

# АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

## ANALYTICAL SUPPLY OF LABOR RESOURCES MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

Стаття присвячена дослідженню аналітичного забезпечення управління трудовими ресурсами підприємства. Зазначено, що важливість ефективного управління трудовими ресурсами обґрунтована тим, що саме вони є одними з найбільш значущих та провідних ресурсів, які можуть забезпечити підприємству довгострокові конкурентні переваги. Розглянуто поширені у науково-практичній літературі групи методів, що використовуються для оцінки ефективності використання трудових ресурсів. У статті також наводяться наукові підходи для оцінювання трудових ресурсів. Разом з тим, зазначено, що основні показники та індикатори оцінки ефективності управління трудовими ресурсами залежать від галузі та специфіки діяльності підприємства. Наведені етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів, а також основні показники, які використовуються на кожному етапі аналізу. Наведена класифікація показників продуктивності праці.

**Ключові слова:** трудові ресурси, управління трудовими ресурсами, аналітичне забезпечення управління трудовими ресурсами, аналіз ефективності використання трудових ресурсів, показники ефективності використання трудових ресурсів.

The article is devoted to the study of analytical support for the management of labor resources of the enterprise. It is noted that the importance of effective management of labor resources is justified by the fact that they are one of the most significant and leading resources that can provide the enterprise with long-term competitive advantages. The groups of methods used to evaluate the effectiveness of the use of labor resources, in particular, the integral method, the point evaluation method, the index method, and the cluster analysis method, which are widespread in the scientific and practical literature, are considered. The article also presents scientific approaches to the assessment of labor resources: cost, comparative, effective, as well as the content of each approach. At the same time, it is noted that the main indicators and indicators for evaluating the effectiveness of labor resources management depend on the industry and the specifics of the company's activity. It was also determined that the overall effectiveness of human activity is the ratio of the obtained useful result to the amount of resources spent on obtaining the result. Therefore, labor efficiency is expressed in the ratio of the volume of products produced (performance of works, provision of services) to the amount of labor spent. Thus, the increase in labor efficiency occurs in the case of an increase in production volumes with unchanged or lower labor costs. The stages of analysis of the state and efficiency of the use of labor resources are given, as well as the main indicators used at each stage of the analysis. The classification of labor productivity indicators is given. It was determined that the analysis of the efficiency of the use of labor resources is carried out based on the information provided in operational, financial and statistical reporting, primary documents on personnel accounting, timesheets, materials of photographs of the working day and timekeeping, outside accounting materials (minutes of production meetings, orders, etc.). The practical significance of the obtained results is that the sufficient provision of the enterprises with the necessary labor resources, their rational use, and a high level of labor productivity are of great importance for increasing the volume of production and increasing the efficiency of production.

**Key words:** labor resources, labor resources management, analytical support for labor resources management, analysis of the efficiency of the use of labor resources, indicators of the efficiency of the use of labor resources.

УДК 658.4:331.101.2

DOI: <https://doi.org/10.32782/dees.11-36>

**Циганова О.С.<sup>1</sup>**

к.е.н., доцент,  
Національний університет  
кораблебудування  
імені адмірала Макарова

**Мурашко І.С.<sup>2</sup>**

к.е.н.,  
Ізмаїльський державний гуманітарний  
університет

**Tsyhanova Oleksandra**

Admiral Makarov National Shipbuilding  
University

**Murashko Iryna**

Izmail State Humanitarian University

**Постановка проблеми.** Трудові ресурси є однією з значущих та провідних ринкових ресурсів, які здатні забезпечити стійкі довгострокові конкурентні переваги підприємству. Від ефективності управління трудовими ресурсами залежить ефективність діяльності підприємства, його конкурентоспроможність, утримання ринкових позицій, прибутковість та інше. Управління трудовими ресурсами потребує здійснення систематичної оцінки ефективності управління ними.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання ефективності використання трудових ресурсів широко розкрито у працях науковців. Зокрема, автори О. Череп, Ю. Калужна, Л. Михайліченко, О.О. Пшик-Ковальська, О.І. Ковальський досліджували проблеми та особливості управління трудовими ресурсами у

воєнних умовах. А.В. Бессонова, Т.М. Черната, Л.А. Сиволап, С.С. Хавалиць, Р.Б. Ніколаєнко досліджували методіку аналізу розвитку персоналу. Разом з тим, ускладнення умов господарювання, пов'язане із воєнними діями, погіршенням соціально-економічної та демографічної ситуації потребують від керівництва все більше уваги приділяти саме проблемам ефективного використання персоналу, що, у свою чергу, вимагає формування ефективного аналітичного забезпечення управління трудовими ресурсами.

**Мета статті** полягає в дослідженні аналітичного забезпечення управління трудовими ресурсами.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В економічній літературі існує декілька методів оцінки ефективності використання трудових ресурсів, а саме інтегральний метод, метод

<sup>1</sup> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0929-1436>

<sup>2</sup> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4635-6921>

бальної оцінки, індексний метод, метод кластерного аналізу.

За інтегральним методом результат визначається у вигляді одного показника, який об'єднує кількісні та якісні оцінки складових об'єкта, що досліджується. Метод бальної оцінки передбачає визначення балів кожному компоненту досліджуваного об'єкта. За індексним методом застосовуються індекси, які розраховуються як відношення певного показника досліджуваного року (періоду) до попереднього або базисного року (періоду), а також фактичного значення певного показника до його нормативного значення. Метод кластерного аналізу є оцінкою з використанням балів, еталонів, та ранжуванням значень на високий, середній та низький рівні.

Оцінка трудових ресурсів здійснюється з використанням витратного, порівняльного та результативного підходів (табл. 1).

Основні показники та індикатори оцінки ефективності управління трудовими ресурсами залежать від галузі та специфіки діяльності підприємства.

У широкому розумінні ефективність є загальною результативністю людської діяльності, яка визначається як відношення одержаного корисного результату до обсягу ресурсів, витрачених на отримання результату. Тому, ефективність праці виражається у співвідношенні обсягів виробленої продукції (виконанні робіт, наданні послуг) до кількості витраченої праці. Таким чином, зростання ефективності праці відбувається у випадку збільшення обсягів виробництва продукції при незмінних або менших витратах праці.

До основних показників, за якими характеризується ефективність використання трудових ресурсів відносяться: чисельність персоналу за категоріями і професіями, освітній рівень та кваліфікація працівників, витрати робочого часу, обсяг виробленої продукції чи наданих послуг, а інформація про рух особового складу підприємства.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів здійснюється за даними інформації, наведеної в оперативній, фінансовій та статистичній звітності, первинних документах з обліку кадрів, табельного обліку, матеріалах фотографій робочого дня та хронометражу, поза облікових матеріалах (протоколи виробничих нарад, накази тощо).

Аналіз ефективності управління трудовими ресурсами здійснюється за певними етапами (рис. 1).

Середньооблікова чисельність працівників за місяць розраховується шляхом ділення суми чисельності працівників за кожний календарний день місяця, включаючи вихідні та святкові дні, на загальну кількість календарних днів у місяці.

Розрахунок середньооблікової чисельності працівників за квартал (рік) здійснюється шляхом ділення суми середньооблікової чисельності працівників за всі місяці роботи працівників підприємства у даному кварталі (або році) на кількість місяців у періоді.

Показники руху кадрів включають наступні:

- коефіцієнт обороту по прийому, розраховується шляхом ділення кількості прийнятих працівників на роботу на середньоспискову чисельність працівників;

- коефіцієнт обороту по вибуттю розраховується шляхом ділення кількості звільнених працівників за рік на середньоспискову чисельність працівників підприємства;

- коефіцієнт плинності кадрів, розраховується шляхом ділення кількості звільнених працівників за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни на середньоспискову чисельність працівників;

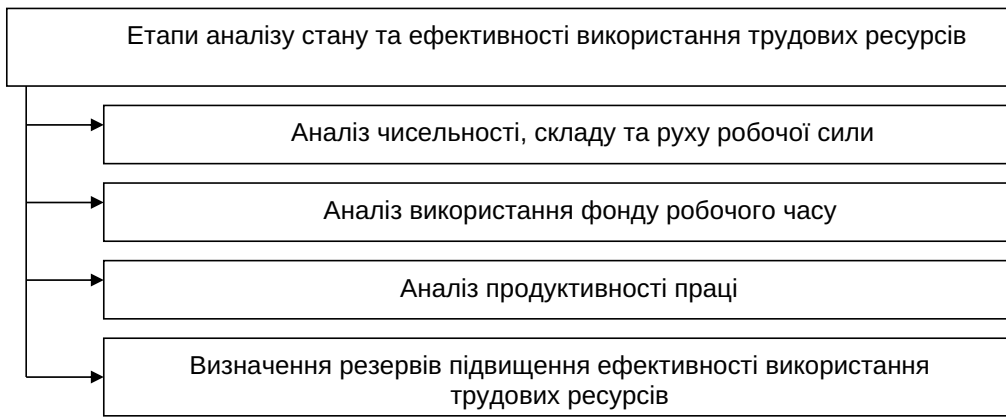
- коефіцієнт постійності кадрів розраховується шляхом ділення кількості співпрацівників, які працювали весь рік на підприємстві на середньоспискову чисельність працівників. Наведені коефіцієнти допомагають відстежити динаміку кадрів на підприємстві. Зокрема, коефіцієнт обороту по

Таблиця 1

Наукові підходи до оцінювання трудових ресурсів

№ з/п	Підхід	Зміст
1	Витратний	Оцінка трудових ресурсів здійснюється на підставі витрат на фонд оплати праці, навчання та перепідготовки кадрів.
2	Порівняльний	Передбачає порівняння трудових потенціалів окремих працівників і включає: якісні методи (методи ділових ігор, вільних характеристик, «360 градусів», інтерв'ю, описовий); кількісні методи (ранговий, рейтинговий та визначеного розподілу); комбіновані (анкетування, тестування, порівняння парами, суми оцінок, шкали, класифікації, спостереження за поведінкою)
3	Результативний	Передбачає розрахунок показників ефективності праці, у тому числі, за ефект праці приймається обсяг виробленої продукції та її якість. Проблема застосування цього методу пов'язана із визначенням ефективності роботи певних категорій персоналу, які безпосередньо не виготовляють продукцію.

Джерело: розроблено авторами за даними [1–4]



**Рис. 1. Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів**

*Джерело: розроблено авторами за даними [1–4]*

прийому та коефіцієнт обороту по вибуттю надають можливість визначити динаміку зміни чисельності працівників підприємства.

За допомогою коефіцієнту постійності кадрів можна визначити ступень задоволення працівників умовами праці.

Показники виміру продуктивності праці включають прямий (виробіток) та обернений (трудомісткість). Для розрахунку показників виробітку

використовуються показники вартості виробленої продукції та обсяг продукції у фізичних одиницях, обсягів продажів, обсягів продукції у норма-годинах тощо. Показник трудомісткості є оберненим до показника виробітку.

Показники виробітку розраховуються у натуральних, вартісних та трудових показниках. Показники продуктивності праці класифікуються за певними критеріями (рис. 2).



**Рис. 2. Класифікація показників продуктивності праці**

*Джерело: розроблено авторами за даними [1–4]*

Таким чином, основним показником ефективності роботи працівників є продуктивність праці, аналіз якої дозволяє виявити резерви підвищення ефективності працівників.

Коефіцієнт рентабельності персоналу розраховується шляхом ділення прибутку підприємства від реалізації продукції на середньорічну чисельність працівників. Даний показник свідчить про те, скільки гривень прибутку від реалізації продукції приносить підприємству кожен працівник.

**Висновки.** Таким чином, ефективність діяльності підприємства залежить від ступеня його забезпеченості кадрами відповідної кваліфікації, а також ефективності їх використання. Це обґрунтовує необхідність здійснення систематичного аналізу стану, наявності, руху та ефективності використання трудових ресурсів для прийняття якісних рішень щодо управління ними. Зокрема, основними показниками для такого аналізу є продуктивність праці, коефіцієнт плинності кадрів, використання робочого часу, рентабельність персоналу та інші.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24>
2. Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2022. № 4 (2). С. 88–93. URL: [https://science.lpnu.ua/uk/smeu/vsi-vypusky/vypusk-4-nomer-2-2022/osoblyvosti-](https://science.lpnu.ua/uk/smeu/vsi-vypusky/vypusk-4-nomer-2-2022/osoblyvosti-upravlinnya-personalom-v-umovah-voyennogo-stanu)

[upravlinnya-personalom-v-umovah-voyennogo-stanu](https://science.lpnu.ua/uk/smeu/vsi-vypusky/vypusk-4-nomer-2-2022/osoblyvosti-upravlinnya-personalom-v-umovah-voyennogo-stanu)

3. Бессонова А.В., Черната Т.М. Аналіз методів розвитку кадрового потенціалу. *Центральнотраїський науковий журнал*. 2021. Вип. 6 (39). С. 97–105.

4. Сиволап Л.А., Хавалиць С.С., Ніколаєнко Р.Б. Аналіз розвитку персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9732>.

#### REFERENCES:

1. Cherep, O., Kalyuzhna, Yu., & Mykhailichenko, L. (2023). Osoblyvosti upravlinnya personalom v umovakh voyennogo stanu v Ukraini [Features of personnel management in conditions of martial law in Ukraine]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24>. [in Ukrainian]
2. Pshyk-Kovalska, O.O., Kovalskyi, O.I. (2022). Osoblyvosti upravlinnya personalom v umovakh voyennogo stanu [Features of personnel management in conditions of martial law]. *Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennya i problemy rozvytku*, vol. 4 (2), pp. 88–93. Available at: <https://science.lpnu.ua/uk/smeu/vsi-vypusky/vypusk-4-nomer-2-2022/osoblyvosti-upravlinnya-personalom-v-umovah-voyennogo-stanu>. [in Ukrainian]
3. Bessonova A.V., Chernata T.M. (2021) Analiz metodiv rozvytku kadrovogo potencialu [Analysis of personnel development methods]. *Centralnoukraiyskyj naukovyj zhurnal*, vol. 6 (39), pp. 97–105. [in Ukrainian]
4. Syvolap L.A., Havalyts S.S., Nikolayenko R.B. (2021) Analiz rozvytku personalu pidpryyemstva v suchasnykh umovakh gospodaryuvannya [Analysis of the development of the company's personnel in modern business conditions]. *Efektivna ekonomika*, no. 12. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9732>. [in Ukrainian]