

УДК 331.5: 332.1

**Легкий Василь Іванович,**  
кандидат економічних наук,  
завідувач кафедри економічної теорії  
та управління персоналом імені академіка УАН З. Маніва  
Івано-Франківського університету права  
імені Короля Данила Галицького



## СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ В УПРАВЛІННІ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті розглянута система економічних і соціальних показників економіки праці, розрахунок і комплексне дослідження який, дозволить оцінити стан і перспективи розвитку кадрового потенціалу економічного суб'єкта. Систематизація показників дана на різних рівнях і етапах вивчення забезпеченості організації трудовими ресурсами, дотримання робочого часу, зміни продуктивності праці, формування і використання фонду заробітної плати.

**Ключові слова:** кадровий потенціал, продуктивність праці, персонал, робочий час, рентабельність персоналу, середньомісячна заробітна плата, трудові ресурси, фонд заробітної плати, чисельність працівників.

**Постановка проблеми.** Ефективне управління кадровим потенціалом залежить від проведення організаційних і соціально економічних заходів, спрямованих на підбір, збереження, підвищення кваліфікації персоналу і забезпечення гідного добробуту працівників. В зв'язку з цим пошук резервів і чинників підвищення результативності використання трудових ресурсів, оптимального планування і прогнозування витрат на оплату праці і соціальних відрахувань є пріоритетними управлінськими завданнями. Використання методів і прийомів оцінки трудового потенціалу, ефективного використання робочого часу і фонду заробітної плати на основі системи аналітичних показників сприяє рішенню важливих соціально економічних завдань розвитку економіки праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На сьогодні питання формування і використання кадрового потенціалу на всіх ієрархічних рівнях розглядаються у працях відомих українських вчених: М. П. Долішнього, Д. П. Богині, О. А. Грішнєвої, В. М. Петюха та інших [1, с. 273]. Але в цих роботах не було розроблено єдиної методики оцінки ефективного використання кадрового потенціалу.

**Постановка завдання.** Мета написання статті полягає в комплексній оцінці стану, розвитку і ефективності використання трудових ресурсів організації, а також дослідженні тенденцій зміни витрат на оплату праці для вибору управлінських рішень.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітностей, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали

хронометражу і фотографій робочого дня, позаоблікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо) [4].

Оцінювати трудові ресурси дозволяє система аналізу, яка використовує загально прийняту методика і має свої особливості.

Основними завданнями аналізу є [2, с. 78]:

- 1) вивчення і оцінка забезпеченості організації і його структурних підрозділів трудовими ресурсами в цілому, а також по категоріях працівників і професіях;
- 2) оцінка використання робочого часу;
- 3) оцінка рівня і динаміки продуктивності праці, а також чинників, що впливають на її зміну;
- 4) оцінка ефективності використання трудового потенціалу;
- 5) оцінка формування і використання фонду заробітної плати;
- 6) пошук резервів росту продуктивності праці і стабільності розвитку фірми на основі кадрового потенціалу.

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів, робочого часу і фонду заробітної плати залежить від масштабів діяльності організації, що проводить кадрову і соціальну політику, і включає наступні основні напрями і що відповідають цим напрямом показники, сприяючі ефективному управлінню кадровим потенціалом організації.

Основні напрями оцінки і управління забезпеченістю організації трудовими ресурсами включають наступні етапи.

1 етап. Аналіз штатного розкладу за ряд років, порівняння фактичної чисельності працівників з плановим показником, порівняння фактичної чисельності працівників за ряд років.

2 етап. Оцінка професійного рівня адміністративно-управлінського персоналу, аналіз відповідності кваліфікації працівників займаній посади, оцінка кадрової політики і стратегії підбору кадрів, організація підвищення кваліфікації кадрів.

3 етап. Вивчення змін у складі працівників, виявлення недоліку або надлишку працівників по посадах.

4 етап. Оцінка руху робочої сили і плинності кадрів, аналіз джерел поповнення робочої сили.

Забезпеченість організації персоналом визначається порівнянням фактичної кількості працівників по категоріях і професіях з плановою потребою. Планом є штатний розклад, який складається на рік.

Додатково аналізується якісний склад персоналу по рівню кваліфікації, на відповідність фактичного рівня освіти кожного працівника займаній посади і вивчаються питання, пов'язані з підбором кадрів, їх підготовкою і підвищенням кваліфікації.

Загальна оцінка кадрового потенціалу може здійснюватися в динаміці, що дозволяє встановити факти плинності кадрів в цілому по організації, в розрізі категорій працівників, структурних підрозділів, сфер діяльності.

Процес зміни чисельності працівників, що призводить до їх перерозподілу між різними видами економічної діяльності, називають рухом робочої сили.

У процесі оцінки руху робочої сили, її ефективного управління і розподілу розраховують абсолютні, відносні і середні показники [5, с. 439].

До абсолютних показників руху робочої сили відносять: чисельність працівників на початок періоду; чисельність працівників на кінець періоду; число прийнятих працівників; число вибулих працівників; облікове, явочне число і число фактично працюючих чоловік.

Відносні показники руху робочої сили це: коефіцієнт обороту по прийому; коефіцієнт обороту по вибуттю; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт постійності складу; коефіцієнт загального обороту.

Середні показники руху робочої сили включають: середнє облікове число працюючих; середнє явочне число працюючих; середнє число працюючих.

Обліковий склад включає усіх працівників, прийнятих на постійну роботу від одного і більше днів. Він характеризує наявність працівників на певну дату, включаючи прийнятих і виключаючи звільнених працівників.

Відносні коефіцієнти руху працівників організації дозволяють оцінити ефективність системи управління кадровою політикою організації, стабільність розвитку економічного суб'єкта, міра дотримання трудового законодавства працівниками і керівництвом.

В процесі оцінки використання робочого часу визначають кількість відпрацьованих днів і годинника за аналізований період часу, а також встановлюють міру використання робочого часу. Аналіз використання робочого часу проводиться по кожній категорії працівників і в цілому по організації.

Робочий час – це установлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки [7].

Аналіз заснований на розрахунку календарного, табельного і максимально можливого фондів робочого часу [8]:

- *календарний фонд* – це число людино-дня місяця, кварталу або року, працівників, що доводяться на одного працівника або колектив. Він розраховується, як сума людино-дня явок, нез'явлень і простоїв;
- *табельний фонд* – це число людино-дня, відпрацьованого працівниками і врахованих в таблиці обліку робочого часу. Він розраховується як різниця між календарним фондом робочого часу і сумою людино-дня святкового і вихідного;
- *максимально можливий фонд* – цей максимально можливий час, який може бути відпрацьований працівниками організації без урахування святкових, вихідних днів, а також днів щорічних відпусток. Він розраховується як різниця між табельним фондом робочого часу і сумою людино-дня щорічних відпусток.

У процесі управління робочим часом розраховують відносні і середні показники. Вони характеризують міру використання того або іншого фонду робочого часу.

До відносних показників управління робочим часом відносять: коефіцієнт використання календарного фонду робочого часу, коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу, коефіцієнт використання максимально можливого фонду робочого часу, коефіцієнт втрат робочого часу, коефіцієнт використання робочого періоду, коефіцієнт використання робочого дня.

Середні показники ефективного використання робочого часу включають: середня фактична тривалість робочого періоду, середня максимально можлива тривалість робочого періоду, середня максимально можлива тривалість робочого періоду, середня фактична тривалість робочого дня, число днів нез'явлень з усіх причин в середньому на одного робітника, число цілоденних простоїв в середньому на одного робітника.

Фонд робочого часу залежить від чисельності працівників, кількості відпрацьованих днів одним працівником в середньому, а також середній тривалості робочого дня і розраховується по формулі:

$$\Phi PC = C * D * П \quad (1)$$

де:  $\Phi PC$  – фонд робочого часу (людино-годин);  $C$  – середньоспискова чисельність працівників, людина;  $D$  – середня кількість відпрацьованих днів одним працівником;  $П$  – середня тривалість робочого дня, годинника.

В процесі аналізу використання робочого часу вивчають його втрати. Усі втрати робочого часу підрозділяються на цілоденні і внутрішньозмінні. Дані про величину і причини виникнення цілоденних втрат робочого часу можна отримати з таблиця обліку робочого часу або із звітів організації про величину цілоденних втрат за допомогою зіставлення фактичних невиходів з плановим об'ємом робочого часу. Приміром, до цілоденних втрат робочого часу відносять: святкові і вихідні дні, відпустки, нез'явлення по хворобі, прогули, виконання державних, громадських обов'язків.

Внутрішньозмінні втрати робочого часу складаються з втрат, залежних і незалежних від працівника. До внутрішньозмінних втрат робочого часу відносять: скорочений робочий день підлітків, укорочений день за умовами праці, відсутність сировини, матеріалів, напівфабрикатів, очікування транспортних засобів і ремонту устаткування, пізніше почало і передчасне закінчення роботи, особисті розмови, мікротравми, скорочений робочий день по дозволу адміністрації.

Цілоденні втрати робочого часу розраховуються по формулі:

$$ЦД = (ВДф - ВДп) * Чф + Трф \quad (2)$$

Внутрішньозмінні втрати розраховуються по формулі:

$$ВЗ = (ТРф - ТРп) * ВДф * Чф \quad (3)$$

де:  $ЦД$ ,  $ВЗ$  – відповідно цілоденні і внутрішньозмінні втрати робочого часу, людино-годин;  $ВДф$ ,  $ВДп$  – відповідно фактична і планова кількість відпрацьованих днів одним працівником;  $Чф$  – фактична чисельність працівників, людина;  $ТРф$ ,  $ТРп$  – відповідно фактична і планова тривалість робочого дня, годинника.

Результативність використання трудового потенціалу і ефективність виробничої діяльності організації характеризує показник продуктивності праці. Ріст продуктивності праці залежить від технічного прогресу, модернізації виробництва, поліпшення професійної підготовки кадрів і їх економічної і соціальної зацікавленості.

Для аналізу рівня продуктивності праці традиційно використовують показники вироблення і трудомісткості [3, с. 101].

Показник вироблення продукції обчислюється як відношення обсягу виробництва (виручки) до витрат праці і показує обсяг виробництва, що доводиться на одиницю витрат праці. Показник трудомісткості – це показник, зворотний показнику вироблення. Він характеризує співвідношення між витратами праці і об'ємом виробництва (виручки), і показує, скільки праці витрачено на виробництво одиниці продукції.

Розрізняють наступні показники продуктивності праці [6, с. 79]:

- *середньогодинний виробіток* визначається як відношення обсягу виробництва (виручки) до кількості людино-годин, відпрацьованих працівниками впродовж аналізованого періоду часу, і показує, яка кількість продукції зроблена одним працівником за одну годину фактичної роботи;
- *середньоденний виробіток* характеризує співвідношення між обсягом виробництва (виручки) і кількістю людино-дня, відпрацьованого працівниками впродовж аналізованого періоду часу, і показує, яка кількість продукції зроблена одним працівником за один день фактичної роботи;

- середньомісячний виробіток розраховується як відношення обсягу виробництва (виручки) і середньоспискової чисельності персоналу і показує обсяг виробництва (виручки), що доводиться в середньому на одного працівника за один місяць.

Найбільш узагальнюючим показником продуктивності праці є *середньорічне вироблення* продукції одним працюючим. Середньорічний виробіток одного робітника залежить від середньогодинного виробітку, кількості робочих днів і тривалості робочого дня:

$$PB = D * TRD * PB \quad (4)$$

де:  $PB$  – середньорічний виробіток одного робітника, грн;  $D$  – кількість робочих днів;  $TRD$  – тривалість робочого дня, годинника;  $PB$  – середньогодинний виробіток, грн.

Підвищення ефективності використання трудових ресурсів є одним з основних чинників збільшення виручки від продажу, рентабельності діяльності організації і продуктивності праці. Важлива роль в рішенні цих завдань належить оцінці ефективності використання трудового потенціалу на основі застосування системи економічних показників, до яких відносять: коефіцієнт збалансованості, коефіцієнт охоплення працівників атестацією, коефіцієнт якості набору персоналу, рентабельність персоналу.

Оскільки прибуток залежить від рентабельності продажів, коефіцієнта оборотності капіталу і суми функціонуючого капіталу, факторну модель рентабельності персоналу можна представити таким чином:

$$\frac{P}{C} = \frac{P}{B} * \frac{B}{K} * \frac{K}{C} \quad (6)$$

чи:

$$\frac{P}{C} = \frac{P}{B} * \frac{B}{TP} * \frac{TP}{C} \quad (7)$$

де:  $P$  – прибуток від продажів;  $C$  – середньоспискова чисельність працівників;  $B$  – виручка;  $K$  – середньорічна сума капіталу;  $TP$  – вартість випуску товарної продукції в діючих цінах;  $\frac{P}{C}$  – рентабельність персоналу;  $\frac{P}{B}$  – рентабельність продажів;  $\frac{B}{K}$  – оборотність капіталу;  $\frac{K}{C}$  – капіталоозброєність праці;  $\frac{B}{TP}$  – доля виручки у вартості товарної продукції;  $\frac{TP}{C}$  – середньорічний виробіток продукції одним працівником в діючих цінах.

По першій моделі можна визначити, як змінився прибуток, що доводиться на одного працівника, за рахунок зміни рівня рентабельності продажів, коефіцієнта оборотності капіталу і капіталоозброєність праці.

Друга модель дозволяє встановити, як змінився прибуток, що доводиться на одного працівника, за рахунок рівня рентабельності продажів, питомої ваги виручки в загальному об'ємі зробленої продукції і продуктивності праці.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів організації і рівня продуктивності праці необхідно здійснювати в тісному взаємозв'язку з дослідженням оплати праці. При цьому проводиться оцінка використання фонду заробітної плати, виявляються резерви збільшення заробітку, оцінюються передумови введення прогресивних форм оплати праці, що дозволяють підвищити соціальний статус працівників.



До складу фонду заробітної плати включаються нараховані організацією суми оплати праці (у грошовій і натуральній формах), за відпрацьований і невідпрацьований час; стимулюючі доплати і надбавки; компенсаційні доплати і надбавки, пов'язані з режимом роботи і умовами праці; а також виплати на живлення, житло і паливо, що носять регулярний характер.

Формування витрат на оплату праці залежить від категорій працівників, оскільки оплата праці робітників більшою мірою схильна до впливу обсягів випуску (при відрядній платні праці) або відпрацьованого часу (при почасовій оплаті праці). Оплата праці службовців робиться по встановлених посадових окладах згідно з штатним розкладом.

В процесі аналізу використання фонду заробітної плати розраховують абсолютне і відносне відхилення фактичної його величини від планової або від попереднього року.

Абсолютне відхилення фонду заробітної плати визначається порівнянням фактично використаних коштів на оплату праці з плановим фондом заробітної плати в цілому по організації і категоріям працівників:

$$\Delta\PhiЗ = \PhiЗф - \PhiЗпл \quad (8)$$

де:  $\PhiЗф$  – фактично використані кошти на оплату праці;  $\PhiЗпл$  – плановий фонд заробітної плати.

Відносне відхилення розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою зарплати і плановим фондом, скоректованим на коефіцієнт виконання плану по виробництву продукції :

$$\PhiЗотн = \PhiЗф - \PhiЗск = \PhiЗф - (\PhiЗперем * K + \PhiЗпост) \quad (9)$$

де:  $\PhiЗф$  – фактичний фонд заробітної плати;  $\PhiЗск$  – скоректований плановий фонд заробітної плати;  $\PhiЗперем$ ,  $\PhiЗпост$  – відповідно плановий фонд змінний і плановий постійний заробітної плати;  $K$  – коефіцієнт виконання плану по виробництву продукції.

Аналіз використання фонду заробітної плати проводиться по видах виплат і в розрізі основних категорій персоналу. Склад і структура фонду заробітної плати по видах виплат аналізується порівняно з кошторисом і в динаміці.

У економічному аналізі ефективність управління фондом заробітної плати характеризують такі показники, як обсяг виробництва продукції на рубель заробітної плати, прибуток на рубель заробітної плати, рівень фонду оплати праці, середньомісячна заробітна плата одного працівника.

На зміну фонду заробітної плати чинить вплив зміна чисельності персоналу, середньої заробітної плати працюючих, питомої ваги окремих категорій працівників в загальному складі персоналу організації, обсягів випуску і інші чинники.

В процесі аналізу слід також встановити відповідність між темпами росту середньої заробітної плати і продуктивністю праці. Оптимальним є співвідношення перевищення темпів росту продуктивності праці над темпами росту оплати праці. Якщо це співвідношення не дотримується, то відбувається перевитрата фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції, і відповідно, зменшення прибутку.

**Висновки.** Таким чином, використання комплексу методів економічного аналізу і системи аналітичних показників дозволяє виявити наявні проблеми і розробити грамотні і обґрунтовані соціально економічні заходи, що підвищують ефективність і результати політики керівництва відносно управління трудовими ресурсами, формування і використання фонду заробітної плати. У результаті розробка обґрунтованих і грамотних стратегічних рішень в сфері кадрової політики, оплати праці і соціального благополуччя трудового колективу, сприяє стабільності розвитку економіки праці в усіх сферах діяльності.

**Список використаних джерел**

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навчальний посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
2. Грабовецький Б. Є. Економічний аналіз: навчальний посібник / Б. Є. Грабовецький. – К: Центр учбової літератури, 2009. – 256 с.
3. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К: КНЕУ, 2003. – 300 с.
4. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві [Електронний ресурс] / М. А. Кравченко // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2010. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=219>.
5. Лугінін О. Є. Статистика: підручник. / О. Є. Лугінін. – 2-е, видання, перероблене та доповнене. – К: Центр учбової літератури, 2007. – 608 с.
6. Рзаєва Т. Г. Економічний аналіз: навчальний посібник / Т. Г. Рзаєва. – Хмельницький: ХНУ, 2003. – 198 с.
7. Робочий час // Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki>.
8. Статистика персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.lntu.info/book/fb/psep/2013/13-39/page6.html>.

***Легкий В. И. Система показателей экономики труда в управления кадровым потенциалом организации***

*В статье рассмотрена система экономических и социальных показателей экономики труда, расчет и комплексное исследование которых позволит оценить состояние и перспективы развития кадрового потенциала экономического субъекта. Систематизация показателей дана на различных уровнях и этапах изучения обеспеченности организации трудовыми ресурсами, соблюдения рабочего времени, изменения производительности труда, формирования и использования фонда заработной платы.*

**Ключевые слова:** *кадровый потенциал, производительность труда, персонал, рабочее время, рентабельность персонала, среднемесячная заработная плата, трудовые ресурсы, фонд заработной платы, численность работников.*

***Legkyi V. I. Scorecard Labor Economics in human resources management organization***

*In this paper the system of economic and social indicators of labor economics, calculation and comprehensive study which will assess the condition and prospects of development of human potential economic entity. Ordering of parameters given at different levels and stages of study availability of human resources, compliance with working time, changes in productivity, the formation and use of payroll.*

**Key words:** *human resources, productivity, staff, office hours, return staff, average wages, human resources, payroll, number of employees.*

