

АНАЛІЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Івасишина Н.В., кандидат економічних наук
Євсевський О.О.

Постановка проблеми. Теоретичні дослідження функціонування ринку праці вітчизняної наукової школи розпочалися на початку 90-х років. Проблеми управління трудовими ресурсами, їх рухом і використанню, а також удосконалення якості, як умови підвищення конкурентоспроможності, розглянуті в наукових працях Богуцького О., Богині Д., Єськова О., Одегова Ю., Осокиної В., Никифорової А., Трубіч З., Шаленко М.

Головним змістом ринку праці є те, що тут формуються попит, пропозиція і ціна послуг робочої сили. Тому ринок праці можна визначити і як динамічну систему, в якій взаємодіють, з одного боку роботодавці (власники засобів виробництва, підприємці), а з іншого, – наймані працівники, формуючи обсяг, структуру і співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. Правомірним є й визначення ринку праці як системи економічних відносин з обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили, а також з розміщення найманих працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва й обміну [1,2].

Перед тим як провести аналіз кадрового потенціалу автотранспортного підприємства ми проаналізували основні показники ринку праці та рівень економічної активності населення Монастирищенського району Черкаської області (табл.1). За даними вибіркового обстеження чисельність економічно активного населення віком 15-70 років за 2012р. порівняно з відповідним періодом 2011р. знизилась на 3,5%. Чисельність економічно активного населення працездатного віку знизилась за зазначений період на 3%. Чисельність зареєстрованих у державній службі зайнятості, працездатного віку збільшилась на 14%. Основними причинами безробіття найчастіше виступають: звільнення за власним бажанням; вивільнення з економічних причин; неможливість знайти роботу після закінчення навчальних закладів.

Таблиця 1. – Динаміка основних показників ринку праці Монастирищенського району

	Одиниця виміру	2011р.	2012р.	2012р. до 2011р., у %
Активне населення	осіб			
У віці 15-70 років		32310	31189	96,5
Працездатного віку		22680	22000	97,0
Зареєстровані у державній службі зайнятості, працездатного віку	осіб	1386	1584	114,0

Практика роботи автотранспортного підприємства показує, що чим міцніший і змістовніший зв'язок між членами колективу, тим успішніше він вирішує виробничі та інші проблеми, тим яскравіше у колективі виявляються індивідуальні особливості кожного працівника, тим багатше і змістовніше життя колективу, міцніші відносини колективізму, товариськості та взаємодопомоги.

Отже, без вирішення соціальних питань не можна досягти ефективного розвитку господарської діяльності, поліпшення ставлення до праці, а без зростання продуктивності праці, без створення певних матеріальних передумов не можна забезпечити вирішення проблем соціального розвитку колективу.

Для того щоб паралельно вирішувати сукупність зазначених вище проблем, потрібно чітко розуміти, що являє собою персонал, яка його внутрішня структура, як створюється той соціально-психологічний клімат, коли кожному працівнику подобається його робота, взаємовідносини в колективі дружні, здорові, а продуктивність колективу висока. Тому, доцільно провести аналіз потенціалу людського фактору ПрАТ«Монастирищенське АТП-17140», проаналізувати структуру кадрів, розглянути віковий, освітньо-кваліфікаційний рівень за останні два роки.

Аналіз чисельного складу і структури працівників здійснюється за допомогою вертикального аналізу з обов'язковим виділенням чисельності працюючих по категоріях. При проведенні аналізу чисельного складу вивчається динаміка працюючих, по загальній чисельності та по категоріях. Такий аналіз здійснюється з використанням методу порівняння, методу горизонтального аналізу, використанням статистичних характеристик динамічного ряду. Аналіз динаміки дасть змогу оцінити важливість функціонування персоналу на підприємстві. Вихідні значення і результати наведені в таблиці 2.

Таблиця 2. – Аналіз динаміки працівників ПрАТ «Монастирищенське АТП-17140»

Період	Показники динаміки	Чисельність працюючих по категоріях, чол.				
		Водії	Службовці	Ремонтні робітники	Комірники	Всього робітників
Попередній (2011 р.)	Базис	55	12	20	5	92
Звітний (2012р.)	Факт	42	9	16	5	72
	Δ abc	-13	-3	-4	-	-20
	Δ Тр, %	76	75	80	100	78
	Δ Т пр, %	-24	-25	-20	-	-22

На підприємстві спостерігається зниження загальної чисельності працюючих на 22 %, водіїв на 24%, службовців на 25%, ремонтних робітників на 20%. Коефіцієнт абсолютного відхилення має також від'ємне значення, що свідчить про зменшення персоналу на 20 осіб (водіїв на 13, службовців на 3, ремонтних робітників на 4 чоловіки) порівняно з попереднім періодом. Зниження чисельності кадрів свідчить про неспроможність керівників підприємства зберегти трудовий колектив, наявність всередині організації виробничих конфліктів.

Після аналізу чисельного складу доцільно провести аналіз структури кадрів за допомогою методу вертикального аналізу, що базується на визначенні питомої ваги кожної категорії робітників, яка формує загальне значення показника по якому проводиться аналіз. Вихідні значення і результати представлені в таблиці 3.

Таблиця 3. – Аналіз структури працівників ПрАТ «Монастирищенське –АТП-17140»

Показники структури	Попередній період (2011р.)		Звітний період (2012 р.)	
	Чисельність кадрів, чол.	Питома вага, %	Чисельність кадрів, чол.	Питома вага, %
Водії	55	60	42	58
Службовці	12	13	9	12
Ремонтні робітники	20	22	16	23
Комірники	5	5	5	7
Середньоспиксова чисельність працівників, чол.	92	100	72	100

Проведений аналіз структури кадрів свідчить, що спостерігається зменшення питомої ваги водіїв та службовців у загальній кількості працюючих. Це характеризує роботу підприємства з негативної сторони, оскільки супроводжується зниженням продуктивності праці.

Для більш детального аналізу кадрів підприємства розглянемо вікову та освітньо-кваліфікаційну структуру персоналу. Оцінка вікового складу працівників наведена в таблиці 4.

Отже, наявність на підприємстві людей різного віку, а значить людей з різним досвідом веде до кращої організації взаємодопомоги та обміну досвідом між його членами. Такий колектив забезпечує молодим працівникам можливість оволодіння професією та навичками спільної праці і разом з тим дає змогу задовольнити потреби висококваліфікованих працівників у передаванні їх професійного та життєвого досвіду молодим працівникам.

Аналіз вікового складу показав зниження питомої ваги чисельності працівників вікової групи 30-40 років, це негативно впливає на підприємство, оскільки пов'язано зі зменшенням висококваліфікованих спеціалістів.

Таблиця 4. – Аналіз вікового складу ПрАТ «Монастирищенське АТП-17140»

Показники аналізу	Попередній період (2011р.)	Питома вага, %	Звітний період (2012 р.)	Питома вага, %
Чисельність працівників вікової групи до 20 років	10	11	8	11
Чисельність працівників вікової групи 20-30 років	22	24	18	25
Чисельність працівників вікової групи 30-40 років	36	39	25	35
Чисельність працівників вікової групи 40-50 років	24	26	21	29
Загальна чисельність працюючих	92	100	72	100

Для оцінки кваліфікаційного рівня кадрів приймається набір ознак, які відносять до всіх категорій працівників: рівень спеціальної освіти та стаж роботи за спеціальністю. За рівнем освіти всі працівники поділяються на дві групи: I група – які мають середню спеціальну освіту; II група – які мають вищу або незакінчену вищу (випускники останніх курсів Внз).

Залежно від стажу роботи за спеціальністю працівники поділяються на чотири групи: I – працівники зі стажем до 1 року; II – працівники зі стажем від 1 до 5 років; III – працівники зі стажем від 5 до 10 років; IV – працівники зі стажем понад 10 років (табл. 5,6).

Таблиця 5. – Аналіз освітньо-кваліфікаційного рівня кадрів за 2011 рік

Показники	Чисельність персоналу по категоріям працюючих, чол.	Оцінка стажу по групам				Питома вага, %				Оцінка освіти по групам		Питома вага, %	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Водії	55	3	8	28	16	5	15	51	29	19	36	35	65
Керівники та службовці	12	1	7	4	-	9	58	33	-	3	9	25	75
Ремонтні робітники	20	2	13	2	3	10	65	10	15	17	3	85	15
Комірники	5	3	1	1	-	60	20	20	-	4	1	80	20

Таблиця 6. – Аналіз освітньо-кваліфікаційного рівня кадрів за 2012 рік

Показники	Чисельність персоналу по категоріям працюючих, чол.	Оцінка стажу по групам				Питома вага, %				Оцінка освіти по групам		Питома вага, %	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2
Водії	42	2	7	21	12	5	16	50	29	17	25	41	59
Керівники та службовці	9	1	5	3	-	11	56	33	-	2	7	22	78
Ремонтні робітники	16	1	11	1	3	6	69	6	19	14	2	88	22
Комірники	5	-	4	1	-	-	80	20	-	5	-	100	-

Якість виконання робіт забезпечується наявністю кваліфікованого персоналу, який пройшов необхідне навчання, накопичив унікальний практичний досвід і працює згідно з загальноєвропейською методологією, використовуючи при цьому спеціально обладнані засоби, необхідний інструментарій. Кваліфікація працівників, які входять до складу колективу впливає як на результати його діяльності, так і на систему взаємовідносин в самому колективі. Зрозуміло, що чим більш високий рівень кваліфікації працівників, тим більших результатів слід очікувати від такого колективу.

Разом з тим, взаємовідносини у колективі, що складається з висококваліфікованих працівників значно рівніші, стриманіші, ніж у колективі працівників більш низької кваліфікації. В колективі висококваліфікованих працівників кожен має право на свою думку і на повагу до цієї думки, позитивно сприймаються ініціативи і пропозиції, спрямовані на поліпшення загальної діяльності підприємства. Зниження питомої ваги працівників з тривалішим стажем роботи у звітному періоді свідчить про нестабільність закріплення робочої сили на підприємстві і характеризує його роботу негативно.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Савельєва В.С., Еськов О. Л. Управление персоналом: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
2. Одегов Ю. Г., Карташова Л. В. Управление персоналом, оценка эффективности: – Учебное пособие. – М. Экзамен, 2002.

РЕФЕРАТ

Івасишина Н.В., Євсевський О.О. Аналіз кадрового потенціалу транспортного підприємства. / Наталя Володимирівна Івасишина, Олександр Олександрович Євсевський // Вісник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вип. 26.

В статті розглянуто функціонування ринку праці та проведений аналіз кадрового потенціалу транспортного підприємства.

Об'єкт дослідження – процес формування адаптованої до зовнішніх змін стратегії розвитку персоналу підприємства.

Мета роботи – розвиток теоретико-методологічних положень, спрямованих на підвищення ефективності використання персоналу

Метод дослідження – системний аналіз, логічне узагальнення.

Розвиток національної економіки потребує значного підвищення ефективності використання людських ресурсів, основним індикатором якої виступає ринок праці. Сучасний ринок праці України характеризується значним напруженням внаслідок зниження попиту на робочу силу, падіння рівня реальної заробітної плати, зростання чисельності вивільнених працівників, збільшення прихованого безробіття.

Результати статті можуть бути використані для налагодження роботи по розвитку персоналу транспортного підприємства.

Прогнозні припущення щодо розвитку об'єкта дослідження – розробка методичних рекомендацій та інструментарію формування кадрового складу підприємства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: РИНОК ПРАЦІ, КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, АКТИВНЕ НАСЕЛЕННЯ, ЧИСЕЛЬНИЙ СКЛАД,

ABSTRACT

Ivasyshyna N.V., Yevsevskiy O.O. Analysis of human resources capacity of the transportation company. / Natalia Ivasyshyna, Alexander Yevsevskiy // Visnyk NTU. – K.: NTU. – 2012. – Vol. 26.

The paper deals with the functioning of the labor market and contains the analysis of human resource capacity of the transportation company.

The target of research is the formation of personnel development strategy adapted to external changes.

The purpose of research is to develop theoretical and methodological provisions aimed at improving the efficiency of staff deployment.

The methods of investigation are based on the systematic analysis and logic synthesis.

The development of the national economy requires a significant increase in the efficiency of human resources deployment, which is indicated mainly by the labor market. Modern labor market in Ukraine is characterized by significant stress due to lower demand for labor, the fall in real wage, growth in the number of dismissed workers, the increase of hidden unemployment.

The results of the article can be used for setting up work on staff development of transportation company.

Forecast assumptions about the target of research are to establish guidelines and tools for shaping the staff of the company.

KEYWORDS: LABOR MARKET, HUMAN RESOURCES, ACTIVE POPULATION, STAFF

РЕФЕРАТ

Івасишина Н.В., Евсевский А.А. Анализ кадрового потенциала транспортного предприятия. / Наталья Владимировна Ивасишина, Александр Александрович Евсевский // Вестник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вып. 26.

В статье рассмотрено функционирование рынка труда и проведен анализ кадрового потенциала транспортного предприятия.

Объект исследования – процесс формирования адаптированной к внешним изменениям стратегии развития персонала предприятия.

Цель работы – развитие теоретико-методологических положений, направленных на повышение эффективности использования персонала.

Метод исследования – системный анализ, логическое обобщение.

Развитие национальной экономики требует повышения эффективности использования человеческих ресурсов, основным индикатором которой выступает рынок труда. Современный рынок труда Украины характеризуется значительным напряжением вследствие снижения спроса на рабочую силу, падения уровня реальной заработной платы, роста численности высвобожденных работников, увеличения скрытой безработицы.

Результаты статьи могут быть использованы для налаживания работы по развитию персонала транспортного предприятия.

Прогнозные предположения о развитии объекта исследования – разработка методических рекомендаций и инструментария для формирования кадрового состава предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: РЫНОК ТРУДА, КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ, АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ, ЧИСЛЕННЫЙ СОСТАВ.

УДК 656

ЗАСТОСУВАННЯ ЛОГІСТИЧНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ АВТОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Івасишина Н.В., кандидат економічних наук

Пильченко А.О.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день наявність новітніх і постійно прогресуючих технологій, висока ступінь усвідомлення важливості найбільш повного і раціонального використання трудових ресурсів у сучасній економіці не дає підстав говорити про абсолютну забезпеченість ефективними управлінськими рішеннями в кадровій політиці підприємства. Слід зазначити принаймні два основні чинники, які суттєво зменшують ефективність їх використання. По-перше, істотним чинником, що обмежує повне і ефективне використання трудових ресурсів, є безробіття, представлене на ринку праці в різних формах і видах. Втрачений при безробітному стані робочий час не може бути відновленим, що збільшує тим самим втрачені можливості всього суспільства в цілому.

Суспільство і економіка характеризуються властивістю мультиплікативності, яке передбачає, що скорочення доходів безробітних приводить до скорочення споживання, обумовлює скорочення ринку і негативно впливає на економічний розвиток і стан країни. Виникаючи в системі суспільства негативні тенденції мають схильність до збільшення і поширення по системі.

По-друге, використання трудового потенціалу працівника, навіть за наявності зайнятості, може бути далеко не повним і не раціональним. Так, при роботі не за фахом можуть бути не реалізовані здібності працівника та нераціонально використані кошти, витрачені раніше на його підготовку. Тому окремо слід відзначити проблему формування потенціалу трудових ресурсів у навчальних закладах як у процесі первинного навчання, так і при підвищенні або зміні кваліфікації. Відсутність зв'язку з ринком праці і кінцевими споживачами призводить до неякісної підготовки, яка через невідповідність вимогам ринку надалі також стає причиною неефективного використання потенціалу трудових ресурсів. Ці фактори обумовлюють необхідність комплексного підходу до управління трудовими ресурсами як єдиним об'єктом з урахуванням динамічності його змін у часі і просторі на мікро- та макроекономічному рівні.

Ступінь наукової розробленості проблеми. Слід зазначити досить високий ступінь розробленості досліджуваної проблеми в науковій літературі, зокрема в навчальних, наукових та періодичних виданнях таких авторів, як Адамчук В.В., Албастова Л.Н., Альберт М., Анісімов О.С., Антропов В.А., Веснін В.Р., Виханський О.С., Волгін А.Л., Дятлов В.А., Здравомислов А.Г., Курбатова М.Б., Магур М.М., Мескон М., Модін А.Л., Мшірко В. І., Наумов А.Л., Пілічев А.В., Рожин В.Н., Рофе А.Е., Ромашов О.В., Сорокіна М.Є., Травін В.В., Хедоурі Ф., Ципкін Ю.Л., Яковлев Р.А. та інші.