

Трифонов Г.Ф., к.е.н.,
доцент кафедри економіки підприємства
Запорізька державна інженерна академія
Сотченко Ю.К., старший викладач
кафедри економіки підприємства
Запорізька державна інженерна академія
Туркіна К., магістрант
Запорізька державна інженерна академія

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Трифонов Г.Ф., Сотченко Ю.К., Туркіна К. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства в кризових умовах. У статті розглянуто сутність і характеристики трудових ресурсів. Виявлено основні проблеми, що обмежують розвиток трудових ресурсів підприємства і країни загалом. Розглянуто методіку аналізу ефективності використання трудових ресурсів та запропоновано основні напрями щодо вдосконалення їх розвитку та використання.

Ключові слова: трудові ресурси, економічний аналіз, ефективність використання, безробіття, освіта, рух трудових ресурсів, продуктивність праці, кризові умови.

Трифонов Г.П., Сотченко Ю.К., Туркіна К. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия в кризисных условиях. В статье рассмотрены сущность и характеристики трудовых ресурсов. Вывявлены основные проблемы, ограничивающие развитие трудовых ресурсов предприятия и страны в целом. Рассмотрена методика анализа эффективности использования трудовых ресурсов и предложены основные направления по совершенствованию их развития и использования.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, экономический анализ, эффективность использования, безработица, образование, движение трудовых ресурсов, производительность труда, кризисные условия.

Trifonov G.F., Sotchenko Y.K., Turkina K. Essence and methodology for assessing business entities solvency of Ukraine. The essence and characteristics of labor resources are considered in the article. The main problems that limit the development of the enterprises labor resources and the country as a whole are revealed. The methodology for analyzing the efficiency of the labor resources use is considered and the main directions for improving their development and use are proposed.

Key words: labor resources, economic analysis, efficiency of use, unemployment, education, movement of labor resources, labor productivity, crisis conditions.

Постановка проблеми. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів – одне з найважливіших завдань сектору економічного розвитку підприємств в умовах сучасної кризи. Для вирішення цього завдання на підприємстві повинна регулярно проводитися об'єктивна оцінка ефективності використання трудових ресурсів, якими володіє кризова організація, виявлення рівня потреби підприємства в робочій силі і пошук шляхів, які дадуть змогу найбільш ефективно і повно використовувати трудові ресурси в межах інтересів як суспільства загалом, так і підприємства зокрема. Сьогодні в економіці України йдуть ринкові перетворення, що впливають на всю сферу суспільного відтворення, внаслідок чого відбуваються зміни і в соціально-трудових відносинах. Все це зумовлює необхідність забезпечення підвищення ефективності розвитку різних сфер економіки, а це неможливо без здійснення регулювання руху трудових ресурсів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням і вивченням цієї теми займалися такі вітчизняні автори, як О.А. Грішнова, Л.В. Беззубко, В.І. Токарева, В. Герасимчук, В.М. Колпаков, В. Савченко, М. Чумаченко, Л. Шаульська, Г. Дмитренко, Г.В. Щокін, а також російські та зарубіжні вчені, такі як В. Адамчук, Н. Волгіна, Б. Генкін, Ю. Кокіна, Р. Колосова, Б. Мазманова, А. Маршал, Г. Мелік'ян, М. Мескон, В. Приймак, П. Самуельсон, Р. Яковлев, які велику увагу приділяли впливу управління трудовими ресурсами на підприємство, питанням розроблення нової ринкової концепції управління трудовими ресурсами, посилення місця і ролі управління ними.

Постановка завдання. Метою статті є виявлення основних проблем, що перешкоджають розвитку трудових ресурсів. Запропоновано заходи, спрямовані на підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Вивчено сучасні методи і прин-

ципи аналізу показників, які відображають рівень ефективності використання трудових ресурсів на сучасних підприємствах в умовах кризи.

Виклад основного матеріалу. Грамотне використання трудових ресурсів на підприємстві в умовах кризи істотно впливає на результативність процесу виробництва і показники якості виробленої продукції. Рівень забезпеченості трудовими ресурсами, ефективність їх використання та рівень продуктивності праці – це прямі показники, що впливають на зростання обсягів виробництва і реалізації продукції, а також підвищення ефективності самого процесу функціонування підприємства загалом. Проведення економічного аналізу показників ефективності використання трудових ресурсів необхідне для розроблення стратегічного розвитку підприємства, що дає змогу контролювати поставлені завдання й оцінювати результати їх реалізації.

Аналіз спрямований на визначення поточного економічного стану елементів підприємства та прогнозування перспектив і напрямів розвитку в подальшому з урахуванням кризової ситуації і вимог ринку. Методика економічного аналізу ефективності використання трудових ресурсів в умовах кризи, як правило, реалізується такими послідовними етапами (рис. 1).

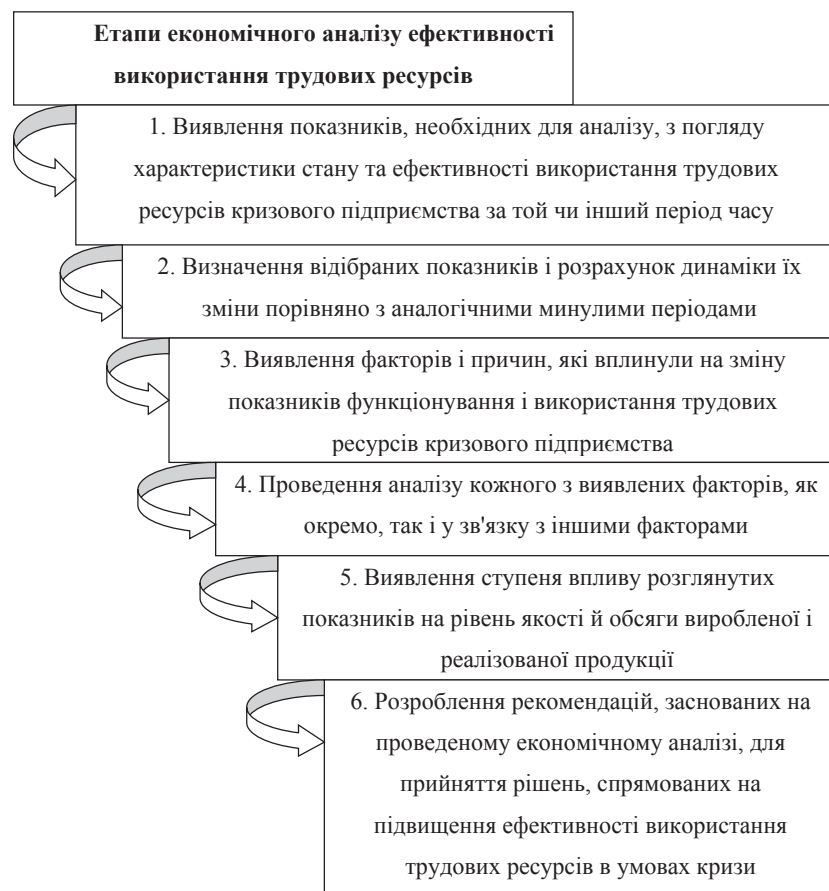


Рис. 1. Етапи економічного аналізу ефективності використання трудових ресурсів в умовах кризи

Джерело: побудовано автором за [3]

Проведення аналізу показників ефективності використання трудових ресурсів на кризовому підприємстві – один із найважливіших аспектів економіко-аналітичної діяльності, оскільки тільки на цій основі можуть бути основні чинники подолання кризового стану. Проведення економічного аналізу показників, що відображають ефективність використання трудових ресурсів, має за мету більш точну оцінку техніко-економічного потенціалу кризового підприємства, що дає змогу виявити напрями більш ефективного використання трудових ресурсів підприємства і поліпшення діючих умов праці і форм оплати, зазначити шляхи розвитку соціально-трудових відносин та ін. [1, с. 122]

Основні завдання економічного аналізу показників ефективності використання трудових ресурсів підприємства в умовах кризи полягають у виявленні та оцінці рівня виконання поставлених цілей, визначенні шляхів подальшого зростання продуктивності праці, у визначенні ступеня ефективності управління фондом оплати праці і способів збільшення виробництва продукції [4]. Багато економістів приділяють особливу увагу розробленню методів оцінки показників, що відображають ефективність використання трудових ресурсів, особливо в умовах кризи. Традиційні методи оцінки щодня доповнюються і розширюються, що зумовлено постійно змінюваними ринковими умовами.

Можна виділити такі показники ефективності використання трудових ресурсів кризового підприємства, як:

- середня чисельність робітників, зайнятих на підприємстві;
- показник рівня зайнятості фізичною та розумовою працею;
- критерій інтенсивності праці,
- кількість відпрацьованих днів;
- кількість часу, який відпрацьовано одним працівником;
- показник використання фонду робочого часу;
- показник продуктивності праці;
- ступінь використання фонду заробітної плати.

Структура і рух трудових ресурсів відображають складники комплексного аналізу ефективного використання трудових ресурсів на кризовому підприємстві:

- коефіцієнт загального обороту;
- коефіцієнт обороту з прийому;
- коефіцієнт обороту з вибуття;
- коефіцієнт плинності кадрів;
- коефіцієнт заповнення працівників;
- коефіцієнт сталості персоналу [6, с. 268].

Зазначені показники можна назвати найбільш повними з погляду необхідності проведення економічного аналізу показників ефективності використання трудових ресурсів кризового підприємства. Використання різних методів сучасного аналізу повинно бути засноване на таких економічних закономірностях:

- темп зростання продуктивності праці на підприємстві повинен перевищувати темп зростання чисельності працівників та фонду заробітної плати;
- підвищення рівня продуктивності праці має вести до економії фонду оплати праці і знижувати собівартість продукції, виробленої на підприємстві;
- у процесі прийняття управлінського рішення необхідно орієнтуватися на економію витрат, а не на зниження видатків на утримання трудових ресурсів [2, с. 57].

Як результат цього процесу – розроблення напрямів стратегічного управління ефективністю діяльності трудових ресурсів підприємства, що особливо важливо в складних умовах. Управлінські рішення, які приймаються на підставі результатів аналізу показників ефективності діяльності трудових ресурсів, повинні бути спрямовані на визначення мети розвитку і вдосконалення процесу управління трудовими ресурсами, а також вивільнення коштів, за допомогою яких ці цілі будуть досягнуті. Стратегія розвитку трудових ресурсів, прийнята на базі цього економічного аналізу, не повинна йти врозрід із генеральною стратегією підприємства. Керівництву необхідно враховувати, що наявні економічні проблеми кризового підприємства, такі як істотне скорочення чисельності населення в працездатному віці, збільшення частки трудової міграції, ускладнення діючих бізнес-процесів і соціальної та правової бази, що забезпечує ведення економічної діяльності, роблять процес управління трудовими ресурсами найбільш пріоритетним напрямом соціального й економічного розвитку підприємства [5, с. 38].

Саме ефективність використання трудових ресурсів у процесі кризи спрямована на позитивні зміни у необоротних активах, стані матеріальних та грошових ресурсів підприємства, що дає змогу більш ефективно досягати стратегічних цілей фінансової та виробничої системи. Від грамотного використання отриманих даних у процесі економічного аналізу, ефективності використання трудових ресурсів безпосередньо залежить результативність у процесах функціонування фінансових, матеріальних, інформаційних, інтелектуальних та інших ресурсів підприємства, які визначають його фінансову стійкість. Для прийняття рішень у галузі управління ефективності використання трудових ресурсів, які будуть об'єктивними та обґрунтованими, необхідно розробити комплексний механізм, що дає змогу забезпечити ефективність оцінки трудових ресурсів кризового підприємства.

Сучасні методичні аспекти економічного аналізу показників, що відображають ефективність використання трудових ресурсів кризового підприємства, повинен бути предметом постійної уваги з боку керівництва підприємства з метою прийняття на його основі компетентних управлінських рішень. Однак не можна погодитися, що такий аналіз повинен бути ізольованим від загального екологічного аналізу показників розвитку підприємства. Такий аналіз повинен обов'язково мати великий часовий період, який повинен включати також успішні роки підприємства, що дасть змогу виявити в тому числі й причини кризового стану.

Характерною особливістю кожної економічної системи є те, що одним із потужних чинників поліпшення якості виробленої продукції і послуг, що надаються, підвищення продуктивності та ефективності праці і загалом розширення обсягів суспільного виробництва є вдосконалення природних і придбаних здібностей людини до праці. У сучасних умовах господарювання розвиток трудових ресурсів України неможливий без усунення або зменшення впливу факторів, які обмежують їхній розвиток. До цих факторів слід віднести низьку якість охорони здоров'я, соціально-культурних послуг, негативну демографічну ситуацію, зростання відкритого і прихованого безробіття, низький рівень системи відтворення кваліфікованих кадрів, «відплив умів», ускладнення екологічної ситуації, а також загалом нестабільність розвитку економіки.

Отже, політика держави в сфері підвищення ефективності розвитку і використання трудових ресурсів повинна бути спрямована на перехід української економіки від сировинної орієнтації до інноваційної розвиненої економіки з розвиненим виробництвом, інтелектуальним потенціалом, передовими технологіями. Найбільш актуальним резервом підвищення ефективності використання трудових ресурсів з боку підприємств різних форм власності є скорочення плинності кадрів у результаті поліпшення мікроклімату, оптимізації умов оплати, праці і відпочинку, надання житла і вдосконалення сфери обслуговування [3, с. 221].

Однак реалізація цих напрямів буде ефективною тільки за умови втручання і підтримки держави, яка насамперед повинна бути виражена в удосконаленні законодавчої бази, а також здійсненні підтримки молодих фахівців на державному рівні. Очевидно, що завданням держави є перерозподіл трудових ресурсів на користь трудодефіцитних районів і міст шляхом підвищення географічної мобільності населення, розширення масштабів трудової міграції, а також стимулювання зацікавленості працівників у освоєнні нових професій.

Найгострішою проблемою нині є зростання безробіття у всіх його формах. Одним із варіантів вирішення цієї проблеми може бути збільшення зайнятості в малому підприємстві, що стало б

можливим у результаті прийняття додаткових правових заходів і зниження процентної кредитної ставки під час оформлення кредиту. Здійснення цих заходів сприятиме зростанню малого підприємництва, що дасть змогу знизити рівень безробіття.

За умови підвищення зайнятості населення і підвищення ефективності його відтворення перед державою постане завдання спрямування більшого обсягу інвестицій в житлове будівництво, освіту, культуру, охорону здоров'я, науку, а також в інші галузі соціальної інфраструктури.

Для вирішення цих завдань необхідний великий обсяг фінансових ресурсів, а також вдосконалення законодавчої бази. Одним із джерел фінансування могли би стати кошти населення, що акумулюються з метою створення фінансових механізмів довгострокового кредитування. Крім того, на початковому етапі реалізації державної політики розвитку трудових ресурсів фінансові кошти могли би бути отримані шляхом перерозподілу частини національного багатства, що знаходиться в приватній власності в результаті порушення законодавства.

Особливу увагу слід приділяти вдосконаленню трудового законодавства. В цьому напрямі слід посилити відповідальність недобросовісних роботодавців за порушення трудового законодавства.

Актуальною проблемою також залишається розвиток сфери освіти. Сучасні тенденції такі, що за останні 15–20 років професійно-кваліфікаційна структура зайнятих істотно змінилася. Це зумовлено, по-перше, зниженням частки інженерно-технічних фахівців всіх профілів і напрямів (основною причиною цього явища є спад виробництва і низький рівень оплати праці), а по-друге, збільшенням чисельності управлінців, фінансистів, економістів, а також працівників, які мають нові професії у сфері послуг і туристичного бізнесу.

У результаті пропозиція на більшість спеціальностей перевищує потребу в них, з кожним роком зростає кількість фахівців, які не мають можливості проявити свої професійні якості на практиці через надлишок їх кількості. Ця невідповідність відбувається в результаті того, що більшість освітніх установ здійснює підготовку фахівців за тими спеціальностями, які користуються популярністю серед

населення, але при цьому не затребувані на реальному ринку трудових ресурсів.

У зв'язку з цим фінансові вкладення капіталу в сферу освіти повинні бути цільовими і спрямовуватися в ті сфери і галузі, які є затребуваними на реальному ринку праці.

Висновки. Сучасний кризовий стан економіки приводить до того, що багато підприємств змушені екстрено шукати нові шляхи в розвитку і вдосконаленні своєї діяльності. Для виграшу в конкурентній боротьбі перед керівництвом підприємств постає завдання грамотної реалізації економічної політики, спрямованої на поліпшення діяльності у всіх елементах системи підприємства загалом. Іншими словами, нині є необхідність раціонального управління основними ресурсами підприємства в усіх напрямках – виробничому, фінансовому і трудовому. Забезпечення ефективності в процесі управління всіма елементами системи підприємства, як організаційної, так і економічної, – основна проблема сучасної економіки. Будь-який вид діяльності підприємства завжди пов'язаний з людьми, які працюють на цьому підприємстві. Витрати на трудові ресурси – це значна частка собівартості продукції підприємства. Саме тому підвищення ефективності використання трудових ресурсів – один із найважливіших напрямів стратегічного розвитку підприємства.

Отже, основними факторами, які перешкоджають ефективному розвитку і функціонуванню трудових ресурсів, є нестабільність економічної системи, невідповідність попиту і пропозиції на кваліфіковану працю і певні спеціальності, недостатнє державне регулювання зайнятості й необхідність вдосконалення трудового законодавства з урахуванням інтересів не тільки роботодавців, але і працівників. На державному рівні має бути забезпечено взаємодію провідних підприємств і керівників державних корпорацій з державними вищими навчальними закладами з метою виявлення потреби в певних фахівцях та їх підготовки за спеціальними програмами. За умови реалізації цих заходів з'явиться можливість спрямувати необхідні ресурси на загальнонаціональне відродження, що в кінцевому підсумку сприятиме підвищенню ефективності розвитку та використання трудових ресурсів.

Список літератури:

1. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини [Текст]: [навч. посіб.] / М.Г. Акулов, А.В. Дрabanіч, Т.В. Євась та ін. К. : Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
2. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики: монографія / Г.В. Щокін. Київ: МАУП, 2010. 176 с.
3. Соколовська В.В. Розвиток HR-ринку для забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємства / В.В. Соколовська // Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України. Вінниця, 2016. Ч. 1. С. 219–227.
4. Хуторської П. Шляхи підвищення продуктивності праці персоналу / П. Хуторської. URL: http://www.confcontact.com/2015_04_25/1/1_hutorskoj_marinina.html.
5. Арефьева Е. Факторы воздействия на производительность труда / Е. Арефьева, В. Тонкопряд // Бизнес Информ. 2014. № 7. С. 37–39.
6. Гетьман О.О. Економіка підприємства [Текст] : навч. посібник / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. 2-ге вид. К. : Центр учбової літератури, 2010. 488 с.