в такий спосіб:

природне зменшення (вихід на пенсію за старістю, інвалідність, смерть), призов до армії, відбуття на навчання та інше, дозволені законом;

звільнення внаслідок скорочення обсягу робіт, часткової ліквідації підприємства, закінчення терміну договору та ін.;

вибуття за особистим бажанням, через родинні обставини, за прогули та з інших причин, не передбачених законом. Кількість робітників, звільнених з цих причин, характеризує плінність кадрів.

Отже для вирішення стратегічних завдань підприємству необхідно вчасно проводити оцінку й аналіз трудових ресурсів з таких причин. По-перше, знання реального стану трудових ресурсів підприємства й окремих їх елементів дозволить керівникам об'єктивно оцінювати можливості у сфері використання трудових ресурсів, цілеспрямовано керувати їхніми характеристиками. По-друге, співвідношення величини трудових ресурсів з кінцевими результатами їх функціонування створить комплексне уявлення про ступінь використання робочої сили, допоможе визначити напрямки оптимізації структури трудових ресурсів і шляхи їх подальшого нарощування й удосконалення. Однак як свідчить практика, більшість підприємств не знають можливостей трудових ресурсів своїх працівників, не знають, як кількісно і якісно провести його аналіз та оцінку і які умови необхідні для повної реалізації потенційних можливостей персоналу. Крім того, на підприємствах відсутня інформація, що дозволяє дати цілісну оцінку трудових ресурсів, кожного окремого працівника і всього персоналу підприємства.

Таким чином, використання кадрів тісно поєднане із поставленими перед підприємствами завданнями. Таке поєднання має кількісний, якісний, часовий і просторовий аспекти і будується таким чином, щоб кадри знайшли застосування відповідно до своїх здібностей, а задачі підприємства виконувалися найбільш ефективно з точки зору строків, якості та обсягу виробництва при оптимальному використанні виробничих засобів у визначений відрізок робочого часу. Застосування кадрів здійснюється в системі праці, в якій трудові ресурси та засоби виробництва пов'язані між собою.

Література: 1. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства : навч. посібн. / [Костенко Т. Д. та ін.]. – К. : ЦУЛ, 2007. – 400 с. 2. Економічний аналіз : підручник / Є. В. Мних. – К. : Знання, 2011. – 630 с. 3. Назарова Г. В. Облік, аналіз і аудит персоналу / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, О. Ю. Мішин, В. І. Отенко. – Х. : ХНЕУ, 2011. – 259 с. 4. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : навч. посібн. / Г. В. Савицька. – К. : Знання, 2007. – 668 с. 5. Економічний аналіз : навч. посібн. / М. А. Болюх [та ін.] ; ред. М. Г. Чумаченко. – К. : КНЕУ, 2001. – 540 с. 6. Калабухова С. В. Об'єкти аналітичного забезпечення управління підприємством [Електронний ресурс] / С. В. Калабухова. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Foa/2012_19/19_b_07.pdf. 7. Мельников О. В. Трудові ресурси видавничо-поліграфічної галузі: кількісна та якісна характеристика / О. В. Мельников // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 9 (112). – С. 149–153. 8. Самойленко Г. І. Методика проведення аналізу впливу ефективності використання трудових ресурсів на фінансові результати діяльності підприємства / Г. І. Самойленко // Вісник Університету банківської справи України. – 2011. – № 1 (10). – С. 330–336. 9. Стеців Р. І. Предмет економічного аналізу [Електронний ресурс] / Р. І. Стеців. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/iglpdp/2003_28/191_Steciw_LG_28.pdf. 10. Череп А. В. Методичні основи оцінки ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах харчової промисловості / А. В. Череп, В. В. Сьомченко // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 4 (54). – с. 348–350. 11. Ядранський Д. М. Економічні відносини в системі аналізу та контролю праці в сучасній економіці : монографія / Д. М. Ядранський. – Кривий Ріг : Чернявський Д. О., 2012. – 397 с. 12. Виханский О. С. Стратегическое управление : учебник / О. С. Виханский. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Гардарика, 1998. – 296 с. 13. Зоріна О. А. Методологічні підходи в економічному аналізі / О. А. Зоріна // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 1 (55). – С. 89–91. 14. Черниш С. С. Економічний аналіз : навч. посібн. / С. С. Черниш. – К. : ЦУЛ, 2010. – 312 с.