

УДК 331:658

Запірченко Людмила

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри економіки, підприємництва
та готельно-ресторанної справи

Головняк Тетяна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Трудові ресурси – особливий і надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички, знання, які можуть використовувати у трудовому процесі та слугувати вихідною інформаційною базою для планування й аналізу.

Оцінка трудових ресурсів є одним із напрямків економічної роботи на підприємстві, мета якого – виявити підвищення ефективності виробництва за рахунок збільшення його обсягу при кращому використанні трудових ресурсів, що безпосередньо залежить від умов праці і розмірів заробітної плати

Трудові ресурси аграрного підприємства включають в себе усіх працівників, які проживають на території, що межує з підприємством, вже працюють на підприємстві, а також потенційних працівників, які мають потрібні фізичні та інтелектуальні здібності, необхідні для вирощування рослинницької та тваринницької продукції та можуть бути залучені для виконання необхідних підприємству завдань незалежно від їхнього рівня посади та функцій та є ключовим елементом виробничого процесу, як складова капіталу підприємницької структури.

Дослідженню сутності та змісту управління трудовими ресурсами в системі управління підприємством, особливостей управління персоналом як соціальної системи, висвітленню питань формування колективу підприємств і соціального розвитку колективу, оцінці ефективності управління персоналом присвячені дослідження таких науковців як Л. Балабанова [1], В. Дятлов, Є. Качан [5], Н. Єсінова [4], О. Крушельницька [6], В. Лукашевич [7], Д. Мельничук та інші.

Мета оцінки трудових ресурсів – визначити потребу в персоналі, забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, оцінити ефективність використання персоналу підприємства.

Основними завданнями оцінки стану та використання трудових ресурсів на підприємстві є виявлення й оцінка рівня досягнення поставлених цілей, визначення шляхів подальшого зростання продуктивності праці, методів ефективного управління фондом заробітної плати та способів збільшення виробництва продукції.

Протягом багатьох років економісти та вчені розробили різні підходи до

оцінки стану та використання трудових ресурсів (табл 1).

Таблиця 1 – Систематизація показників оцінки трудових ресурсів

Напрями	Показники
Наявність та забезпеченість підприємства трудовими ресурсами	Чисельність працюючих, склад працюючих, рух працюючих, відсотки персоналу основної та неосновної діяльності
Рух трудових ресурсів	Коефіцієнт загального обороту; коефіцієнт обороту з прийому; коефіцієнт обороту з вибуття; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт заміщення працівників; коефіцієнт сталості персоналу
Використання трудових ресурсів	Середньооблікова чисельність, рівень зайнятості фізичною та розумовою працею, інтенсивність праці, число відпрацьованих днів
Ефективність використання трудових ресурсів та витрат на оплату праці	Кількість часу відпрацьованого одним працівником, ступінь використання фонду робочого часу, продуктивність праці, рівень використання фонду заробітної плати, зарплаторентабельність, зарплатовіддача, коефіцієнт співвідношення темпів зростання продуктивності праці та темпів зростання заробітної плати, коефіцієнт заборгованості по заробітній платі

О. Єлець та І. Гармаш [3] дотримуються тверджень щодо виокремлення видів капіталу, які мають бути притаманні трудовим ресурсам підприємства та використовувати систему критеріїв для оцінки (табл. 2).

Таблиця 2 – Критерії оцінки психологічних та фізичних якостей працівників підприємства

Види капіталу, притаманні трудовим ресурсам підприємства	Критеріальні показники оцінювання
Трудовий капітал	Рівень кваліфікації та перекваліфікації працівників
Інтелектуальний капітал	Рівень кмітливості та винахідливості
Капітал здоров'я	Рівень захворюваності, тривалість продуктивного періоду трудової діяльності, рівень здоров'я
Підприємницький капітал	Рівень підприємливості, новаторства, здатність до організації та ризику, почуття економії, енергоємність
Культурно-моральний капітал	Рівень етики, цінностей, моралі

На думку Т. Давидюк [2], критерії, що характеризують структуру трудових ресурсів включають в себе дев'ять ключових аспектів (рис. 1).

Таким чином, оцінка трудових ресурсів дозволяє виявити недоліки у роботі, їх причини та внутрішні резерви економії трудовитрат і підвищення ефективності використання персоналу завдяки їх раціонального розміщення, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією.

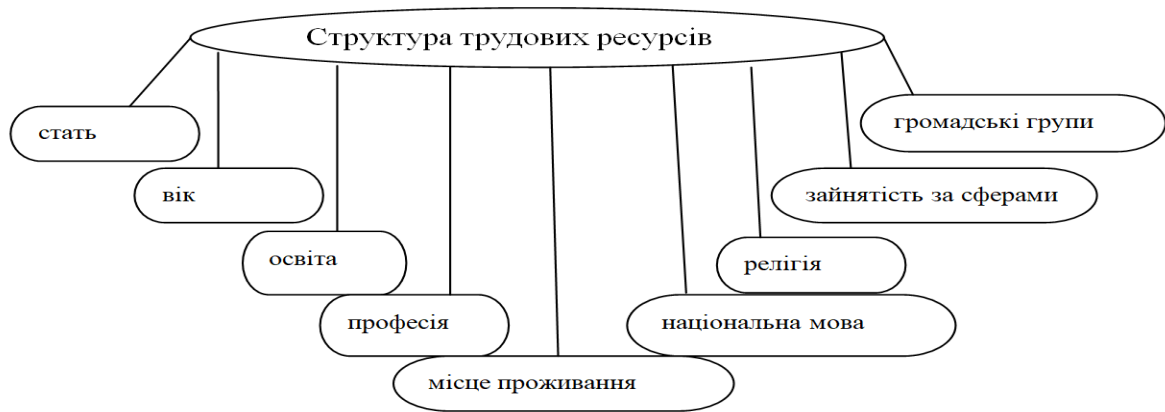


Рисунок 1 – Критерії структури трудових ресурсів

Джерело: [1]

Література:

1. Балабанова Л.В. Сардак О.В. Управління персоналом : навч. посібник. К.: ВД «Професіонал», 2006. 512 с.
2. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2013. № 1 (47). С. 30-35
3. Слєць О.П., Гармаш І.О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 418-422
4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. К.: Кондор, 2004. 432 с.
5. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. К.: Юридична книга, 2005. 358 с.
6. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом : Навч. посібник. К.: Кондор. 2009. 296 с.
7. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Львів: Новий світ-2000, 2008. 248 с.

УДК 338.27:330.34

Зомчак Лариса

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри економічної кібернетики

Бортник Єва

здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

ЕКОНОМЕТРИЧНИЙ АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ МІЖ ПЛАТІЖНИМ БАЛАНСОМ ТА ЕКСПОРТОМ УКРАЇНИ: ВЕКТОРНИЙ АВТОРЕГРЕСІЙНИЙ ПІДХІД

Платіжний баланс як ключовий економічний показник, що відображає фінансові транзакції країни з іншими країнами, у тому числі торгівлю товарами, послугами та капітальні потоки, важливий для розуміння економічних процесів у країні. Для України важливо розуміти динаміку між платіжним балансом та експортом, особливо на тлі війни та економічної нестабільності. Це дослідження базується на застосування векторної авторегресійної моделі (VAR) для аналізу взаємної залежності між платіжним балансом та експортом.

Дослідження зовнішньоекономічних відносин України з країнами ЄС