

<https://autoconsulting.ua/news.php?catid=41>. 5. Інститут досліджень авторинку. URL: <https://eauto.org.ua/about>.

УДК 331.005

Філоненко А.Г., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
Науковий керівник: **Пшенична М.В.**, канд. екон. наук, доцент кафедри фінансів та обліку
Інститут економіки та менеджменту, ЗВО Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна», м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ СТАНУ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ключові слова: аналіз, трудові ресурси, ефективність використання, продуктивність праці, конкурентоспроможність.

Будучи основним фактором виробництва та розвитку бізнесу, трудові ресурси відіграють ключову роль в діяльності підприємства. Від ступеня забезпеченості фірми трудовими ресурсами та їх раціонального використання залежить конкурентоспроможність суб'єкта, ефективність його економічної діяльності та фінансовий результат господарювання.

Однак впродовж останніх років вітчизняним підприємствам все частіше доводиться зіштовхуватися з викликами саме кадрового забезпечення виробничих процесів. Спершу пандемія COVID-19, а згодом військова агресія РФ суттєво вплинули на ринок праці в Україні. Повномасштабне вторгнення спричинило демографічний шок, внаслідок чого велика частка українців стали внутрішньо переміщеними особами або отримали статус біженця в іноземних країнах. Міграція жіночого населення, мобілізація частини чоловічого населення, безпекові виклики, довготривалі перебої в електропостачанні погіршили і без того напружену ситуацію з розвитком кадрового потенціалу, призвівши до підвищення витрат на трудові ресурси. Тому в нових реаліях особливого значення набуває проведення комплексного аналізу та підбір релевантних інструментів оцінювання стану та забезпеченості підприємства трудовими ресурсами в умовах воєнного часу.

Традиційні підходи до організації економічного аналізу стану та використання трудових ресурсів на підприємстві передбачають реалізацію таких етапів як:

1. Визначення необхідних для аналізу показників, що характеризують стан і ефективність використання трудових ресурсів підприємства за певний період часу.
2. Розрахунок фактичних показників і визначення динаміки їх зміни порівняно з минулими періодами.
3. Визначення факторів і причин, що вплинули на зміну показників стану та використання трудових ресурсів підприємства.
4. Аналіз кожного виявленого фактору, як окремо, так і у взаємозв'язку з іншими факторами.
5. Визначення ступеня впливу аналізованих показників на якість і обсяг виробленої та реалізованої продукції.
6. Розроблення рекомендацій на підставі проведеного економічного аналізу для прийняття рішень щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Окреслені вище кроки дійсно дозволяють виявити і оцінити рівень забезпеченості підприємства трудовими ресурсами, але вимагають перегляду використовуваних для цього аналітичних показників.

Так, Ю.І. Паршин виділяє такі показники використання трудових ресурсів підприємства, як: середньооблікова чисельність робітників, зайнятих на підприємстві, рівень зайнятості фізичною та розумовою працею, інтенсивність праці, число відпрацьованих днів [1, с.64].

У свою чергу, Г.В. Соломіна наголошує на важливості оцінки показників руху персоналу, продуктивності праці й ефективності витрат на працю. До основних показників

руху трудових ресурсів науковець відносить: коефіцієнт загального обороту; коефіцієнт обороту з прийому; коефіцієнт обороту з вибуття; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт заміщення працівників; коефіцієнт сталості персоналу. До показників продуктивності праці Г.В. Соломіна відносить відношення виручки від продажів до чисельності працівників або відношення прибутку до чисельності працівників. До показника, що визначає ефективність витрат на працю, в даній методиці належать зарплатовіддача, а також виручка на одну гривню витрат на оплату праці, додана вартість на одну гривню витрат на оплату праці та прибуток на одну гривню витрат на оплату праці [2, с.81].

Проте бажання досягти оптимальних кількісних показників в сучасних умовах дисонує з можливістю оперативного досягнення високих якісних показників. Так, забезпечення належного рівня продуктивності праці й забезпечення її зростання неможливе без здійснення витрат на навчання залученого персоналу та регулярного підвищення кваліфікації наявних робітників. Попри додаткову фінансову затратність, даний підхід до формування ефективних трудових ресурсів дозволить в умовах дефіциту висококваліфікованої робочої сили вирішити нагальні питання забезпечення конкурентоспроможності фірми в умовах глобальних загроз.

Інтенсивність праці, її інноваційність та висока технологічність може бути досягнута лише через комплекс попередніх організаційно-аналітичних трансформацій, у тому числі за рахунок перегляду пріоритетної позиції кількісного оцінювання забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

Таким чином, системний підхід до оцінки трудових ресурсів, побудований на врахуванні реалій господарювання в умовах військового стану, дасть змогу проаналізувати всі напрямки використання робочої сили та послабити наявні підходи до критичного аналізу кількісних показників трудових ресурсів, таких як витрати на навчання персоналу та трудомісткість, у бік визначення їх стратегічної доцільності та ефективності.

Список використаних джерел: 1. *Паршин Ю.І., Паршина О.А.* Основи економічного аналізу: навч. посіб. Дніпро: ФОП Дробязко С.І., 2020. 180 с. 2. *Соломіна Г.В.* Економіка підприємства : практикум. Дніпро : Видавець Біла К. О., 2020. 142 с.