

Русс Д. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ОЦІНКА ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день, особливе значення для поліпшення ефективності функціонування певної підприємницької організації мають наявність на підприємстві необхідних трудових ресурсів, їх раціональне використання та достатній рівень продуктивності праці. Сприяння розвитку трудового потенціалу підприємства може відбуватися за рахунок оцінки роботи персоналу, виявлення трудового потенціалу кожного робітника задля його використання з найвищою оптимальністю, подальшого вдосконалення навичок та перенавчання, підвищення кваліфікації персоналу.

Дослідження методів аналізу трудових ресурсів підприємства проводиться з метою скоротити їх чисельність, та удосконалити вибір оптимальних показників для оцінювання їх використання. До трудових ресурсів прийнято відносити населення країни у працездатному віці (чоловіки та жінки від 16 до 60 років), окрім непрацюючих інвалідів першої та другої груп, а також непрацюючих осіб працездатного віку, котрі є пенсіонерами на пільгових умовах [1].

Нині трудовий потенціал виступає головним елементом досягнення конкурентоспроможності на сучасному економічному рівні. Трудові ресурси є одними із значних складових капіталу структури підприємства. Так, науковці пропонують виділяти певні види капіталу, що мають належати трудовим ресурсам підприємства, конкретніше: інтелектуальний капітал, трудовий капітал, підприємницький капітал, культурно-моральний капітал. Трудовий капітал підприємства майже завжди характеризується роботою висококваліфікованих кадрів, потреба в яких викликана технологією, що прийнята на підприємстві. Одночасно зі зростанням рівня технології на підприємстві, спостерігається ріст вимог до трудового капіталу. З розвитком технології або переходом на новаторські високотехнологічні виробництва

виникає необхідність інвестицій, метою яких повинні бути перекваліфікація та підвищення кваліфікації працівників. Підприємницький капітал можна охарактеризувати такими показниками, як новаторство, підприємливість, здатність до організації та ризику, почуття економії, енергоємність тощо.

Дані якості сприяють розвитку ефективності праці та зросту доходів підприємства. Зазвичай, присутність усіх видів капіталів відображає високу якість трудових ресурсів. У свою чергу, якість трудових ресурсів має вплив на розвиток підприємства та обумовлює підвищення ефективності соціально-економічної сфери його діяльності.

Важливими умовами, що відрізняють трудові ресурси від усіх інших, є можливість висувати вимоги та претензії до керівництва щодо змін чи покращення умов роботи й оплати праці, можливість працювати або відмовлятися від роботи добровільно, можливість звільнитися за власним бажанням. Саме тому потрібно ретельно оцінювати напрями ефективного використання трудового потенціалу підприємства. Для цього, насамперед, треба мати об'єктивну та достовірну інформацію щодо стану трудових ресурсів на підприємстві, тобто проводити детальний аналіз та оцінку персоналу [1].

Економісти та вчені постійно розробляють різні методи аналізу стану трудових ресурсів. Вони постійно доповнюються, оновлюються та розширюються через зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства. Виділяють такі основні показники використання трудових ресурсів підприємства, як:

- середньооблікова чисельність робітників, зайнятих на підприємстві;
- інтенсивність праці;
- рівень зайнятості фізичною та розумовою працею;
- число відпрацьованих днів;
- фонд оплати праці;
- продуктивність праці;
- ефективність використання персоналу підприємства, тощо.

На підприємстві показник продуктивності праці виступає основним

показником інтенсивності праці, що допомагає дати оцінку ефективності використання трудових ресурсів. Проте даний метод не враховує важливий перелік показників, а саме ті, що потребують обов'язкового економічного аналізу на підприємстві – показники використання робочого часу [2].

Тому, ефективність використання трудових ресурсів підприємства є вирішальним фактором, який має вплив на рівень конкурентоспроможності продукції, її якість, сприяє покращенню економічної діяльності, скороченню витрат на трудові ресурси та зростанню доходів персоналу. Саме від обґрунтованого використання трудових ресурсів на підприємстві загалом, залежить результат процесу виробництва та якість виробленої продукції. Саме тому, економічний аналіз стану та ефективності використання трудових ресурсів повинен займати одне з основних місць у системі загального аналізу господарської діяльності підприємства. Розроблена модель оцінки трудових ресурсів дає можливість систематизувати всі ланки використання трудового потенціалу для прийняття обумовлених рішень щодо управління, підвищення ефективності виробництва загалом та використання персоналу зокрема

Список використаних джерел:

1. Гринько Т. В. Управління трудовим потенціалом суб'єкта підприємництва / Т. В. Гринько // Management of economic systems.– Collective monograph– Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland, 2017. – р. 78-88.
2. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т. В. Давидюк // Вісник ЖДТУ. Сер. : Економічні науки.– 2009. – № 1 (47).