

ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

О.В. Назарук, 5 курс

*Научный руководитель – А.М. Шубалый, д.э.н., доцент
Луцкий национальный технический университет*

Труд является важнейшим элементом любого хозяйственного процесса (снабжения, производства и продажи), а эффективное использование персонала – залог успешной деятельности предприятий и экономики страны, достижения целей и удовлетворения личных интересов работников.

Подходы к анализу эффективности использования персонала стали предметом исследования многих ученых, среди которых Д. Богиня, М. Винограский, Г. Виханский, А. Гордиенко, П. Головешко, В. Гринева, В. Данюк, А. Егоршин, Е. Маслов, Е. Мных, П. Шапетова и много других [1–4].

Как показал анализ научной литературы, существует много методик оценки эффективности использования персонала, причем эти методики оценивают различные аспекты, связанные с деятельностью персонала. Например, Е.В. Маслов [1] в своих работах выражает точку зрения относительно не просто отсутствия единой универсальной методики оценки персонала, но и вообще невозможности ее существования как таковой.

С другой стороны экономисты А.С. Гордиенко и П.П. Головешко [2] предлагают осуществлять анализ эффективности использования персонала по следующим направлениям:

- обеспечение трудовыми ресурсами (показатели относительного избытка или недостатка работников);
- динамика среднегодовой численности работников;
- производительность труда на 1 работника;
- изменение структуры персонала в разрезе отдельных категорий;
- годовой фонд рабочего времени в расчете на 1 работника.

Важной в плане группирования методических подходов к анализу эффективности использования персонала является методика анализа, предложенная известным ученым–аналитиком Е.В. Мныхом [3], которая включает пять блоков:

Блок 1: Обобщающий анализ кадрового потенциала:

- анализ рынка труда;
- анализ демографической ситуации.

Блок 2: Анализ обеспеченности рабочими кадрами:

- анализ численности и структуры рабочих кадров;
- анализ движения рабочих кадров.

Блок 3: Анализ организации труда:

- анализ условий труда;
- анализ нормирования труда;
- анализ фонда рабочего времени.

Блок 4: Анализ эффективности использования рабочих кадров:

- анализ обоснованности уровней производительности труда;
- факторный анализ резервов повышения производительности труда.

Блок 5: Анализ резервов улучшения использования кадрового потенциала предприятия.

Однако эта методика ориентирована в большей степени на аналитическое исследование промышленных предприятий и требует определенного совершенствования в части согласования с организационно–технологическими и экономическими особенностями предприятий.

Поэтому, наиболее обобщающим нам показался подход Н. Шульги [4], который состоит из четырех этапов, которые представлены на рисунке.

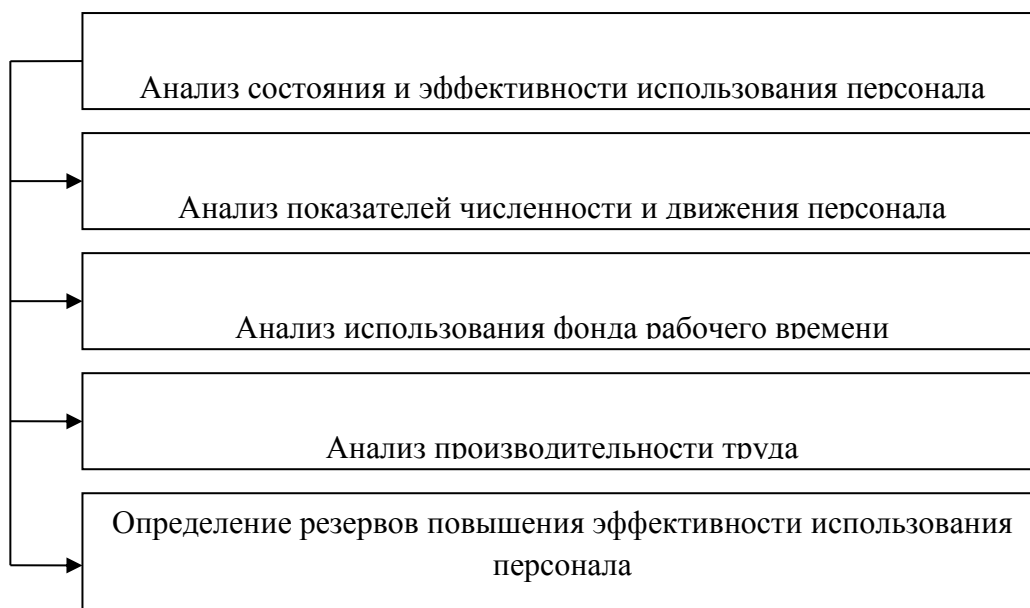


Рисунок – Направления анализа состояния и эффективности использования персонала на уровне предприятия (за подходом Н. Шульги [4])

Вследствие непрерывного развития экономики, эффективность использования персонала нужно рассчитывать в среднем за период, а затем сравнивать значения этих показателей в динамике за определенные периоды времени (месяц, квартал, год).

В процессе анализа численности работников устанавливается:

- динамика численности работников по сравнению с динамикой продукции;
- движение и текучесть рабочей силы в отчетном периоде и по сравнению с предыдущими периодами;
- изменения в использовании фонда рабочего времени в отчетном году и по сравнению с предыдущими годами;
- изменения в использовании фонда рабочего времени;
- уровень производительности труда, а также размер влияния основных факторов;
- размер резервов повышения эффективности использования персонала.

Информационной базой анализа эффективности использования персонала на предприятии являются данные бухгалтерского учета, финансовой и статистической отчетности, первичная информация, находящаяся в отделе кадров, оперативные данные кадрового учета. В зависимости от поставленной цели и задач анализа можно использовать и другие материалы.

Основной целью оценки эффективности использования персонала на предприятии является непрерывный мониторинг его количественных и качественных характеристик. Поэтому каждый аналитик должен определить для себя приоритетные направления анализа эффективности использования персонала и соответственно обобщить основные показатели, которые будут анализироваться для разных временных периодов. Это еще раз подтверждает важность анализа эффективности использования персонала не зависимо от организационно–правового статуса предприятия.

Список использованных источников

1. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: [учеб. пособ.] / Под ред. П.В. Шапегова. – М.: ИНФРА–М; Новосибирск: НГАЭ и У, 2001. – 312 с.
2. Гордиенко А. С. Анализ хозяйственной деятельности в торговле / А. С. Гордиенко, П. П. Головешко. – К.: Вища школа, 2000. – 224 с.
3. Мних С. В. Економічний аналіз діяльності підприємства: підручник / С. В. Мних. – К.: Київ. нац. торг.–екон. ун–т, 2008. – 514 с.

3. Шульга Н. 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. – 2012. – Вип. 16. – С. 293–294.