УДК 330.34

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДІАГНОСТИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Цимбал Н.В.

Запорізький національний університет
Україна, 69600, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66
nadiia.tsimbal@gmail.com

У статті розглянуто теоретичні основи процесу проведення діагностики ефективності використання трудових ресурсів підприємства для його безпеки. Так, було вказано на те, що однією з найбільших небезпек для підприємства є трудові ресурси. Зроблено наголос на тому, що функціонування промислового підприємства, спрямованого на реалізацію виробничо-господарських завдань, передбачає крім засобів і предметів праці наявність відповідним чином підготовлених кадрів. Узагальнено, що саме вони є основною, продуктивною силою не тільки підприємства, а й всього суспільства. Продемонстровано, що в останні роки підприємства відчувають зростання загроз з боку трудових ресурсів, що супроводжується погіршенням економічної безпеки підприємства внаслідок збільшення ризиків в управлінні трудовими ресурсами. Доведено необхідність діагностики забезпеченості та ефективності використання трудових ресурсів, яка є одним з ключових питань при дослідженні стану, процесу функціонування та економічної безпеки підприємства. Представлено, що достатня забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяє збільшенню обсягів продукції та підвищенню ефективності виробництва. В результаті аналізу наукової літератури запропоновано проведення діагностики трудових ресурсів підприємства за складовими елементами. Визначено основні складові елементи діагностики трудових ресурсів підприємства такі як загальна складова, складова кількісного стану, психофізіологічна складова, професійно-кваліфікована складова, соціальна складова, мотиваційна складова, організаційна складова. Проведено систематизація показників ефективності використання трудових ресурсів підприємства за кожним складовим елементом. Отримані результати можуть бути використані при обґрунтуванні економічної ефективності використання трудових ресурсів підприємства.
Ключові слова: трудові ресурси, ефективність, продуктивність праці, результативність, складові.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДИАГНОСТИКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Цымбал Н.В.

Запорожский национальный университет
Украина, 69600, г. Запорожье, ул. Жуковского, 66

В статье рассмотрены теоретические основы процесса проведения диагностики эффективности использования трудовых ресурсов предприятия для его безопасности. Так, было указано на то, что одной из самых больших опасностей для предприятия являются трудовые ресурсы. Сделан упор на том, что функционирование промышленного предприятия, направленного на реализацию производственно-хозяйственных задач, предусматривает кроме средств и предметов труда наличие соответствующим образом подготовленных кадров. Обзор, что именно они являются основной, производительной силой не только предприятия, но и всего общества. Продемонстрировано, что в последние годы предприятия ощущают рост угроз со стороны трудовых ресурсов, сопровождается ухудшением экономической безопасности предприятия вследствие увеличения рисков в управлении трудовыми ресурсами. Доказана необходимость диагностики обеспеченности и эффективности использования трудовых ресурсов, которая является одним из ключевых вопросов при исследовании состояния, процесса функционирования и экономической безопасности предприятия. Представлено, что достаточная обеспеченность предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда способствует увеличению объемов продукции и повышению эффективности производства. В результате анализа научной литературы предложено проведение диагностики трудовых ресурсов предприятия за составными элементами. Определены основные составляющие элементы диагностики трудовых ресурсов предприятия такие как общая составляющая, составляющая количественного состояния, психофизиологическая составляющая, профессионально-квалифицированной составляющая, социальная составляющая, мотивационная составляющая, организационная составляющая. Проведено систематизация показателей эффективности использования трудовых ресурсов предприятия за каждым составляющим элементом. Полученные результаты могут быть использованы при обосновании экономической эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.
Ключевые слова: трудовые ресурсы, эффективность, производительность труда, результативность, составляющие.

THEORETICAL BASES OF DIAGNOSTICS OF EFFICIENCY OF THE USE OF LABOUR RESOURCES OF ENTERPRISE

Tsymbal N.V.

Zaporizhzhya National University
Ukraine, 69600, Zaporizhzhya, Zhukovsky str., 66

The article deals with the theoretical basis of the process of diagnosing the efficiency of the use of labor resources of the enterprise for its safety. So, it was pointed out that one of the greatest dangers for an enterprise is labor resources. The emphasis is placed on the fact that the functioning of an industrial enterprise aimed at the realization of production and economic tasks inVolves the availability of properly trained personnel in addition to the means and objects of labor. It is generalized that they are the main, productive force not only of enterprises, but of society as a whole. It has been demonstrated that in recent years, enterprises have been experiencing an increase in threats from labor resources, which is accompanied by a deterioration of the company's economic security as a result of increased risks in the management of labor resources. The necessity of diagnostics of security and efficiency of labor resources usage is proved, which is one of the key issues in the study of the state, process of operation and economic security of the enterprise. It is submitted that the sufficient provision of the enterprise with the necessary labor resources, their rational use, high level of labor productivity contributes to increase of Volumes of production and increase of efficiency of production. As a result of the analysis of scientific literature, it is proposed to conduct diagnostics of the company's labor resources as component elements. The basic components of the diagnostics of the company's labor resources such as the general component, the component of the quantitative status, the psycho-physiological component, the professionally qualified component, the social component, the motivational component, and the organizational component are determined. The systematization of indicators of efficiency of use of labor resources of the enterprise for each component element is carried out. The obtained results can be used in substantiating the economic efficiency of using the company's labor resources.

Key words: labor resources, efficiency, labor productivity, efficiency, components.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Достатня забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва. Від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток. Але, на сьогоднішній день питання діагностики ефективності використання трудових ресурсів як складового елемента системи економічної безпеки підприємства все ще залишається відкритим.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Соціально-економічні питання трудових ресурсів підприємства являються об’єктом вивчення в творах представників класичної політекономії.

У своїй праці В. Горфінкель [1] відносить до трудових ресурсів громадян, зайнятих в економіці, а також не зайнятих, але здатних працювати. Так само підкреслив, що для здійснення трудової діяльності фізичні та інтелектуальні якості людини залежать від віку, який виступає певним критерієм, що дозволяє виділити з усього населення трудові ресурси.

М. Кондратьєва [2] говорить про те, що управління персоналом підприємства залежить від стратегії розвитку підприємства і має бути орієнтоване на ефективну реалізацію цієї стратегії. Тому незалежно від сфери прикладання праці весь промислово-виробничий персонал підприємства пропонує поділяти на дві основні категорії: робітники і службовці.

Ф. Хміль [3] розкриває загальні закономірності й особливості формування, функціонування, розвитку персоналу організації та управління ним, діяльності лінійних і функціональних менеджерів, а також служб управління персоналом.

Як чинник виробництва праця містить в собі величезні потенційні можливості по створенню суспільно необхідних благ, саме тому діагностика ефективності використання трудових ресурсів підприємства набуває особливої значності.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є розгляд теоретичних основ діагностики ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Кризова ситуація, що болюче постала у нашій країні, особливо загострила ситуацію із забезпечення економічної безпеки як окремого підприємства, так і економічної безпеки всієї країни. На всіх етапах розвитку підприємства потребують управління.

Однією з найбільших небезпек для підприємства є трудові ресурси. Трудові ресурси безпосередньо впливають на рівень економічної безпеки підприємства.

Функціонування промислового підприємства, спрямованого на реалізацію виробничо-господарських завдань, передбачає крім засобів і предметів праці наявність відповідним чином підготовлених кадрів. Саме вони є основною, продуктивною силою не тільки підприємства, а й всього суспільства.

В умовах ринкової економіки одним із актуальних питань є управління підприємством з позиції економічної безпеки. Підприємства повинні протистояти різного роду загрозам і відновлюватись після їх настання. Успішне функціонування підприємства в умовах ринкової економіки передбачає забезпечення ефективної системи заходів економічної безпеки. В останні роки підприємства відчувають зростання загроз з боку трудових ресурсів, що супроводжується погіршенням економічної безпеки підприємства внаслідок збільшення ризиків в управлінні трудовими ресурсами. За оцінками фахівців, такі ризики можуть не тільки спричинити підприємству фінансові втрати, а й призвести до його повної втрати власниками або суттєвого зменшення ринкової вартості активів.

Трудові ресурси – головна виробнича сила суспільства, яка включає в себе працездатну частину населення країни, яка має фізичні та інтелектуальні можливості для виробництва матеріальних благ і послуг. До трудових ресурсів в контексті макроекономіки належать громадяни як зайняті в економіці, так і такі, що не зайняті в економіці, але можуть працювати [1, с. 166]. Під трудовими ресурсами підприємства найчастіше розуміють основний (штатний) склад працівників підприємства [2, с. 73].

Аналіз забезпеченості та ефективності використання підприємством наявних трудових ресурсів є одним з ключових питань при дослідженні стану, процесу функціонування підприємства та його економічної безпеки. Особливо гостро ця проблема постає в час економічної нестабільності, або під час значних перетворень та вдосконалення технологічних процесів і засобів виробництва.

Діагностика трудових ресурсів підприємства має велике значення, оскільки саме від їх ефективного використання залежить успіх діяльності суб’єкта господарювання. Достатня забезпеченість підприємств необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяє збільшенню обсягів продукції та підвищенню ефективності виробництва.

Трудові ресурси підприємства – відповідна чисельність працівників, яким притаманна сукупність фізичних та духовних властивостей, що дозволяє їм працювати та задовольняти потреби підприємства у робочій силі [4].

Пропонуємо угруповувати показники діагностики трудових ресурсів за складовими (рис. 1).

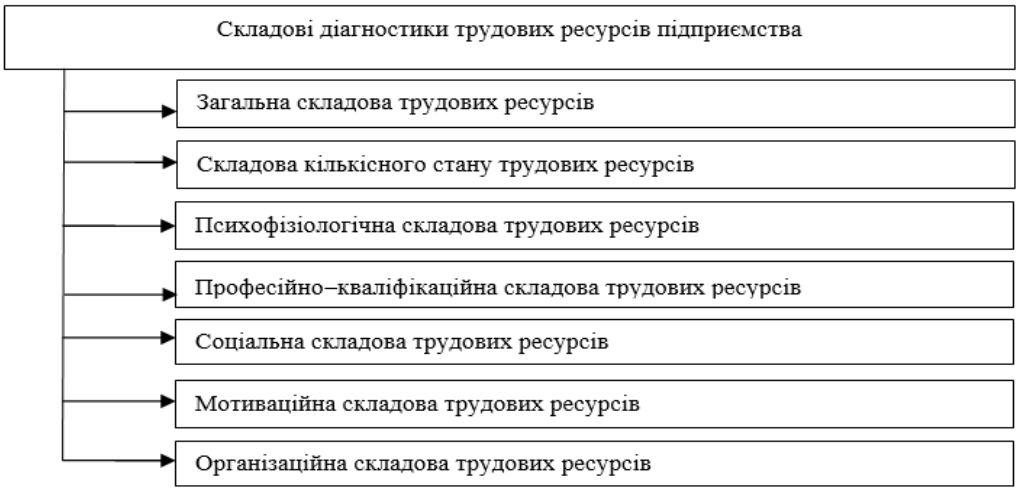

Рис. 1. Складові діагностики трудових ресурсів підприємства

Для діагностики забезпеченості підприємства трудовими ресурсами необхідна інформація про загальну складову трудових ресурсів, тобто необхідно розглянути:

– динаміку трудових ресурсів в цілому;
– динаміку промислово-виробничих трудових ресурсів та їх питому вагу;
– динаміку непромислових трудових ресурсів та їх питому вагу;
– динаміку структури трудових ресурсів та їх питому вагу в структурі трудових ресурсів, яка дає загальну характеристику трудових ресурсів підприємства.

Складова кількісного стану трудових ресурсів підприємства розглядає рух чисельності трудових ресурсів. Рух чисельності трудових ресурсів характеризується сукупністю показників:

– коефіцієнт обороту трудових ресурсів;
– коефіцієнт прийому трудових ресурсів;
– коефіцієнт звільнення (вибуття) трудових ресурсів;
– коефіцієнт заміщення трудових ресурсів;
– темп зміни чисельності трудових ресурсів на підприємстві;
– коефіцієнт плинності кадрів.

Психофізіологічна складова трудових ресурсів включає сукупність показників: динаміка прийнятих та звільнених інвалідів, показник травматизму, кількість профзахворювань, питома вага працюючих у шкідливих умовах, тобто дозволяє виявити причини і визначити закономірності їх виникнення. На основі такої інформації розробляються заходи та засоби щодо профілактики виробничого травматизму і профзахворюваності. Крім того розраховуються відносні показники травматизму: коефіцієнт частоти, коефіцієнт тяжкості травматизму, коефіцієнт виробничих витрат, показник непрацездатності, показник матеріальних наслідків, показник витрат на попередження нещасних випадків, показник частоти випадків захворюваності та днів непрацездатності, показник середньої тривалості одного випадку захворювання, показник тяжкості захворюваності.

Професійно-кваліфікаційна складова трудових ресурсів включає: середній стаж керівних осіб, показник підготовки і перепідготовки трудових ресурсів, показник рівня освіти трудових ресурсів, показник забезпеченості освітніми послугами трудових ресурсів. Професійно-кваліфікаційна складова трудових ресурсів є інтелектуальним потенціалом підприємства. Угруповання трудових ресурсів за рівнем освіти, професії, кваліфікації та обчислення на їх основі абсолютних і відносних показників використовуються для визначення потреби в робочих місцях, вдосконалення методів і форм підготовки кадрів відповідно до вимог науково-технічного прогресу та ін. Показники професійно-

кваліфікаційної структури трудових ресурсів широко застосовуються при складанні балансових розрахунків потреби в підготовці кваліфікованих робітників і фахівців.

Соціальна складова трудових ресурсів включає сукупність показників як в абсолютному так й в відносному виразі. До них належать: кількість запізнень на роботу, коефіцієнт стабільності кадрів, коефіцієнт постійності кадрового складу, коефіцієнт закріпленості, коефіцієнт дисципліни, коефіцієнт відповідності кваліфікації працівників рівню складності виконуваних робіт, коефіцієнт структури персоналу організації, коефіцієнт загальної трудової мобільності, коефіцієнт адаптації, коефіцієнт внутрішньої мобільності, коефіцієнт робочих місць, охоплених процесами мобільності

Мотиваційна складова трудових ресурсів включає сукупність показників в абсолютному та відносному виразі. До них належать: динаміка фонду оплати праці всіх працівників, динаміка фонду оплати праці промислово-виробничих працівників, середня заробітна плата одного працівника, середня заробітна плата одного промислово-виробничого працівника, показник додаткової заробітної плати у фонді оплати праці, коефіцієнт задоволеності праці працівників.

Організаційна складова трудових ресурсів включає сукупність як відносних, так й абсолютних показників: середня тривалість робочого дня, показник використання фонду робочого часу, коефіцієнт змінності праці робітників та ін.

Загалом ефективність використання трудових ресурсів підприємства розглядається за допомогою сукупності відносних показників: продуктивність праці, трудомісткість, відсоток оплати праці в собівартості продукції, рентабельність трудових ресурсів та ін.

ВИСНОВКИ

Зараз проблема забезпечення економічної безпеки підприємства крізь призму діагностики ефективного використання трудових ресурсів знаходиться в активному розвитку, цікавить більшість підприємців, які застосовують прогресивні, ефективні, науково-обґрунтовані методи управління. Зазначені складові займають домінуюче положення по відношенню до інших елементів безпеки підприємства, тому що саме вона стосується роботи з персоналом. У цьому контексті підбір кадрів, їх навчання та перепідготовка, розстановка і ефективне використання в значній мірі підвищують стійкість підприємств до можливого стороннього негативного впливу й проникнення протиправних елементів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Горфинкель В.Я. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. проф. В.Я. Горфинкеля, проф. В.А. Швандара. 5–е изд., перераб. и доп. Москва : ЮНИТИ–ДАНА, 2011. 670 с.
2. Кондратьева М.Н., Баландина Е.В. Экономика предприятия : учеб. пособие. Ульяновск : УлГТУ, 2011. 174 с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів. Киев : Академвидав, 2006. 488 с.
4. Скриньковський Р.М. Комплексна діагностика розвитку підприємства: концепція, параметри, методи. *Економіка. Управління. Інновації*, 2015. № 1. С. 88–96.

REFERENCES

1. Gorfinkel, V.Ya. and Shwandara V.A. (2011),The Economics of the Enterprise: A Textbook for High, 5-th ed., pererab. and add. Moscow : YOUTH–DANA, 670 p.
2. Kondrat'eva, M.N. and Balandin, E.V. (2011), Economy of the enterprise: a manual. Ulyanovsk : UlGTU, 174 p.
3. Khmil, F.I. (2006), Personnel Management: Textbook for Students of Higher Educational Institutions. Kiev : Akademvidav, 488 p.
4. Skrenkovsky, R.M. (2015), "Complex diagnostics of the development of the enterprise: concept, parameters, methods". *Economics. Management. Innovations,* no. 1, pp. 88–96.