

8. Romanovskyi, O.O. (2016), "Business activities of US higher education institutions", [Online], available at: [http://vuzlib.com.ua/articles/book/23917-P%D1%96dpri%D1%94mni%D1%81ka\\_d%D1%96jaln%D1%96st\\_v/1.html](http://vuzlib.com.ua/articles/book/23917-P%D1%96dpri%D1%94mni%D1%81ka_d%D1%96jaln%D1%96st_v/1.html) (Accessed 28.09.2016)
9. Rotbard, M. (2010), *Vlast y rinok: hosudarstvo y ekonomyka* [Government and Market: the state and the economy] / Translated by Pynsker B. S, Sapov Hr., Sotsyum, Chelyabinsk, Russia.
10. Serhiienko, O. (2002), "Social policy in the modern world and in Ukraine", *Ukraina: aspekty pratsi*, no 12, pp. 31-37.
11. Sichko, S. M. (2016), "Social welfare system in USA", [Online], available at: [http://seanewdim.com/uploads/3/2/1/3/3213611/sichko\\_s\\_m\\_social\\_welfare\\_system\\_in\\_usa.pdf](http://seanewdim.com/uploads/3/2/1/3/3213611/sichko_s_m_social_welfare_system_in_usa.pdf) (Accessed 2.04.2016)
12. Lviv Chamber of Commerce (2016), "Social Entrepreneurship. Experience Norway", N. Prots, [Online], available at: <http://lcci.com.ua/socialne-pidpryyemnyctvo-dosvid-norvegiji/> (Accessed 04.05.2016)
13. Stendynh Hai (2014), *Prekaryat: noviy opasniy klass* [Prekariat: new dangerous class], Translated by Usova N, Ad Marhynem Press, Moskow, Russia.
14. Joseph Stiglitz (2015), "Tsena neravenstva. Chem rassloenie obschestva grozit nashemu buduschemu" [The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future], Translated by Rozjestvenskaya H, Eksmo, Moskow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 15.01.2017 р.

**УДК 331.108**

**Мазур Н.О.,**

канд. екон. наук, доц.,  
n.o.mazur@nuwm.edu.ua,

**Вербицька Н.В.,**

студентка,  
nelya\_verbitska@mail.ru,  
Національний університет водного господарства  
та природокористування

**Мазур Н.А.,**

канд. екон. наук, доц.,

**Вербицкая Н.В.,**

студентка,  
Национальный университет водного хозяйства  
и природопользования

**Mazur N. A.,**

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof.,

**Verbytska N. B.,**

Student  
National University of Water and Environmental Engineering

## **СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПОКАЗНИКІВ І ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ КІЛЬКІСНОГО РУХУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

# СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ І ІСТОЧНИКІВ ІНФОРМАЦІЇ КОЛИЧЕСТВЕННОГО ДВИЖЕННЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНІЗАЦІЇ

## SYSTEMATIZATION OF INDICATORS AND INFORMATION SOURCES OF QUANTITATIVE MOVEMENT OF PERSONNEL

*Запропоновано рух персоналу, пов'язаний з наймом і звільненням працівників, визначати як кількісний. Систематизовано індикатори кількісного руху працівників, запропоновані науковцями в доповнення до офіційно задекларованих показників. Ідентифіковано та систематизовано джерела даних для розрахунку показників кількісного руху персоналу.*

*Предложено движение персонала, обусловленное наймом и увольнением сотрудников, определять как количественное. Систематизированы индикаторы количественного движения работников, предложенные учеными в дополнение официально задекларированных показателей. Идентифицированы и систематизированы источники данных для расчета показателей количественного движения персонала.*

*Continuous processes of employees movement is an essential part of the effective management of any organization, so one needs the consistent analysis and the assessment of the dynamics of quantitative and qualitative characteristics of the personnel movement. The purpose of the study is to investigate practical opportunities to calculate indicators of the movement of workers based on their systematization and identifying appropriate data sources. The movement of the personnel, caused by hiring and firing workers, identified as quantitative as opposed to the staff development, which is expedient to consider the quality movement of workers. The quantitative indicators of personnel movement, proposed by scientists from Ukraine and the near abroad in addition to the indicators, declared public regulations, are systematized. Investigated and systematized scorecard of personnel movement could serve as a basis of methodology for determining the efficiency of the personnel management in the company, aimed on the one hand to assess the satisfaction of employees in the enterprise, on the other hand – to satisfy the administration to improve the economic results of their activities. All indicators of the personnel quantitative movement, indicated in the official methodology and academic sources, at the micro level can be determined based on the official reporting forms and internal personnel documents of the company. Data sources to calculation of the indicators of the movement of workers are identified and systematized.*

**Ключові слова.** Персонал, кількісний рух персоналу, показники руху працівників, джерела інформації про рух персоналу.

**Ключевые слова.** Персонал, количественное движение персонала, показатели движения работников, источники информации о движении персонала.

**Key words.** Personnel, quantitative movement of the personnel, indicators of the employees movement, sources of the personnel movement.

**Вступ.** В сучасних умовах конкурентного ринкового середовища ефективність діяльності будь-якої організації все більшою мірою залежить від персоналу з його якісними та кількісними характеристиками. Водночас, для будь-якого сучасного підприємства характерні безперервні процеси наймання, внутрішнього переміщення, переведення, звільнення, підвищення кваліфікації, професійного зростання і просування працівників, тобто постійний рух персоналу. Дослідження переміщень працівників є невід'ємною частиною ефективного управління будь-якою організацією, тому необхідні постійний аналіз динаміки кількісних і якісних характеристик руху персоналу, що здійснюється на основі відповідних показників і, в свою чергу, зумовлює необхідність ідентифікації джерел даних для їх розрахунку.

Окремі категорії та показники руху працівників задекларовано законодавчо [1] і їх розрахунок постійно здійснюється як на рівні підприємств, установ та організацій, так і на мезо- та макрорівні. Чимало уваги аналізу руху персоналу приділено й у працях науковців у галузі економіки та менеджменту. Сутності, класифікації та методиці аналізу руху працівників присвячені дослідження таких учених України та близького зарубіжжя, як Л. Балабанова, В. Веснін, О. Гетьман, В. Данюк, О. Захарова, В. Петюх, О. Сардак, Ф. Хміль, С. Цимбалюк, В. Шаповал та ін. Однак, попри логічні й цінні для науки та практики пропозиції, спрямовані на суттєве розширення традиційного переліку показників, відсутня ідентифікація джерел інформації для їх розрахунку, а отже й можливостей практичного застосування.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження практичних можливостей розрахунку показників руху працівників підприємства на основі їх систематизації та визначення відповідних джерел даних.

**Результати дослідження.** Діяльність будь-якої сучасної організації зумовлена постійними процесами наймання, внутрішнього переміщення, переведення, звільнення, навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації, професійного зростання та просування працівників. Тобто відбувається постійний рух персоналу, що забезпечує відповідність його складу потребам підприємства. Трактуючи рух персоналу переважно зводиться до кількісних і якісних змін зайнятості в організації внаслідок надходження працівників, внутрішніх змін змісту праці, робочих місць працівників, а також їх звільнення з підприємства з різних причин.

У наукових і навчально-методичних джерелах основна увага приділяється кількісному руху персоналу, який пов'язаний з прийомом, переведенням і звільненням працівників. На основі дослідження публікацій у галузі управління персоналом [3; 5; 6, с. 177–179; 8, с. 198–199] вважаємо за доцільне розрізнити:

- кількісний (зміна чисельності та персонального складу персоналу організації у часі) та якісний (зміна якісних характеристик окремих працівників організації, часто його називають розвитком персоналу) рух працівників;
- зовнішній (між організацією і зовнішнім ринком праці) і внутрішній (відбувається всередині організації) рух працівників;
- горизонтальний (переміщення працівників між підрозділами організації або всередині них при збереженні рівня займаної посади) і вертикальний (перехід працівників на вищу категорію або посаду) рух персоналу.

Усі види руху персоналу взаємопов'язані між собою і можуть бути охарактеризовані з допомогою певних показників. Науковцями та практиками в галузі управління персоналом основна увага приділяється саме показникам кількісного руху, які є абсолютними й відносними і пов'язані з прийомом, переведенням і звільненням працівників.

На практиці застосовують такі абсолютні показники руху персоналу, як чисельність (кількість): прийнятих працівників, тих, які вибули з підприємства, працівників, яких звільнено за звітний період за прогул та інші порушення трудової дисципліни, за невідповідність займаній посаді й за власним бажанням, працівників, які перебували в обліковому складі увесь рік, облікова чисельність штатних працівників, середньооблікова чисельність штатних працівників та ін. Абсолютні показники самі по собі не містять аналітичної інформації й мають

значення передусім для порівняння та для розрахунку відносних показників. На офіційному рівні розраховують такі відносні показники кількісного руху персоналу – коефіцієнти: прийняття, вибуття, загального обороту, плинності кадрів, відновлення працівників, постійності кадрів [1]. Науковці пропонують розширити перелік власними індикаторами з метою глибшого дослідження. Показники кількісного руху працівників, запропоновані вченими України та близького зарубіжжя, систематизовано за ознакою інтенсивності обороту та стабільності персоналу в табл. 1.

Таблиця 1

**СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ПОКАЗНИКІВ, ЯКІ ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ ІНТЕНСИВНІСТЬ ОБОРОТУ ТА СТАБІЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Показники руху персоналу	Зміст показника	Літературні джерела					
		В.Данюк, В.Петюх, С.Цимбалюк	В.Веснін	О.Захарова	Ф.Хміль	Л.Балабанова, О.Сардак	
<b>Показники інтенсивності обороту персоналу</b>							
Коефіцієнт необхідного обороту персоналу	питома вага звільнених працівників за причинами, які є об'єктивними, зумовлені законодавством та не залежать від адміністрації підприємства, у середньообліковій чисельності працівників			+			
Коефіцієнт оновлення персоналу	характеризує питому вагу працівників у складі середньооблікової чисельності, яких у зв'язку з виробничою необхідністю після звільнення потрібно буде замінити новими	+		+			
Конкретний (приватний) коефіцієнт плинності кадрів	відношення чисельності звільнених в окремій статевій, віковій, професійній або іншій групі з причин плинності до середньооблікової чисельності працівників даної групи		+			+	
Коефіцієнт інтенсивності плинності кадрів	відношення приватного коефіцієнта плинності кадрів у певній групі до коефіцієнта плинності в організації в цілому або в окремому підрозділі		+				
Коефіцієнт приросту персоналу	відношення різниці чисельності прийнятих і звільнених працівників до середньооблікової чисельності працівників			+			
Коефіцієнт внутрішньо-виробничого обороту персоналу	співвідношення чисельності працівників, які змінили робочі місця всередині організації, до середньооблікової чисельності працівників за відповідний період			+	+		
<b>Показники стабільності персоналу</b>							
Коефіцієнт стабільності кадрів	відношення чисельності працівників, які не змінювали місця роботи протягом усього звітного періоду, до середньооблікової чисельності працівників за відповідний рік	+		+		+	

Показники руху персоналу	Зміст показника	Літературні джерела				
		В.Данюк, В.Петюх, С.Цимбалюк	В.Веснін	О.Захарова	Ф.Хміль	Л.Балабанова, О.Сардак
Коефіцієнт постійності кадрового складу	співвідношення чисельності працівників, які були в списках організації протягом всього періоду (не менше 3 (5) років), до середньооблікової чисельності працівників за відповідний період	+	+	+		
Коефіцієнт закріпленості	співвідношення чисельності осіб з певним стажем роботи, які залишили організацію у певному періоді, до середньооблікової чисельності працівників за відповідний період		+			

Джерело: Сформовано авторами на основі [2; 4; 6; 7; 9;]

Розрахунок показників руху персоналу підприємства інколи ускладнюється проблемою отримання інформації. Адже далеко не всі запропоновані науковцями індикатори можна визначити на основі даних форм статистичної звітності підприємств. Найдоступнішими для розрахунку є показники кількісного руху персоналу, які ґрунтуються на чисельності прийнятих, звільнених працівників, у т.ч. за причинами, облікової та середньооблікової чисельності штатних працівників.

Визначення задекларованих на офіційному рівні показників руху персоналу, як абсолютних (кількість прийнятих працівників, кількість працівників, які вибули з підприємства, облікова кількість штатних працівників, середньооблікова кількість штатних працівників та ін.), так і відносних, передбачених Інструкцією [1] (коефіцієнт прийому, коефіцієнт вибуття, коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт відновлення працівників, коефіцієнт постійності кадрів) та запропонованих ученими-економістами (коефіцієнт необхідного обороту, коефіцієнт оновлення персоналу, приватний (конкретний) коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт інтенсивності плинності кадрів, коефіцієнт приросту персоналу [7], коефіцієнт внутрішньовиробничого обороту персоналу [9], коефіцієнт стабільності кадрів [2], коефіцієнт постійності кадрового складу, коефіцієнт закріпленості [4]), найдоцільніше здійснювати на основі даних статистичної звітності підприємств (табл. 2).

Глибший аналіз руху персоналу може бути здійснено на основі використання ширшої системи показників, для визначення яких необхідна, окрім загальнодоступної, додаткова інформація, яка міститься у зовнішній звітності, внутрішніх кадрових документах підприємства, а також отримана на основі результатів анкетного опитування (табл. 3).

**МОЖЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПОКАЗНИКІВ РУХУ ПЕРСОНАЛУ  
НА ОСНОВІ ФОРМ СТАТИСТИЧНОЇ ЗВІТНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Первинні дані	Можливий розрахунок коефіцієнтів	Форма звітності / код рядка
Чисельність прийнятих	прийому; загального обороту; відновлення; приросту персоналу; оновлення персоналу	№ 1-ПВ. Звіт з праці (квартальна) / 3020
Чисельність звільнених	вибуття; загального обороту; відновлення; приросту персоналу; оновлення персоналу	№ 1-ПВ. Звіт з праці (квартальна) / 3040
Середньооблікова чисельність штатних працівників	прийому; вибуття; загального обороту; необхідного обороту персоналу; оновлення персоналу; плинності кадрів; інтенсивності плинності кадрів; стабільності кадрів; постійності кадрів; закріпленості; постійності кадрового складу; внутрішньовиробничого обороту персоналу; приросту персоналу; структури персоналу організації	№ 1-ПВ. Звіт з праці (квартальна) / 3010,  (місячна) / 1040
Чисельність звільнених з причин плинності	плинності кадрів; приватний коефіцієнт плинності; інтенсивності плинності кадрів	№ 1-ПВ. Звіт з праці (квартальна) / 3060
Облікова кількість штатних працівників на початок звітного періоду	постійності кадрів	№ 1-ПВ. Звіт з праці (квартальна) / 3070 (попереднього року перед звітним)
Кількість звільнених працівників певної групи	інтенсивності плинності кадрів; приватний коефіцієнт плинності	№ 1-ПВ. Звіт з праці (квартальна) /  3060 (в т. ч. жінки).
Кількість працівників певної групи		До 2015 р. – № 6-ПВ. Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання (річна) / 12010 (за статтю), 12030 (за віком);  З 2015 р. – Форма № П-2. Особова картка.  Інформація відділу кадрів.

*Джерело:* Розроблено авторами

## ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОКАЗНИКІВ РУХУ ПЕРСОНАЛУ

Дані, необхідні для розрахунку	Можливий розрахунок коефіцієнтів	Джерела інформації
Чисельність звільнених працівників з числа тих, що були прийняті протягом звітного періоду (у т.ч. з причин плинності)	постійності кадрів; плинності кадрів серед нових працівників	Форма № Д-4. Звіт про ЄСВ до органів доходів і зборів (Додаток 4, Таблиця 5. Відомості про трудові відносини осіб, Період трудових відносин (дата початку та дата закінчення)) або накази про прийняття працівників і накази про звільнення працівників.
Чисельність працівників, які були в списках організації протягом усього періоду (не менше 3 (5) років)	постійності кадрового складу	Трудові книжки працівників. Форма № П-2. Особова картка.
Чисельність осіб з певним стажем роботи, які залишили організацію за певний період	закріпленості	Накази про звільнення працівників. Форма № П-2. Особова картка.
Чисельність працівників із стажем роботи в організації більше одного року (за певний період)	стабільності кадрів	Трудові книжки працівників. Форма № П-2. Особова картка.
Чисельність працівників, які змінили робочі місця всередині організації	внутрішньовиробничого обороту персоналу; внутрішньої мобільності; інтенсивності внутрішнього руху персоналу; структури персоналу організації; відсоток вакансій, закритих за рахунок внутрішніх переведень; переважання внутрішнього заміщення посад над зовнішнім	Накази про переведення працівників. Форма № П-2. Особова картка.
Чисельність працівників, яких у зв'язку з виробничою необхідністю після звільнення потрібно буде замінити новими	оновлення персоналу	Накази про звільнення працівників. Форма № 3-ПН. Інформація про попит на робочу силу (вакансії).
Чисельність звільнених працівників певної групи	інтенсивності плинності кадрів; приватний коефіцієнт плинності	Трудові книжки працівників. Форма № П-2. Особова картка.
Чисельність працівників певної групи	інтенсивності плинності кадрів; приватний коефіцієнт плинності; структура персоналу організації	Трудові книжки працівників. Форма № П-2. Особова картка.

Джерело: Розроблено авторами

На основі даних показників можна аналізувати зовнішній і внутрішній рух працівників.

**Висновки.** Рух персоналу значною мірою залежить від мобільності працівників і може мати стихійний або керований характер. Комплексне дослідження руху працівників є невід'ємною частиною ефективного управління персоналом будь-якої організації, оскільки дає можливість оцінити кількісні та структурні зміни персоналу, його розвиток і мотивацію до стабільної зайнятості й ефективної діяльності. Постійний моніторинг динаміки показників руху працівників відіграє важливе значення в об'єктивному оцінюванні забезпечення підприємства робочою силою необхідної кількості та якості і є базою для кадрової політики підприємства.

Досліджені й систематизовані показники руху працівників можуть слугувати основою методики визначення ефективності управління персоналом на підприємстві. Всі індикатори кількісного руху персоналу, відображені як в офіційній методиці, так і в наукових джерелах, на мікрорівні можна визначити на основі офіційних форм звітності та внутрішніх кадрових документів підприємства.

### **Література**

1. Держкомстат України, Інструкція зі статистики кількості працівників. Затверджено Наказом Держкомстату від 28.09.2005 № 286. – [Ел. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05> (Дата звернення 15 грудня 2016 р.).
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підруч. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр навчальної літератури, 2011. – 468 с.
3. Балабанюк Ж.М. Аналіз показників руху персоналу організації / Ж.М. Балабанюк // Ефективна економіка. – 2011. – № 4. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6501> (Дата звернення 30 жовтня 2016 р.).
4. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В.Р.Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с.
5. Гуменюк В.Я. Вступ до економіки, менеджменту та управління персоналом: навч. посіб. / В.Я. Гуменюк. – Рівне: НУВГП, 2008. – 98 с.
6. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2005. – 398 с.
7. Захарова О.В. Особливості оцінки руху персоналу підприємства / О.В. Захарова // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 439–452.
8. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / Е.В. Маслов. – М.: ИНФРА-М, НГАЭИУ; Новосибирск, 1998. – 312 с.
9. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

### **References**

1. The Derzhkomstat of Ukraine (2005), “Instruction on Statistics the Number of Employees” from September 28 2005, №286, available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05> (Accessed 15 December 2016).
2. Balabanova, L. (2011). Upravlinnia personalom [Management of Personnel]. Kyiv, Ukraine.



3. Balabanjuk, Zh. (2011), "The Analysis of the Personnel Movement", *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 4, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6501> (Accessed 30 October 2016).

4. Vesnin, V. (2009) *Upravlenie personalom: teoriya i praktika*. [Personnel Management: Theory and Practice]. Moskow, Russia.

5. Humeniuk, V. (2008). *Vstup do ekonomiky, menedzhmentu ta upravlinnia personalom* [Introduction to Economics, Management and HR]. Rivne, Ukraine.

6. Daniuk, V., Petiukh V. and Tsybaliuk S. (2005). *Menedzhment personalu* [Management of Personnel]. Kyiv, Ukraine.

7. Zakharova, O. (2012), "Peculiarities of the Estimation of the Movement of Company Personnel", *Formuvannja rynkovoji ekonomiky: zb. nauk. pr. Spec. vyp. Pracja v KhKhI stolitti: novitni tendenciji, socialjnyj vymir, innovacijnyj rozvytok*, 1(2), pp.439-452.

8. Maslov, E. (1998) *Upravlenie personalom predpriatija* [Management of the Enterprise Personnel]. Novosibirsk, Russia.

9. Khmil, F. (2006). *Upravlinnja Personalom* [Management of Personnel]. Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 15.01.2017 р.

УДК 331.108.4

**Кир'янова О.В.,**

канд. екон. наук., доц.,  
kirelena@ukr.net

**Волковська А.І.,**

аспірантка,  
volkovskaya.anna@gmail.com

кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»,

**Кирьянова Е.В.,**

канд. экон. наук., доц.,

**Волковская А.И.,**

аспирантка,  
кафедра управления персоналом и экономики труда,  
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет  
имени Вадима Гетьмана»,

**Kiryanova O.V.,**

PhD in Economics, Associate Professor,

**Volkovska A.I.,**

Postgraduate,  
Personnel Management and Labour Economics Department,  
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ В УКРАЇНІ