– Ternopil: Vydavnycho-poligrafichnyj centr Ternopil's'kogo nacional'nogo ekonomichnogo universytetu «Ekonomichna dumka», 2013. – № 12(3). S. 62-66. **16.** *Pylypenko A.A., Jaroshenko I.V.* Organizacija upravlinnja integrovanymy strukturamy biznesu v konteksti zbalansovanoi' systemy pokaznykiv. – Kharkiv: VD «INZhEK», 2007. 152 s.

*Надійшла (received) 31.03.2014.*

УДК 331.108.2

***Л.В. БОГОМАЗОВА,*** студент, НТУ «ХПІ»

# АНАЛІЗ ЧИСЕЛЬНОСТІ ТА СТРУКТУРИ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті розглянуто картину стану й тенденції розвитку трудових ресурсів підприємства, яку дає аналіз зміни середньооблікової чисельності працівників проведений по категоріях персоналу, що дозволяє оцінити також склад і структуру трудових ресурсів. Досліджено дінамику чисельності персоналу, розраховані основні показники руху кадрів. Розкрита повнота використання трудових ресурсів, яку можна оцінити по кількості відпрацьованих днів і годин одним працівником за аналізований період часу, а також по ступені використання фонду робочого часу. Такий аналіз проводиться по кожній категорії працівників, по кожному виробничому підрозділі й у цілому по підприємству.

**Ключові слова:** чисельність персоналу, структура, аналіз, трудові ресурси, фонд робочого часу.

**Вступ.** Ефективність господарської діяльності досягається за умови поєднання засобів виробництва із робочою силою у суворо визначених кількісних та якісних пропорціях. Неповне використання того чи іншого виду ресурсів зменшує загальну кількість продукції, що виробляється. В найбільшій мірі це стосується трудових ресурсів.

Неефективне використання трудових ресурсів значно знижує рівень кваліфікації і працездатності працівників, продуктивність праці, збільшує матеріальне та моральне старіння основних фондів, підвищує матеріалоємність продукції, призводить до значного підвищення собівартості продукції та зниження ефективності виробництва.

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність починається з вивчення забезпеченості підприємства робітниками за складом, структурою, кваліфікацією і культурно – освітнім рівнем та характеристики руху робочої сили.

Окремі теоретико-методологічні аспекти ефективності використання трудових ресурсів висвітлені у роботах таких вітчизняних і зарубіжних

© Л.В. Богомазова, 2014

вчених, як А. Линенко, Н. Шульга, Л. Чернелевський, Т. Мельник, М. Армстронг, М.Спенс та ін.

**Метою** статті є розгляд теоретико-методологічних основ аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Виходячи із поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

– розглянути етапи аналізу ефективності використання трудових ресурсів;

– дати характеристику показникам ефективності праці;

– розглянути методи вимірювання рівня продуктивності праці;

– висвітлити фактори, які впливають на продуктивність праці.

**Основні результати дослідження.** Для оцінки забезпеченості підприємства робочою силою визначаються як абсолютні так і відносні відхилення від планової потреби в ній. Абсолютне відхилення розраховується шляхом порівняння фактичних показників за звітний період з відповідними показниками за планом. Велике значення має аналіз динаміки чисельності персоналу за 2-3 роки. Він дає змогу оцінити як підприємство вписується в ринкові умови господарювання і наскільки успішно витримує конкурентну боротьбу на ринку продукції і трудових ресурсів.

Загальну картину стану й тенденції розвитку трудових ресурсів підприємства дає аналіз зміни середньооблікової чисельності працівників проведений по категоріях персоналу, що дозволяє оцінити також склад і структуру трудових ресурсів.

Чисельність персоналу на кінець року наведена в табл. 1.

Таблиця 1 – Динаміка чисельності персоналу

| Показники | Чисельність | | | Зміни | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2011-2012 рр. | | 2012-2013 рр. | |
| | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | абсол, чол. | відносні, % | абсол., чол. | відносні, % |
| Середньо-облікова чисельність працівників на кінець року, чол. | 31 | 32 | 33 | 1 | 103,2 | 1 | 103,1 |
| в тому числі: | | | | | | | |
| – керівники | 5 | 5 | 4 | 0 | 100,0 | – 1 | 80,0 |
| – фахівці | 15 | 16 | 17 | 1 | 106,7 | 1 | 106,3 |
| – службовці | 6 | 6 | 7 | 0 | 100,0 | 1 | 116,7 |
| – технічний персонал | 5 | 5 | 5 | 0 | 100,0 | 0 | 100,0 |

З наведених даних на кінець 2013 року бачимо, абсолютна чисельність персоналу зменшилася на 1 працівника за рахунок зменшення керівників. Зменшення чисельності є наслідком зменшення обсягів надання послуг й оптимізацією кадрового складу підприємства.

Структура чисельності по категоріях працівників характеризується даними, наведеними на рис. 1-3.

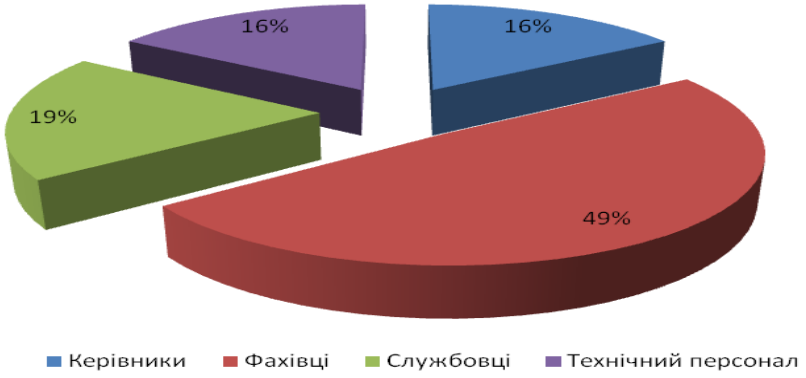


Рис. 1 – Структура чисельності працівників за 2011 р.

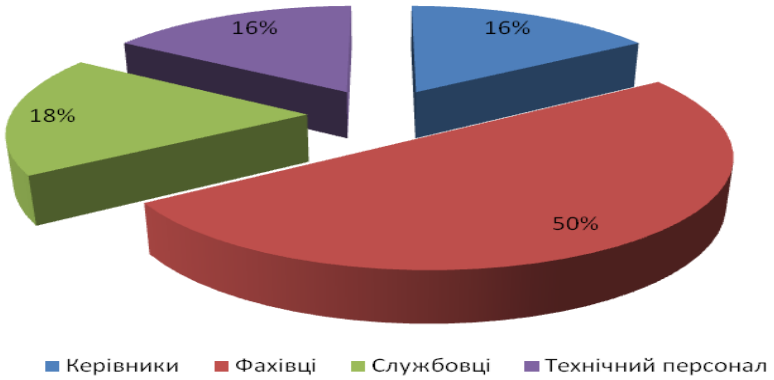


Рис. 2 – Структура чисельності працівників за 2012 р.

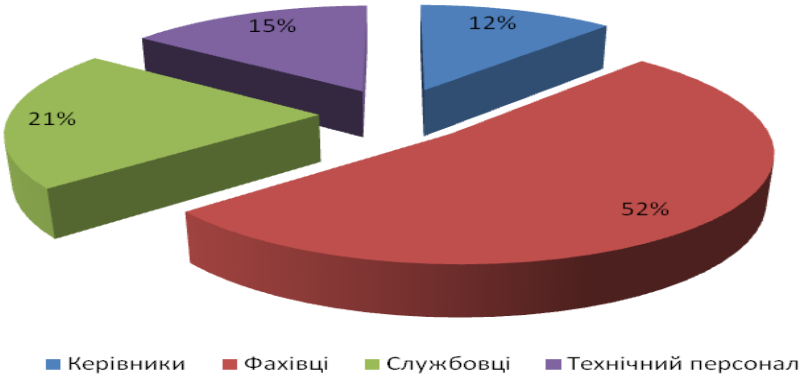


Рис. 3 – Структура чисельності працівників за 2013 р.

В структурі персоналу, згідно наведених даних істотних змін не відбулося. Найбільш питому вагу складають фахівці – 52 %. Доля фахівців за період з 2011 року по 2013 рок збільшилась на 3 відсоткових пунктів за рахунок збільшення їх чисельності. Зростання питомої ваги по іншим категоріям працюючих обумовлено тільки змінами в чисельності фахівців та загальної чисельності.

Необхідна умова ефективної роботи персоналу – стабільність складу співробітників підприємства. Склад працюючих постійно змінюється, цей процес характеризується коефіцієнтами обороту робочої сили:

а) коефіцієнт обороту по прийому

$$Кпр = Чпр/Чсроб, \quad (1)$$

де *Чпр* – число прийнятих працівників, чоловік;

*Чсроб* – середньооблікова чисельність персоналу, чоловік;

б) коефіцієнт обороту по звільненню

$$Кзв = Чзв/Чсроб, \quad (2)$$

де *Чзв* – число звільнених працівників, чоловік;

в) коефіцієнт загального обороту

$$Кзаг = Чпр+Чзв/ Чсроб; \quad (3)$$

г) коефіцієнт плинності робочої сили

$$Кзв = Чзвв/ Чсроб, \quad (4)$$

де *Чзвв* – число звільнених за власним бажанням і порушення трудової дисципліни, чоловік.

Розраховані показники руху кадрів наведені в табл. 2.

Таблиця 2 – Аналіз руху персоналу

| Показники | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | Відхилення | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2011-2012 р.р. | | 2012-2013 р.р. | |
| | | | | +/- | % | +/- | % |
| Прибуло на підприємство, чол. | 1 | 4 | 2 | 3 | 400,0 | -2 | 50,0 |
| Вибуло з підприємства, чол. всього, | 3 | 4 | 3 | 1 | 133,3 | -1 | 75,0 |
| у т.ч.: по власному бажанню | 3 | 4 | 3 | 1 | 133,3 | -1 | 75,0 |
| Чисельність на кінець періоду | 33 | 33 | 33 | 0 | 100,0 | 0 | 100,0 |
| Середньооблікова чисельність штатних працівників, чол. | 31 | 32 | 33 | 1 | 152,4 | 1 | 103,1 |
| Коефіцієнти обороту | | | | | | | |
| – з приймання | 0,032 | 0,125 | 0,061 | 0,093 | 390,6 | -0,064 | 48,8 |
| – зі звільнення | 0,097 | 0,125 | 0,091 | 0,028 | 128,9 | -0,034 | 72,8 |
| – загального обороту | 0,129 | 0,25 | 0,152 | 0,121 | 193,8 | -0,098 | 60,8 |
| Коефіцієнт плинності, % | 9,68 | 12,5 | 9,09 | 2,82 | х | -3,41 | х |

При аналізі табл. 2 видно, що у 2012 році було звільнено на одного працівника більше ніж у 2011 році, а також на 3 працівників було більше прийнято на роботу, у 2013 році порівняно з 2012 роком було менше звільнено на 1 працівника і прийнято на 2 працівника.

У разі цього в 2012 році збільшилися коефіцієнти загального обороту персоналу та плинності кадрів. Останній досяг розміру 12,5 що є вже доволі високим показником, але ще знаходиться в рекомендованих межах (до 17 %), в 2013 році всі коефіцієнти обороту персоналу та плинності кадрів зменшилися.

Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити по кількості відпрацьованих днів і годин одним працівником за аналізований період часу, а також по ступені використання фонду робочого часу. Такий аналіз проводиться по кожній категорії працівників, по кожному виробничому підрозділі й у цілому по підприємству.

Розрахунок показників фонду робочого часу.

Календарний фонд часу становить:

– 2011 – 365 днів;
– 2012 – 366 днів;
– 2013 – 365 днів.

Номінальний фонд робочого часу розрахувати по формулі:

$$T_{ном} = T_{к} - t_{вих}, \quad (5)$$

де $T_{ном}$ – номінальний фонд робочого часу, дні;

$T_{к}$ – календарний фонд часу, дні;

$t_{вих}$ – час вихідних і святкових днів.

Розрахунок явочного фонду робочого часу розраховуємо по формулі:

$$T_{яв} = T_{ном} - t_{неяв}, \quad (6)$$

де $T_{яв}$ – явочний фонд робочого часу, дні;

$t_{неяв}$ – дні неявок: відпустки, через хворобу, прогули, простої.

Корисний фонд робочого часу розрахувати по формулі:

$$T_{п} = T_{яв} \cdot t - t_{вп}, \quad (7)$$

де $T_{п}$ – корисний фонд робочого часу, год.;

$t$ – номінальна тривалість робочого часу, год.;

$t_{вп}$ – час внутрізмінних простоїв і перерв у роботі, скорочених і пільгових годин, годинники.

Розрахунки наведені в табл. 3. Як видно з даних наведених у табл. 3 фактично корисний фонд робочого часу 1 працівника у 2012 році становить 1542,2 годин, що на 37,1 годину менше ніж у 2011 р. Це пов’язане з тим у 2012 році скоротилися явочний фонд робочого часу та тривалість робочої зміни. У 2013 році навпаки корисний фонд робочого часу 1 працівника виріс на 23,5 години.

Таблиця 3 – Основні показники балансу робочого часу одного робітника

| Показники | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | Відхилення | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | 2011-2012 рр. | | 2012-2013 рр. | |
| | | | | абсол. | відн.,% | абсол. | відн.,% |
| Календарний, дні | 365 | 366 | 365 | 1 | 100,3 | -1 | 99,7 |
| Номінальний (режимний), дні | 251 | 250 | 251 | -1 | 99,6 | 1 | 100,4 |
| Середньооблікова чисельність штатних працівників, чол. | 31 | 32 | 33 | 1 | 103,2 | 1 | 103,1 |
| Загальний корисний фонд робочого часу, год. | 48959 | 49351 | 51668 | 392 | 100,8 | 2317 | 104,7 |
| Корисний фонд робочого часу одного працівника, год. | 1579,3 | 1542,2 | 1565,7 | -37,1 | 97,7 | 23,5 | 101,5 |

**Висновки.** Оцінка використання трудових ресурсів дозволяє виявити недоліки у роботі, їх причини та внутрішні резерви економії трудовитрат і підвищення ефективності використання кадрів завдяки їх раціонального розміщення, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією.

Складовими аналізу використання трудових ресурсів виступають чисельність працівників, рівень забезпеченості ними підприємства, їх склад і структура, показники руху робочої сили, продуктивності праці, використання робочого часу тощо. Система трудових показників дає можливість поєднати та пов’язати окремі показники між собою, а їх аналіз дозволяє оцінити вплив кожного окремого й усієї сукупності показників на загальну результативність праці.

Аналіз повинен ґрунтуватися на існуючих законодавчій та нормативно-правовій, обліковій інформаційних базах, бухгалтерській та статистичній звітностях, даних первинної документації та ін.

Підприємства повинні бути зацікавлені в якнайшвидшому усуненні усіх недоліків в роботі працівників та використанні виявлених резервів, оскільки це дозволить підвищити ефективність праці, а це, у свою чергу, покращить результати діяльності підприємства.

**Список літератури: 1.** *Линенко А.В.* Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання [Текст] / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіоні. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111-116. **2.** *Мельник Т.Г.* Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати / Т.Г. Мельник // Теоретичні та прикладні питання економіки: Збірник

наукових праць. – К.: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет». – 2005. – Вип.7. – С. 291-296. **3.** *Слободчикова Ю.В.* Методичні аспекти контролю і підвищення продуктивності праці на підприємствах [Текст] / Ю.В. Слободчикова // Держава та регіоні. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – № 1. – С. 321-326. **4.** *Чернелевський Л.М.* Економічний аналіз на підприємствах промисловості і торгівлі: Підручник / Л.М. Чернелевський. – К.: «Пектораль», 2003. – 312с. **5.** *Шульга Н.В.* Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств [Текст] / Н. Шульга // Наукові записки: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету. – Тернопіль: Економічна думка. – 2006. – Вип.16. – С. 293-294. **6.** *Шульга Н.В.* Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис... к.е.н.: 08.00.09 / Н.В. Шульга; КНЕУ. – Київ, 2008. – 24с. **7.** Закон України «Про оплату праці»: від 10.07.03 р. № 1086-І // Урядовий кур'єр. – 15 серпня 2003 р. – С. 8-11**. 8.** Інструкція зі статистики заробітної плати. Затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 р. **9.** Кодекс законів про працю в Україні // Праця й зарплата. – 2003. – № 2. – С. 5-19. **10**. *Кононенко О., Маханько О.,* Аналіз фінансової звітності. – К.: Фактор, 2011. – 208 с. **11.** *Кравченко С.Г.* Економічний аналіз / Навчальна і практична допомога. – Х.: ХИБМ, 1999. – 124с. **12.** *Савицька Г.В.* Аналіз господарської діяльності підприємства: 4-і ізд., перепр. і доп. – Мінськ: ТОВ «Нове знання», 2005. – 688 с. **13.** Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.03 р. № 601 // Бухгалтерський облік й аудит. – 2003. – № 11. – С. 3-9. **14**. Порядок визначення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. № 100 // Заробітна плата України. – 1995. – № 4. – С. 110. Зі змінами й доповненнями. **15.** Про підприємництво: Закон України від 07.02.91 р. № 698-XII // Відомості ВРУ. – 1999. – № 14. – С. 354. Зі змінами й доповненнями.

**Bibliography (transliterated): 1.** *Ly`nenko A.V.* Sutnist` j analiz trudovogo potencialu pidpry`yemstva za pokazny`kamy` efekty`vnosti jogo vy`kory`stannya [Tekst]. A.V. Ly`nenko, O.L. Shevchenko. Derzhava ta regioni. Seriya: Ekonomika ta pidpry`yemny`cztvo. – 2008. – № 4. – S. 111-116. **2.** *Mel`ny`k T.G.* Efekty`vnist` praci: metody` vy`miryuvannya produkty`vnosti praci ta yiyi oplaty`. T.G. Mel`ny`k. Teorety`chni ta pry`kladni py`tannya ekonomiky`: Zbirny`k naukovy`x pracz`. – Kyiv: Vy`davny`cho-poligrafichny`j centr "Ky`yivs`ky`j universy`tet". – 2005. – Vy`p.7. – S. 291-296. **3.** *Slobodchy`kova Yu.V.* Metody`chni aspekty` kontrolyu i pidvy`shhennya produkty`vnosti praci na pidpry`yemstvax [Tekst]. Yu.V. Slobodchy`kova. Derzhava ta regioni. Seriya: Ekonomika ta pidpry`yemny`cztvo. – 2007. – № 1. – S. 321-326. **4.** *Chernelevs`ky`j L.M.* Ekonomichny`j analiz na pidpry`yemstvax promy`slovosti i torgivli: Pidruchny`k. L.M. Chernelevs`ky`j. – Kyiv: "Pektoral`", 2003. – 312 s. **5**. *Shul`ga N.V.* Analiz efekty`vnosti vy`ko-ry`stannya trudovy`x resursiv u sy`stemi upravlinnya diyal`nistyu avtotransportny`x pidpry`yemstv [Tekst]. N. Shul`ga. Naukovi zapy`sky`: zb. nauk. pracz` kafedry` ekonomichnogo analizu Ternopil`s`kogo nacional`nogo ekonomichnogo universy`tetu. – Ternopil`: Ekonomichna dumka. – 2006. – Vy`p.16. – S. 293-294. **6.** *Shul`ga N.V.* Oblik i audy`t rozraxunkiv z oplaty` praci ta analiz efekty`v-nosti vy`kory`stannya trudovy`x resursiv: atoref. dy`s... k.e.n.: 08.00.09. N.V. Shul`ga; KNEU. – Kyiv, 2008. – 24 s. **7.** Zakon Ukrayiny` «Pro oplatu praci»: vid 10.07.03 r. № 1086-I. Uryadovy`j kur'yer. – 15 serpnya 2003 r. – S. 8-11. **8.** Instrukciya zi staty`sty`ky` zarobitnoyi platy`. Zatverdzhena nakazom Derzhavnogo komitetu staty`sty`ky` Ukrayiny` vid 13 sichnya 2004 r. **9.** Kodeks zakoniv pro pra-cyu v Ukrayini. Pracya j zarplata. – 2003. – № 2. – S. 5-19. **10.** Kononenko O., Maxan`ko O., Analiz finansovoyi zvitnosti. – Kyiv: Faktor, 2011. – 208 s.

**11.** *Kravchenko S.G.* Ekonomichny`j analiz. Navcha-l`na i prakty`chna dopomoga. – Kharkov: XY`BM, 1999. – 124 s. **12.** *Savy`cz`ka G.V.* Analiz gospodars`koyi diyal`nosti pidpry`yemstva: 4-i izd., perepr. i dop. – Mins`k: TOV "Nove znannya", 2005. – 688 s. **13.** Polozhennya (standart) buxgalters`kogo obliku 26 "Vy`platy` pracivny`kam": Nakaz Ministerstva finansiv Ukrayiny` vid 28.10.03 r. № 601. Buxgalters`ky`j oblik j audy`t. – 2003. – № 11. – S. 3-9. **14.** Poryadok vy`znachennya seredn`oyi zarobitnoyi platy`: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny` vid 08.02.95 r. № 100. Zarobitna plata Ukrayiny`. – 1995. – № 4. – S. 110. Zi zminamy` j dopovnennyamy`. **15.** Pro pidpry`yemny`cztvo: Zakon Ukrayiny` vid 07.02.91 r. № 698-XII. Vidomosti VRU. – 1999. – № 14. – S. 354. Zi zminamy` j dopovnennyamy`.

*Стаття рекомендована до друку докт. економ. наук, проф. О.В. Манойленко.*

*Надійшла (received) 01.04.2014.*

УДК 658:005.61

***І.М. ПОГОРЄЛОВ,*** канд. економ. наук, доц., НТУ «ХПІ»;
***О.В. СИРОМ'ЯТНИКОВА,*** асистент, НТУ «ХПІ»;
***М.Є. ДЕМЧЕНКО,*** студент, НТУ «ХПІ»

# ОСНОВНІ СИСТЕМИ ТА МЕТОДИ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглянуто основні системи та методи визначення ефективності діяльності підприємств, користуючись якими можливо підвищити ефективність їх функціонування. Розглянутий склад систем оцінювання та можливість їх застосування в сучасних умовах господарювання. Показано, що процес дослідження різних методів є одним з найбільш актуальних питань на сьогоднішній момент, зважаючи на те, що серед існуючих вартісних моделей немає такої, яка в повній мірі дозволила б враховувати всю сукупність факторів зовнішнього і внутрішнього середовища компанії.

**Ключові слова:** оцінка, ефективність діяльності, вартість компанії, система збалансованих показників

**Вступ.** В сучасних умовах господарювання проблема оцінки ефективності діяльності підприємств є досить актуальною, тому що оцінка та визначення ефективності дає змогу досліджувати процес управління діяльністю підприємства, визначає рівень відповідності системи управління об'єкту та зовнішньому середовищу, а також сприяє виявленню відхилень у функціонуванні системи.

Взаємодія суб'єктів господарювання із зовнішнім середовищем, яке характеризується високим рівнем невизначеності, складності та динамізму, призводить до зниження ефективності управлінських рішень. Як наслідок, стає необхідною якісна і своєчасна оцінка ефективності внутрішніх процесів на підприємстві, процесів його взаємодії з елементами зовнішнього середо-

© І.М. Погорєлов, О.В. Сиром'ятникова, М.Є. Демченко, 2014