

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

*Носова В.А., Рой О.О.,  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА  
Науковий керівник – Краля В.Г*

Питання ефективності використання трудових ресурсів у сучасних умовах господарювання набуває особливої актуальності, оскільки достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування та реалізації господарської діяльності будь-якого підприємства.

Вивченням вказаної проблематики та аналіз окремих теоретико-методологічних аспектів ефективності використання трудових ресурсів висвітлені у роботах вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як: Д. Богиня, М. Горбатов, О. Грішнова, А. Линенко, Н. Шульга, Л. Чернелевський, В. Колот, С. Пилипенко, Т. Мельник, А. Амосов, Ю. Куценко, М. Армстронг, М. Спенс та ін.

Так, трудові ресурси являють собою економічну категорію, що відображає працездатну частину населення, яка характеризується фізичними та розумовими здібностями до праці [1, с. 8]. Тобто, трудові ресурси включають в себе як категорію осіб, які працевлаштовані та реалізують свій трудовий потенціал на підприємствах/установах/організаціях, так і тих, що мають такий потенціал, але з урахуванням певних чинників (безробіття) не мають можливості на його використання.

Для здійснення аналізу трудових ресурсів застосовується методика оцінки ресурсного потенціалу, тобто використовуються всі загальноприйняті методи теорії та практики. Проте для проведення такого аналізу необхідно врахувати певні особливості та критерії, а саме:

- за соціально-демографічними характеристиками персоналу (стать, вік, стаж роботи, рівень освіти і т. і.);
- за сукупним фондом робочого часу, можливого до відпрацьовування;
- за вартісною оцінкою трудового потенціалу для організації з урахуванням суми заробітної плати персоналу, фонду матеріального заохочення, витрат з навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу;
- шляхом виділення ключових параметрів, що відображають в цілому стан ресурсу кожного виду.
- шляхом відбору значущих для організації ознак (індикаторів) якості персоналу, отримання їх фактичних значень і обчислення інтегральної оцінки трудового потенціалу.
- вивчається рух робочої сили: коефіцієнт з приймання, зі звільнення, коефіцієнт плінності кадрів, коефіцієнт використання робочого часу, коефіцієнт сезонності [5].

Отримавши вищевказану інформацію, в подальшому необхідно провести аналіз ефективності використання трудових ресурсів за наступним алгоритмом:

- за натуральними показниками (вироблено молока, м'яса ВРХ на одного працівника, на 1 люд.-год.);
- за грошовими показниками (вироблено валової продукції, валового доходу, прибутку на одного працюючого, одну люд./год.) [4, с. 153].

В продовж дослідження проводиться факторний аналіз цих показників та визначення невикористаного фонду робочого часу, резерви, підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Зібравши інформацію, здійснюється поетапне усунення виявлених недоліків у використанні кадрових ресурсів про що складається детальний план та етапи його реалізації. [3, с. 79].

Під резервом підвищення ефективності використання трудових ресурсів розуміють невикористання можливості скорочення затрат живої праці. Такі затрати можуть бути скорочені за рахунок зниження трудомісткості робіт, покращення використання робочого часу та раціонального використання кадрів [2, с. 82-83].

Резервами зниження трудомісткості робіт є вдосконалення технології робіт, впровадження передових методів праці, ріст технічної озброєності і кваліфікації кадрів. Для резервів

покращення використання робочого часу належить усунення втрат робочого часу через простої, усунення невиробничих втрат часу та ліквідації порушень трудової дисципліни. Таким чином, ефективне використання кадрів можливе за рахунок скорочення плинності кадрів, оптимізації структури працівників та вдосконалення системи оплати праці та матеріального стимулювання.

Враховуючи вищевикладене, 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. 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.

#### Література:

1. Бабець С.К. Теорія економічного аналізу. Навч. посібн./ С.К. Бабець, М.І. Горлов, С.О. Жуков, В.П. Стасюк. – ВДН «Професіонал», 2007. – 384 с.
2. Багров В.П. Економічний аналіз : Навч. посібник / В.П. Багров, І.В. Багров. – К. : Центр навч. л-ри., 2006. – 160 с.
3. Кудінова А. Аналіз продуктивності праці [Текст] / А. Кудінова, Д. Верба // Справочник економіста. – 2009 – № 6. – С. 79-88.
4. Чернелевський Л.М. Економічний аналіз на підприємствах промисловості і торгівлі: Підручник / Л.М. Чернелевський. – К.: «Пектораль», 2003 – 312 с.
5. Електронний ресурс. – Режим доступу: [https://vuzlit.ru/1113132/analiz\\_metodiv\\_otSinki\\_trudovogo\\_potentsialu\\_pidpriyemstva](https://vuzlit.ru/1113132/analiz_metodiv_otSinki_trudovogo_potentsialu_pidpriyemstva)



## ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

*Пронь О.А.,*

*ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА*

*Науковий керівник – к.е.н., доцент Крутько М.А.*

На сьогоднішній день питання економічного змісту та аналітичного забезпечення обліку залишаються відкритими. Не до кінця вивчені та досліджені значна кількість суперечливих положень в частині системного аналізу господарської та фінансової діяльності підприємства, що і підкріплює значущість формування обліково-аналітичного забезпечення управлінської діяльності підприємства.

Дослідження теоретико-методичних питань обліково-аналітичного забезпечення довели, що в цілому дана проблема досліджувалась і багато вітчизняних та зарубіжних вчених висловили свої точки зору стосовно цього питання.

Теоретико-методичні та практичні проблеми проведення економічного аналізу в підприємстві досліджені в наукових публікаціях Гудзинського О.Д. [2], Кіндрацької Г.І. [3], Лазаришиної І.Д. [4], Шеремета А.Д. [5], та багато інших, однак потреба в вивченні та подальшому дослідженні цього питання залишається відкритою і потребує дослідження в частині організації обліково-економічного аналізу в підприємстві.

Розвиток підприємства зумовлений ефективним його функціонуванням, саме для забезпечення високого рівня ефективності потрібна чітка та стабільна система управління. Обліково-аналітичне забезпечення здатне поєднувати в собі такі основні функції ефективного управління як: облік, аналіз, аудит. Так, окремі дослідники характеризують досліджувану категорію як повністю або частково децентралізованою системою, в рамках якої здійснюються функції збору, обробки та оцінки всіх видів інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень [1, с. 36].