

Тема 9. Аналіз трудових ресурсів

ЗМІСТ

1. Завдання і джерела даних аналізу	1
2. Аналіз наявності і використання трудових ресурсів.....	2
3. Аналіз продуктивності праці та її стимулювання	3

1. Завдання і джерела даних аналізу

Трудові ресурси – це наявна робоча сила підприємства в даний період.

У забезпеченні с.-г. підприємств робочою силою та її використанні в сучасних умовах спостерігаються суперечливі тенденції. З одного боку, у зв'язку з різким спадом виробництва зменшилась потреба у робочій силі і відповідно знизився рівень її використання. З іншого боку, непривабливість с.-г. праці, зниження народжуваності і старіння сільського населення зумовлюють нестачу працівників. Основною проблемою при цьому є запобігання небажаним наслідкам таких процесів.

Отже, основними завданнями аналізу є:

- оцінка демографічної ситуації населених пунктів підприємства і діагноз причин, які її сформували (екологічний стан, соціальна інфраструктура, наявність робочих місць, умови праці на виробництві, рівень якості життя і соціального захисту працівників тощо);
- оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами за кількісними і якісними показниками;
- вивчення стану використання трудових ресурсів по підприємству, галузях і структурних підрозділах протягом року і за виробничими періодами;
- розробка заходів щодо поліпшення використання трудових ресурсів та покриття їх дефіциту.

Вихідними матеріалами для аналізу є закони і законодавчі акти України “Про зайнятість населення”, “Про пріоритетність соціального розвитку села і агропромислового комплексу у народному господарстві України”, “Про підвищення соціальних гарантій для трудящих”, “Про мінімальний споживчий бюджет”, “Основи законодавства України про охорону здоров'я”, а також дані: переписів населення (в розрізі населених пунктів); подвірного обліку; про розвиток соціальної інфраструктури села й умови праці на підприємстві; річних і перспективних планів економічного і соціального розвитку підприємства, річних звітів, статистичної звітності; обліку про наявність, рух, якісний і віковий склад, зайнятість, продуктивність праці, форми і системи мотивації праці; нормативних довідників тощо.

[Повернутися до змісту](#)

2. Аналіз наявності і використання трудових ресурсів

Наявність трудових ресурсів вивчають за такими показниками:

1. Чисельність працездатних, що проживає в населених пунктах підприємства (всі вони потенційно можуть бути працівниками підприємства).

2. Чисельність проживаючих в населених пунктах і працюючих в підприємстві всього, в тому числі в працездатному і непрацездатному віці.

Процентне відношення працюючих в підприємстві жителів населених пунктів у працездатному віці до загальної чисельності працездатних в населених пунктах покаже: рівень зайнятості працездатного населення підприємства. Якщо це відношення менше 100%, то це означає, що підприємство має можливості додаткового залучення працівників.

Вивчення наявності трудових ресурсів передбачає і визначення забезпеченості ними підприємства. Процентне відношення працюючих в підприємстві (фактична наявність працівників) до потреби відобразить рівень забезпеченості підприємства робочою силою.

Потребу працівника визначають при складанні балансів праці. Баланси праці складають в цілому по підприємству, по галузях, по підрозділах і періодах проведення робіт, це дає можливість виявити надлишок працівників в одних галузях, чи підрозділах і нестачу в інших а потім провести перерозподіл робочої сили між ними. На основі балансів праці можна більш повно передбачити і залучення сезонних працівників на окремі періоди року.

Певний вплив на загальну чисельність працівників мають процеси руху трудових ресурсів, викликані зарахуванням і звільненням працівників. Рух трудових ресурсів характеризують такими показниками:

1. *Коефіцієнт надходження трудових ресурсів* визначається відношенням прийнятих протягом року працівників до середньорічної чисельності.

2. *Коефіцієнт вибуття трудових ресурсів* визначається відношенням звільнених протягом року працівників до середньорічної чисельності працівників.

3. *Коефіцієнт плинності трудових ресурсів* визначається відношенням суми звільнених протягом року працівників за власним бажанням, за прогули без поважних причин та за порушення правил внутрішнього розпорядку до середньорічної чисельності працівників.

4. *Коефіцієнт інтенсивності загального обороту або міграція трудових ресурсів* визначається відношенням прийнятих і звільнених протягом року працівників разом до середньорічної чисельності.

За високого рівня відмічених показників виявляють їх першопричини.

[Повернутися до змісту](#)

3. Аналіз продуктивності праці та її стимулювання

Результативним показником ефективності використання трудових ресурсів і праці є продуктивність праці.

Продуктивність праці – це здатність живої праці створювати певну кількість споживчих вартостей за одиницю часу.

В складі показників продуктивності праці виділяють:

- вартісні і натуральні;
- основні і допоміжні;
- прямі і обернені.

При проведенні аналізу продуктивності праці використовують показники:

1. Вартість валової продукції в розрахунку на 1 працівника, на 1 люд.-год. (показник вартісний, прямий, основний).

Дані показники використовуються при проведенні аналізу продуктивності праці в цілому по підприємству, в галузях виробництва (рослинництва, тваринництва) і в окремих випадках по підрозділах.

2. Затрати праці в люд.-год. на виробництво одиниці або 1 центнера певного виду продукції (зерна, молока) (показник натуральний, обернений, основний).

Це так званий показник трудомісткості виробництва продукції. В аналізі застосовується при вивченні продуктивності праці на виробництві окремих видів продукції.

3. Затрати праці на виконання одиниці окремих робіт, на 1 голову тварин, процент виконання норм виробітку (додаткові).

Основні показники продуктивності праці застосовують при проведенні заключного аналізу, а допоміжні – при проведенні оперативного аналізу(щоденного, щомісячного).

За системою показників проводять вивчення рівня і динаміки продуктивності праці, яка має тенденцію підвищення чи зниження.

Найбільш загальним в системі показників продуктивності праці є виробництво валової продукції в розрахунку на 1 працівника за рік (B_p). Його величина безпосередньо залежить від кількості днів, відпрацьованих одним працівником за рік (D), від тривалості робочого дня в годинах (Γ) і виробітку за 1 годину (B_z).

Виробіток за годину, в свою чергу, залежить від питомої ваги безпосередніх виконавців робіт в загальній чисельності працівників підприємства (n) та годинної продуктивності праці таких працівників (Π_z). Залежність річної продуктивності праці від названих факторів:

$$B_p = D^x \Gamma^x n^x \Pi_z$$

Застосувавши метод ланцюгових підстановок можна визначити кількісний вплив кожного із факторів на зміну результату. В наведеній формулі, яка відображає залежність річної продуктивності праці від основних факторів, перші два (D , Γ) виражають рівень використання працівників в роботі. Отже, резерви поліпшення використання трудових ресурсів будуть визначати і відповідні резерви підвищення продуктивності праці.

Питома вага працівників безпосередньо зайнятих у виробництві залежить

від організаційної структури підприємства і від структури управління, які не повинні бути громіздкими.

Годинна продуктивність праці (P_2) обумовлюється трудомісткістю окремих видів продукції. Безпосередніми факторами трудомісткості в рослинництві є затрати праці на 1 га посіву певної культури та її врожайність, у тваринництві – затрати праці на обслуговування 1 голови певного віку тварин і їх продуктивність.

Форма залежності трудомісткості від певних факторів має такий вигляд:

$$t = \frac{T}{y}, \text{ де}$$

t – трудомісткість певного виду продукції;

T – затрати праці на 1 га посіву (на 1 гол. тварин);

y – урожайність культури (продуктивність 1 голови).

Зазначені фактори взаємопов'язано впливають на трудомісткість. Наприклад, підвищення урожайності культур потребує додаткових затрат праці на 1 га у зв'язку із проведенням комплексу додаткових робіт. З іншого боку, підвищення врожайності веде до збільшення затрат праці на 1 га у зв'язку із збиранням додаткового врожаю.

Як свідчить практика, за подібних змін затрат праці і врожайності культур, трудомісткість продукції знижується. Зменшення затрат праці на 1 га чи 1 голову тварин доцільне лише тоді, коли воно викликане підвищенням рівня механізації робіт, застосуванням трудозберігаючих технологій, поліпшенням організації праці тощо.

В іншому випадку, коли за певних причин врожайність культур (продуктивність тварин) знижується, то трудомісткість зростає.

Отже, трудомісткість продукції, як фактор річної продуктивності праці, є досить складним.

З численних факторів, які визначають продуктивність праці, досить важливими є рівень і форма матеріального стимулювання (оплата праці), які відображаються через показник оплати 1 середньорічного працівника. Середньомісячна оплата праці працівника, оплата 1 люд.-год. залежать від стану економіки підприємства.

Оцінку рівня оплати дають шляхом порівняння відповідних показників аналізованого підприємства з показниками інших підприємств, включаючи і підприємства інших галузей народного господарства.

Рівень оплати повинен відповідати кваліфікації працівника, його трудовому внеску в кінцеві результати.

Сучасний період характеризується зміною виробничих відносин в сільському господарстві. В цих умовах оплата конкретного працівника підприємства не завжди адекватна його трудовому внеску у виробничі результати.

Тому в підприємствах України іде пошук нових форм матеріального стимулювання, які найбільшою мірою сприяли б підвищенню продуктивності праці і відповідали б сучасним формам виробничих відносин.

При аналізі продуктивності праці та її стимулювання звертають увагу на співвідношення продуктивності праці та оплати праці, яке можна відобразити за

формулою:

$$I_{\epsilon} = \frac{I_{nn}}{I_{on}} > 1, \text{ де}$$

I_{nn} - темп росту продуктивності праці, %;

I_{on} - темп росту оплати праці, %.

[Повернутися до змісту](#)