

необхідним етапом у побудові будь-якої економіко-математичної моделі об'єкта в економіці.

**Література:** 1. Венецкий И. Г. Основные математико-статистические понятия и формулы в экономическом анализе: Справочник / И. Г. Венецкий, В. И. Венецкая. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Статистика, 1979. — 448 с. 2. Тюрин Ю. Н. Статистический анализ данных на компьютере / Под ред. В. Э. Фигурнова / Ю. Н. Тюрин, А. А. Макаров. — М.: ИНФРА-М, 1998. — 528 с. 3. Эндрю Ф. Сигел. Практическая бизнес-статистика: Пер. с англ. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2002. — 1056 с. 4. Егоршин А. А. Корреляционно-регрессионный анализ. Курс лекций и лабораторных работ: Пособие для вузов / А. А. Егоршин, Л. М. Малярец. — Харьков: Основа, 1998. — 208 с. 5. Отенко И. П. Механизм управления потенциалом предприятия. Научное издание / И. П. Отенко, Л. М. Малярец. — Харьков: Изд. ХГЭУ, 2003. — 220 с. 6. Малярец Л. М. Анализ информативности показателей та внутрішніх факторів в управлінні фінансовим станом комерційного банку // Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Випуск 11 / Л. М. Малярец, В. Я. Вовк. — Черкаси: ЧДТУ, 2004. — С. 110 – 114. 7. Малярец Л. М. Проблеми концептуального аналізу та економіко-математичного моделювання підприємства // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. Вип. 6. — Тернопіль: Підручники і посібники, 2003. — С. 205 – 209. 8. Малярец Л. М. Проведение комплексной оценки процессов формирования и развития конкурентных преимуществ предприятия // Зб. наук. праць "Економіка: проблеми теорії та практики". Випуск 185. В 4 т. Т. 3 / Л. М. Малярец, Е. А. Полтавская. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. — С. 689 – 696. 9. Малярец Л. М. Структурний аспект в аналізі діяльності промислових підприємств в регіоні / Л. М. Малярец, І. П. Отенко, Ю. Ф. Ярошенко // Науково-практичний журнал. Регіональні перспективи. — №2 – 3(9 – 10). — 2000. — С. 288 – 291. 10. Малярец Л. М. Определение типов развития промышленных предприятий в регионе: аналитический аспект // Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції "Фінансово-економічні проблеми розвитку регіонів України". Том 1. — Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. — С. 97 – 101.

Стаття надійшла до редакції  
19.11.2004 р.

УДК 331.101.262

**Зима О. Г.**

## СИТУАЦІЙНИЙ АНАЛІЗ РУХУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*In the given article the situations connected with movement of labour forces at the enterprise are considered. The evaluation of a condition of labour forces of group of the enterprises of Kharkov is given. The factors which influence a conjuncture of labour forces are chosen. The directions as for improving the situation on reaching parities of demand and supply at various structural levels are offered.*

Метою державної політики розвитку трудових ресурсів є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо їх збереження, від-

творення й розвитку. Основними напрямками розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року [1] намічені здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці, оцінка загальної потреби в робочих місцях в економіці країни та формування ринку професій.

Плинність трудових ресурсів на підприємстві має вагомий вплив на ефективність процесів виробництва. Аналізуючи рух трудових ресурсів на підприємстві, слід розглянути збалансованість прийнятих і вивільнених працівників залежно від ситуацій, що пов'язані з попитом та пропозицією трудових ресурсів. Аналіз руху трудових ресурсів проводиться також з метою розробки необхідних рішень для управління кон'юктурою трудових ресурсів на підприємстві.

Сучасному підприємству для успішного виконання своєї місії потрібно мати визначену кількість трудових ресурсів. Мета кожного підприємства — наблизити бажаний стан трудових ресурсів до можливого, тобто збалансувати їх попит та пропозицію, враховуючи кон'юктуру трудових ресурсів. При визначенні кон'юктури трудових ресурсів було доведено, що це ситуація, яка пов'язана з попитом та пропозицією трудових ресурсів, котрі забезпечують функціонування окремих підсистем на підприємстві [2].

Володіючи достовірними даними про прийнятих та вивільнених працівників, їх професійний, освітньо-кваліфікаційний рівень, підприємства зможуть більш ефективно впливати на виробничі процеси через систему раціонального розподілу й використання трудових ресурсів, здійснювати випереджувальні заходи для збалансування попиту і пропозиції їх на підприємстві та на ринку праці [3].

Причини дисбалансу на внутрішньофірмовому ринку праці були проаналізовані В. М. Петюхом [4], але питання плинності трудових ресурсів потребують подальшого вивчення для поліпшення кон'юктури трудових ресурсів.

Розглядаючи працівників підприємства як планово-обліковий показник, можна відзначити їхній постійний рух. Тобто на підприємстві з'являються нові працівники (прийняті), а також є й такі, що звільняються. Існує багато причин, які впливають на рух трудових ресурсів. Наприклад, з впровадженням нових технологій, підвищенням кваліфікаційних вимог з'являються нові професії, а робітники старих професій стають надлишковими, або працівникам необхідно постійно підвищувати свою кваліфікацію (часто з відривом від виробництва), тобто виникає невідповідність між тими, хто шукає роботу, і вільними робочими місцями.

На ринку праці вільні робочі місця виникають постійно і для досягнення рівноваги між прийнятими та вивільненими необхідно мати певний час. Сучасні підприємства повинні постійно вивчати ситуації, що пов'язані з кон'юктурою трудових ресурсів.

Період розглядання підприємством даних ситуацій залежить від того, які цілі (короткострокові або довгострокові) воно ставить перед собою.

У Прогнозі економічного та соціального розвитку України на 2002 – 2006 роки [5] відмічається, що одним із результатів негативної динаміки щодо зменшення чисельності працівників, зайнятих на підприємствах, є посилення дисбалансу між обсягами вибуття працівників над обсягами їх приймання. Тобто необхідно проаналізувати ситуації, пов'язані з дисбалансом між прийнятими та вивільненими працівниками, для збалансованості трудових ресурсів на підприємстві.

Для вирішення завдання, пов'язаного з аналізом ситуацій, що виникають на підприємстві, у зв'язку з постійним рухом працівників потрібно мати інформаційні ресурси. На підприємствах існують такі форми статистичної звітності, які пов'язані з рухом трудових ресурсів [6] й подаються щодавно, щомісячно, щорічно до Центрів зайнятості (форма №4-ПН подається Службі зайнятості не пізніше, як за 2 місяці до вивільнення): про прийнятих працівників (№ПН-1) і про вивільнених працівників (№4-ПН). Інформація про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) та потреби в працівниках фіксується у формах звітності №3-ПН і подається підприємствами Службі зайнятості щомісячно, а також з потреби Центрам зайнятості.

Статистичне вивчення руху чисельності працівників щодо прийняття та вивільнення як за даними звітності, так і за даними вибіркових та соціологічних обстежень сприяють економічному використанню трудових ресурсів. Для характеристики плинності кадрів застосовують різні абсолютні та відносні показники їх руху щодо прийняття й вивільнення. Кількість прийнятих працівників за звітний період із різних джерел можна вважати оборотом по прийняттю. Кількість вивільнених працівників за звітний період з різних причин можна вважати оборотом по вивільненню [7].

У статистиці праці розрізняють такі види обороту по вивільненню, як необхідний та надлишковий. Необхідний оборот включає кількість вивільнених працівників за причинами виробничого або загальнодержавного характеру, пов'язаних зі збільшенням чи зменшенням об'єму виробничих робіт, раціоналізацією виробничого процесу, призовом до лав армії, вступом до навчального закладу тощо. Надлишковий оборот — це кількість працівників, які звільнилися з особистих причин (власне бажання, за прогули та інші порушення трудової дисципліни тощо). Розглядаючи види обороту по прийняттю, можна виділити такі, як необхідний та додатковий. Необхідний оборот по прийняттю включає кількість працівників, які вибули з причин надлишкового обороту. А додатковий оборот — це кількість працівників, які були прийняті за допомогою створення нових робочих місць.

Для аналізу ситуацій, що характеризують загальний рух трудових ресурсів, потрібно застосувати абсолютні показники. Пропонується розглянути абсолютні показники прийнятих та вивільнених працівників, що включають усі види обороту. Нехай прийняті (Пр) — це показник, який містить необхідний та додатковий обороти по прийнятих працівниках, а вивільнені (Вв) — це показник, який містить необхідний та надлишковий обороти вивільнених працівників. Різниця між кількістю прийнятих та вивільнених працівників за визначений період часу (місяць, квартал, півріччя, рік) називається її відхиленням (Вх):

$$Vx = Pr - Vv.$$

Відхилення між прийнятими та вивільненими може мати значення позитивне, від'ємне й дорівнювати нулю.

За допомогою цього показника можна визначити кількість вакантних місць на підприємстві, здійснити функції управління: прогнозування, планування та контроль вакантних робочих місць на підприємстві. А на основі обробки та вивчення цих показників застосовуються функції організування та мотивації.

У табл. 1 розглядаються ситуації, які можуть бути пов'язані з відхиленням між прийнятими та вивільненими працівниками.

Таблиця 1

**Ситуативний план попиту та пропозиції трудових ресурсів на підприємстві**

Значення відхилення	Ситуація	Зміни на підприємстві	Вплив на	
			попит	пропозицію
$Vx = 0$	немає вакантних місць	—	не змінюється	не змінюється
$Vx > 0$	прийнятих більше, ніж звільнених	підприємство збільшується; розширює свою діяльність; збільшує випуск товарів та послуг	потреба в працівниках задовольняється	зайнятість збільшується
$Vx < 0$	звільнених більше, ніж прийнятих	підприємство скорочує свою діяльність; змінює вид діяльності тощо	потреба в працівниках задовольняється; вакансії збільшуються	збільшується безробіття
		підприємство має потребу в працівниках	вакансії збільшуються	збільшується безробіття

При значенні відхилення рівному нулю ( $Pr - Vv = 0$ ), тобто відсутності відхилення, виникає ситуація, коли немає вакантних місць.

При значенні відхилення більше нуля ( $Pr - Bv > 0$ ), тобто відхилення позитивне, виявляється ситуація, коли прийнятих більше, ніж вивільнених. При даній ситуації проблема пропозиції трудових ресурсів змінює своє кількісне значення на ринку праці.

При значенні відхилення менше нуля ( $Pr - Bv < 0$ ), тобто якщо воно від'ємне, то при ситуації, коли вивільнених більше, ніж прийнятих, з'являються на підприємстві — вакансії, а на ринку праці — незайняті. Коли попит трудових ресурсів на підприємстві зменшується, то ситуація дисбалансу між прийнятими та вивільненими прагне до балансу.

Для оцінки стану руху трудових ресурсів було розглянуто інформацію на основі моніторингових досліджень Харківського обласного центру зайнятості [8] на базі 41 підприємства за місяць протягом 2003 року (табл. 2). Підприємства було обрано за різними видами економічної діяльності: виробничо-промислові, транспортні, фінансової діяльності, освіти, охорони здоров'я, хімічної промисловості, електронної промисловості, харчової промисловості, спортивних виробів тощо.

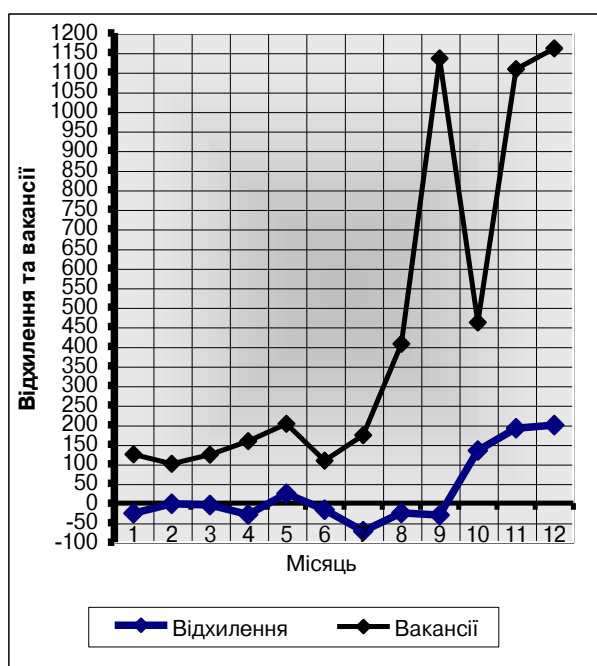
Таблиця 2

**Оцінка стану руху трудових ресурсів за групами підприємств м. Харкова за 2003 р.**

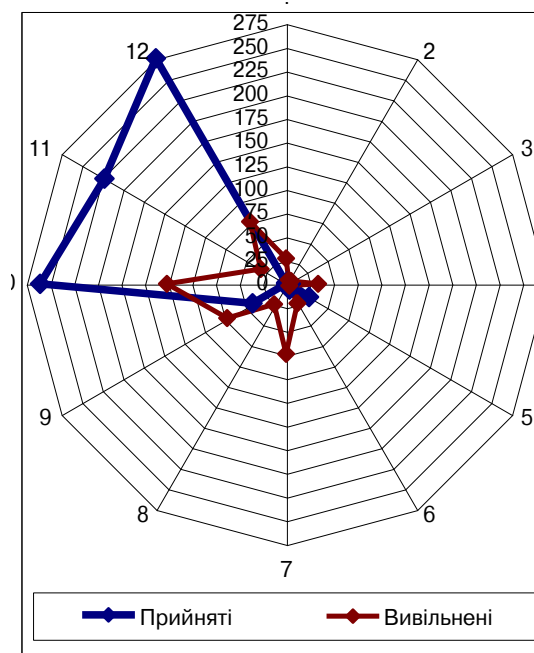
Місяць	Прийняті	Вивільнені	Відхилення	Вакансії
1	1	27	-26	124
2	3	5	-2	100
3	1	6	-5	123
4	5	34	-29	158
5	28	4	24	202
6	7	24	-17	108
7	2	74	-72	173
8	0	25	-25	406
9	41	72	-31	1135
10	260	126	134	461
11	222	31	191	1108
12	275	76	199	1161

Щоб інформація мала більш наглядний вигляд, побудуємо графіки цих показників (рисунок а, б). Розглядаючи графіки, можна побачити місця їх перетинання та динаміку.

Аналізуючи дану інформацію про рух трудових ресурсів на підприємствах м. Харкова (див. табл. 2, рисунок а, б), бачимо невідповідність між відхиленням між прийнятими й вивільненими та наявністю вакантних місць. Звичайно вакантні робочі місця виникають при ситуації, коли вивільнених більше, ніж прийнятих працівників, тобто при від'ємному відхиленні. Вакансії, як правило, виникають після звільнення працівників з діючих робочих місць за різними мотивами, вимогами, які працівник пред'являє до трудової діяльності та умов виробництва.



а)



б)

**Рис. Графіки руху трудових ресурсів на підприємствах м. Харкова за 2003 р.**

Вивчення руху трудових ресурсів на підприємствах протягом останніх трьох місяців 2003 року показує, що при достатньо великому позитивному значенні відхилення має місце велика кількість вакантних місць.

З цього можна припустити виникнення різних ситуацій, що складаються на підприємстві, наприклад: звільняють працівників одного професійно-кваліфікаційного рівня, а приймають — іншого рівня. Є також інші причини виникнення нових робочих місць уна-

слідок розширення виробництва, модернізації обладнання, будівництва нових потужностей, підвищення коефіцієнта змінності та ін. У кількісному виразі може бути ситуація балансу між прийнятими та вивільненими, але на підприємстві з'являються вакантні місця.

Розглядаючи ситуації, які пов'язані з попитом та пропозицією трудових ресурсів на підприємстві, можна вважати, що вакансії — це попит на трудові ресурси, а при ситуації, коли прийнятих більше, ніж вивільнених, — вирішується питання пропозиції трудових ресурсів на ринку праці.

Для аналізу показників руху працівників використовується групування факторів прийняття та вивільнення (табл. 3), такі, як особисті мотиви, організація та умови праці, зміна структури економіки у зв'язку з технічним прогресом і організаційним переміщення працівників.

Таблиця 3

**Фактори аналізу показників руху працівників**

Найменування фактора	Характеристика фактора
особливість мотивів вивільнення	незадоволення працею; відсутність перспектив зростання; незадоволення соціально-психологічним кліматом у колективі; пенсія або хвороба; зміна місця проживання; навчання; порушення трудової дисципліни, прогули тощо
організація та умови праці	порушення ритмічності виробництва; важкість та забрудненість роботи; шкідливість умов праці; незадоволеність оплатою праці; змінний режим праці тощо
зміна структури економіки у зв'язку з технічним прогресом та організаційним переміщенням працівників	виникнення нових сфер застосування праці; зменшення частини основних та допоміжних працівників у зв'язку з технічним прогресом; освоєння нових районів тощо

Для подальшого розглядання руху трудових ресурсів необхідно виділити фактори, які впливають на кон'юнктуру трудових ресурсів на підприємстві (табл. 4).

Таблиця 4

**Фактори, які впливають на попит та пропозицію трудових ресурсів на підприємстві**

Фактори попиту трудових ресурсів	Фактори пропозиції трудових ресурсів
вихід працівників на пенсію, у тому числі дострокову; плинність кадрів за різними причинами: несприятливі умови праці, низькооплачувана робота, призов до лав армії, відпустка у зв'язку з пологами тощо; розширення підприємства; зміна виду діяльності підприємства тощо	необхідність вторинної зайнятості, тому що первинна робота має низьку оплату; зміна співвідношення рівня праці, умов праці та її оплати; поява молоді, що вперше вийшла на ринок праці; повернення осіб, що звільнилися у запас із служби в армії, або з місць позбавлення волі; міграція населення тощо

У табл. 4 розглянуто загальні фактори впливу на попит та пропозицію трудових ресурсів.

Щодо плинності кадрів варто зазначити, що вона має як позитивні, так і негативні сторони для підприємства.

До негативної відносять: прямі втрати виробництва, спричинені неукомплектованістю робочих місць, зниження продуктивності праці працівника, який звільняється, та нового працівника з причини адаптації, труднощі з формуванням загальних норм поведінки, із формуванням взаємних очікувань і вимог; розмивання неформальної структури колективу; утруднення управління таким нестабільним колективом; марнування витрат на навчання працівника (тому що ефект від навчання виникає або поза підприємством, яке вклало кошти на навчання, або зовсім не виникає, якщо працівник змінює професію) [4].

До позитивної відносять: підвищення ефективності праці за рахунок того, що нова робота відповідає інтересам і здібностям працівника; зниження монотонності праці; поліпшення соціально-психологічного клімату завдяки змінам у трудовому колективі [4].

Якщо розглядати фактори плинності кадрів за причинами значущості, то Н. О. Рєвкова [9] після проведення аналізу 22 факторів виділяє ті мотиваційні фактори, що мають питому вагу найбільшої значущості для працівників підприємства (табл. 5).

Таблиця 5

**Фактори найбільшої значущості для працівників підприємства**

Фактор	Питома вага фактора, %
Заробітна плата	96,3
Чітке визначення прав та обов'язків працівників	88,8
Стабільність зайнятості	87,7
Можливості творчого та ділового зростання	87,5
Можливості набуття нових знань і навичок підвищення кваліфікації	87,5
Умови праці	86,9

З вищенаведеного можна зробити висновки, що для поліпшення ситуації на підприємстві при різних співвідношеннях попиту та пропозиції трудових ресурсів необхідно розглядати конкретні умови, в яких перебуває працівник. Також потрібно рух трудових ресурсів на підприємстві розглядати на рівні професій та спеціальностей, що дозволить більш точно визначити плинність працівників підприємства.

Автором подаються напрямки поліпшення ситуації при різних співвідношеннях попиту та пропозиції трудових ресурсів на підприємстві (табл. 6). Ці напрямки пропонується реалізовувати на всіх рівнях: макро-, мезо- та мікрорівні.

Таблиця 6

**Напрямки поліпшення ситуації при співвідношеннях попиту та пропозиції трудових ресурсів на різних структурних рівнях**

Місце реалізації напрямків	Ситуація		
	Vx = 0	Vx > 0	Vx < 0
на державному рівні	сприяння підтримці потрібної кількості працівників та робочих місць за допомогою врахування результатів прогнозних розрахунків	аналіз взаємодії підприємства й установ освіти та профпідготовки працівників; координація діяльності служб зайнятості й установ освіти	аналіз взаємодії підприємства й установ освіти та профпідготовки працівників; заходи щодо запобігання вивільнення працівників; перегляд системи оплати праці у бік збільшення заробітної плати; сприяння трудовозбереженню ресурсів за допомогою законодавчих актів; соціально-економічні заходи підтримки вивільнених працівників: дотації; забезпечення самозайнятості тощо
центри зайнятості	постійне дослідження структури ринку праці	стимулювання підприємств, які збільшують кількість робочих місць; дослідження структури ринку праці	допомога в пошуках місця роботи; перекваліфікація; навчання (отримання професії); визначення структури ринку праці на основі аналізу ситуації, яка склалася на підприємстві
підприємства	постійне вивчення внутрішніх та зовнішніх джерел залучення трудових ресурсів	тісне співробітництво з установами освіти та центрами зайнятості для одержання кваліфікованих кадрів	соціально-економічні заходи стимулювання праці: поліпшення умов праці; оплата проїзду на роботу та з роботи; безкоштовні послуги в дитячих садках; пільгові талони на харчування; надання житла тощо

Запропоновані напрямки поліпшення ситуації при співвідношеннях попиту та пропозиції трудових ресурсів сприятимуть їх ефективному формуванню і розподілу, враховуючи стратегічні напрями й пріоритети соціально-економічного розвитку підприємств

держави. З метою забезпечення продуктивної зайнятості населення, зниження рівня безробіття держава є найбільш зацікавленою стороною у вивченні потреб підприємств у трудових ресурсах за професійно-кваліфікаційним рівнем та причин дисбалансу між кількістю вивільнених і кількістю прийнятих працівників.

**Література:** 1. Постанова КМУ "Про Прогноз економічного і соціального розвитку України на 2002 – 2006 роки" від 25 жовтня 2002 р. №1586 // [www.infodisk.com.ua](http://www.infodisk.com.ua). 2. Зима О. Г. Системний підхід до управління кон'юнктурою трудових ресурсів / Матеріали III Міжнародної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених "Науково-технічний розвиток: економіка, технології, управління". 24 – 27 березня 2004 р. — К.: Пошуково-видавниче агентство "Книга Пам'яті України", 2004. — С. 44 – 45. 3. Бондарчук К. Особливості визначення перспективної потреби у робочій силі в Україні // Україна: аспекти праці. — 2003. — №2. — С. 18 – 24. 4. Петюх В. М. Ринок праці: Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 1999. — 288 с. 5. Указ Президента України "Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року" від 23 липня 1999 р. №921/99 // Урядовий кур'єр. — 1999. — №155 – 156. — С. 11 – 13. 6. Павленко Н. Трудовыe отношения: вопросы и ответы. — Харьков: Фактор, 2002. — 144 с. 7. Еремина Н. М. Статистика труда: Учебник / Н. М. Еремина, В. П. Маршалова. — М.: Финансы и статистика, 1988. — 248 с. 8. Моніторинг ринку праці та соціального захисту незайнятого населення Харківської області: Аналітично-статистичний збірник. — Харків: Харківський обласний центр зайнятості, 2003. — 184 с. 9. Ревкова Н. О. Мотиваційний механізм як засіб підвищення конкурентноздатності // Регіональні перспективи (науково-практичний журнал). — 2001. — №5 – 6 (18 – 19). — С. 291 – 292.

Стаття надійшла до редакції 15.11.2004 р.

УДК 658.016.7 (477)

Курновська М. О.

**УДОСКОНАЛЕННЯ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ МАШИНОБУДІВНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ОСНОВІ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ**

*The major factor of adaptation of the enterprise to external conditions is presented by effective organizational structure of the operation of business constructed in view of requirements of modern economy.*

*Reforming the enterprise with the help of transformation of all its internal compound adequately is necessary for changes of external conditions (re-structuring).*

*Our problem is the specification and concrete definition of a technique of improvement the structure of management of the machine-building enterprise on the basis of re-structuring on directions of integration and decentralization.*

Проведені в країні ринкові перетворення створили зовсім нові умови діяльності для українських промислових підприємств, так що в цей період постає найважливіша проблема — стійкий розвиток підприємства в умовах ринку, завдання створення нової системи принципів, інструментів і методів організації управ-