

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ ВСТУПУ В ЄС

Монографія

*За загальною редакцією д.е.н., професора Дерій Жанни
Володимирівни*

**КОНДОР**
Київ, 2017

УДК 36(477):339.923
ББК 65.272:65.6
С 69

Рекомендовано до друку Вченою Радою Черкаського державного технологічного університету протокол №8 від 12.02.2018 року.

Рецензенти:

Давиденко Н.М. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів Національного університету біоресурсів і природокористування України.

Гришова І. Ю. – професор, доктор економічних наук, доцент кафедри маркетингу та управління бізнесом УДПУ ім. П. Тичини

Ільчук В.П. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Чернігівського національного технологічного університету.

Журба І.О. та ін.

С 69 Соціальне забезпечення в контексті вступу в ЄС:
монографія / За загальною редакцією Дерій Ж.В. – К.:
Видавничий дім «Кондор», 2017. – 192 с.

ISBN 978-617-7582-35-8

Монографія присвячена дослідженню проблематики соціального захисту та соціального забезпечення. Розглянуто механізми соціальної та гуманітарної політики в Україні. Напрацьовано методичні підходи до аналізу, оцінки і моделювання соціальних процесів. Вказано напрямки стратегії розвитку політики соціального забезпечення.

Досліджено актуальні питання соціального забезпечення в контексті вступу в ЄС. Все вище зазначене обумовлює інтерес до монографії широкого кола фахівців з питань соціального захисту, соціального забезпечення, соціальної роботи.

Матеріали монографії представлені у авторській редакції.

ISBN 978-617-7582-35-8

УДК 36(477):339.923
ББК 65.272:65.6

© І.О.Журба та ін., 2017
© Видавничий дім «Кондор», 2017

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1

Теоретико-методологічні засади соціального забезпечення:

макро-, мезо- та макрорівень

<i>О.К. Мазуренко</i>	Теоретико-методологічні засади аналізу	6
<i>М.О. Горна</i>	діяльності фондів соціального страхування	
<i>І.В.Сушик</i>	Історична ретроспектива становлення системи соціального забезпечення повоєнної Волині	29

СЕКЦІЯ 2

Методичні підходи до аналізу, оцінки і моделювання

соціально економічних процесів

<i>О.В. Захарова</i>	Методичні основи аналізу й моделювання трудових показників підприємства	48
----------------------	---	----

СЕКЦІЯ 3

Соціальна та гуманітарна політика як чинник забезпечення

європейської інтеграції

<i>О. В. Грошова</i>	Методика оцінки ризиків та потреб як передумова ефективної соціальної роботи із суб'єктами пробації	71
<i>М. Є.Ткаченко</i>	Соціально-виховна робота з неповнолітніми суб'єктами пробації	77
<i>Ю. О. Кудіна</i>	Досудова доповідь, як підґрунтя для подальшої соціальної роботи з суб'єктами пробації	91
<i>І. С. Яковець</i> <i>А. І. Мовчан</i>	Поняття та значення соціальної роботи з суб'єктами пробації	103
<i>Г.В. Лещук</i>	Подолання соціальної нерівності як пріоритетне завдання соціальної держави	112

СЕКЦІЯ 4

Соціальна політика та рівень життя населення в Україні та країнах ЄС: теоретичне підґрунтя і практика реалізації

- А.О. Джиквас* Проблема безробіття сьогодні: сучасний стан та перспективи вирішення проблеми 131
- А.В. Савченко* Важливість волонтерського руху для акумулювання соціального капіталу в Україні 142

СЕКЦІЯ 5

Соціальна інженерія в системі соціальної освіти

- Н. В. Махinya* Підготовка фахівців соціальної сфери та соціальна освіта дорослих у країнах Євросоюзу 159

СЕКЦІЯ 6

Стратегія розвитку соціальних послуг

- І.О. Журба* Соціальне підприємництво як ефективний механізм вирішення соціальних проблем суспільства 184

О.В. Захарова
д-р екон. наук, професор
Черкаського державного
технологічного університету

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ Й МОДЕЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність функціонування підприємства будь-якої сфери діяльності визначається багатьма чинниками, головним серед яких все ж таки слід вважати персонал, від компетентності, досвіду й професійно-кваліфікаційного рівня якого залежить успішність протікання всіх без виключення техніко-технологічних, організаційно-управлінських, фінансово-економічних і господарських процесів. Достовірність такого ствердження може бути пояснена тим фактом, що саме людина на конкретному робочому місці визначає об'єкт, предмет і технологію виробництва, розробляє проекти модернізації та інноваційного оновлення виробничих процесів, обґрунтовує доцільність виходу із продуктом на той чи інший сегмент ринку збуту тощо. Водночас досягти найвищого рівня результативності управлінських рішень, що приймаються фахівцями та підвищити зацікавленість персоналу у зростанні прибутковості діяльності підприємства можливо шляхом поступового формування відповідного мотиваційного профілю працівника та посилення його лояльності до підприємства. Встановлення динаміки та напряму зміни цих показників у часі має дозволити з'ясувати можливості й перспективи реалізації затвердженої стратегії розвитку підприємства у найближчій перспективі.

Основним дієвим інструментом відслідковування та діагностики досягнутого рівня показників й індикаторів оцінки ефективності використання персоналу є аналіз трудових показників, здійснення якого має бути поставленим на постійній основі. Аналіз (у перекладі з грецьк. – розчленовування цілого на

елементи) – це метод дослідження, що полягає у розділенні цілого явища на складові елементи для визначення наявності певних властивостей та зв'язків між ними [1, с. 47]. Різновидом аналізу слугує економічний аналіз – це система спеціальних знань, пов'язаних із дослідженням процесів, що відбуваються під впливом об'єктивних економічних законів [2]. Тобто, це певний вид економічних досліджень ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства й управлінських рішень, спрямованих на її підвищення. Даний вид аналізу дозволяє встановити наявність позитивних та негативних чинників впливу на об'єкт дослідження, розкрити тенденції й оцінити пропорції зміни, обґрунтувати вплив цих чинників на загальні результати діяльності підприємства. Отже, економічний аналіз є однією з важливих складових процедури обґрунтування ефективних управлінських рішень та підґрунтям для розробки механізму раціонального управління підприємством.

Важливою ланкою економічного аналізу слід вважати аналіз трудових показників, що спрямований на удосконалення різних аспектів процесу управління персоналом та досягнення на цій основі зростання результативності виробничо-господарської діяльності підприємства [3, с. 10]. Якісно виконаний аналіз трудових показників дозволяє також більш точно оцінити техніко-технологічний потенціал підприємства, визначити резерви покращення використання основних фондів та намітити шляхи прискорення обігу оборотних коштів. Тобто можна стверджувати, що результати комплексно проведеного аналізу трудових показників мають бути покладеними в основу обґрунтування стратегії розвитку підприємства.

Розв'язання конкретних завдань аналізу трудових показників фахівцями з менеджменту персоналу підприємства дозволяє досягти:

– установлення причин розбіжності між планом і звітними даними за ключовими показниками оцінки;

- визначення значущості кожного фактора, що викликав відхилення значень базових для підприємства трудових показників;
- виявлення резервів оптимізації значень трудових показників, визначення їх впливу на обсяги виробництва, собівартість продукції, прибуток;
- накопичення матеріалів для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо обґрунтування стратегії розвитку підприємства.

У загальному вигляді методика проведення аналізу трудових показників складається з окремих самостійних етапів, між якими є тісні взаємодія та взаємозв'язок (рис. 1) [3, с. 12]. Його доцільно починати з аналізу чисельності, складу і руху робочої сили, який дозволяє надати попередню оцінку забезпеченості підприємства персоналом різних професійно-кваліфікаційних рівнів, визначити його структуру (за віком, статтю, досвідом практичної роботи та ін.) та інтенсивність руху, зробити висновки, коротко- та середньострокові прогнози відносно можливих тенденцій забезпечення подальшої кадрової стабільності підприємства та можливостей зростання його трудового потенціалу. Аналіз результативності використання праці різних категорій персоналу допомагає здійснювати оцінку ефективності цього процесу та розробити дієві заходи щодо збереження у подальшому позитивних тенденцій і запобігання негативних впливів при нагромадженні людського капіталу та формуванні трудового потенціалу підприємства.

Безпосередній вплив на ступінь забезпеченості підприємства персоналом та формування ефективності його використання здійснює запроваджений механізм стимулювання та мотивування персоналу, а також дієвість систем та форм оплати праці, що застосовуються на підприємстві. Саме від того, наскільки працівники є соціально забезпеченими й мотивованими на досягнення високих результатів та якості власної праці, наскільки особисті цілі персоналу односпрямовані та співпадають зі

стратегічними цілями підприємства, залежать ступінь використання робочого часу, рівень продуктивності праці та загальні результати діяльності підприємства. Крім того, рівень забезпеченості персоналом та його окремими категоріями визначає структуру робочого часу. Так, значне скорочення чисельності робітників може призвести до підвищення рівня понаднормових годин у структурі фонду робочого часу та навпаки.



Рис. 1. Взаємозв'язок етапів аналізу трудових показників підприємства

На рівень продуктивності праці значною мірою впливають створені на підприємстві умови праці, тобто можливість забезпечення мінімізації або запобігання негативного впливу фізичних, хімічних і біологічних чинників зовнішнього середовища на здоров'я, життєдіяльність та працездатність людей. Значний вплив на кінцевий результат здійснює також наявний стан

нормування праці на підприємстві, його обґрунтованість і прогресивність (норми часу, виробітку, обслуговування, керованості та ін.), що використовуються у процесі виробничої діяльності.

Кожен із наведених етапів аналізу трудових показників тим чи іншим чином впливає на формування ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства, створює умови досягнення його конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках і забезпечує можливості стратегічного зростання трудового потенціалу. Моніторинг ключових трудових показників кожного з етапів аналізу дозволить вчасно виявляти відхилення від запланованих їх рівнів та встановлювати конкретні причини їх появи.

Досягнення умови успішності здійснення процедур аналізу трудових показників має бути підпорядковане певним науковим принципам, виконання яких дозволить підвищити достовірність отриманих за результатами висновків. В якості таких принципів пропонується обрати:

1. *Науковість* – відповідність вимогам економічних законів, базування на сучасних досягненнях науки та техніки.

2. *Системний підхід* – необхідність здійснення з урахуванням закономірностей зовнішньої та внутрішньої систем, що постійно знаходяться у динаміці, розвиваються. Тобто слід досліджувати явища у їх взаємодії та взаємозалежності.

3. *Комплексність* – врахування впливу на трудові показники значної кількості чинників.

4. *Дослідження у динаміці* – дослідження всіх явищ у динаміці розвитку, що дозволить достовірно встановити причини їх змін та розробити заходи щодо подолання негативних наслідків від таких змін.

5. *Об'єктивність* – застосування достовірної та об'єктивної інформації, обґрунтування отриманих у результаті висновків на точних аналітичних розрахунках.

6. *Виокремлення основної мети* – постановка завдання як значущого моменту дослідження та встановлення найбільш важливих причин, що стримують позитивну динаміку зміни значень трудових показників. При цьому одночасно потрібно встановлювати як головну мету, так і тактичні цілі, розв’язання яких дозволить реалізувати поставлену мету.

7. *Комплексність та практична корисність* – обов’язкова наявність числового виразу, конкретність встановлених причин відхилень із визначенням фактичної причини їх виникнення та розробкою можливих шляхів усунення.

Визначення конкретного рівня впливу трудових показників на різні аспекти діяльності підприємства здійснюється відповідними фахівцями з персоналу шляхом систематичної обробки цифрового потоку інформації, що динамічно змінюється у часі, за допомогою певної системи методів аналізу та моделювання. При аналізі й моделюванні трудових показників залежно від обраної бази дослідження застосовують порівняльний, співставний, дедуктивний та індуктивний методи [3, с. 14].

Порівняльний метод полягає у зрівнянні фактичних даних із плановими або базисними значеннями, що дозволяє виявити наявні позитивні або негативні відхилення. При цьому у завдання аналізу входить виявлення причин негативних відхилень і розробка заходів щодо їх вчасної ліквідації та подальшого запобігання. Даний метод дозволяє виявити лише кількісний бік аналізу досліджуваного явища (більше – менше; вище – нижче).

Співставний метод вимагає порівняння фактичних даних, досягнутих на підприємстві, із кращими трудовими показниками у групі однорідних підприємств або виробництв, середньогалузевими або розрахунковими прогресивними показниками. Метод крім кількісних параметрів аналізу дозволяє встановити якісні характеристики. Більш обґрунтованим є обрання за еталон розрахункового прогресивного показника, який визначається для певного кола підприємств шляхом його розкладання на складові

елементи, кращі значення яких підсумовуються та створюють новий показник, який повністю не досягається жодним із підприємств, тільки за окремими структурними складовими. Даний вид аналізу дозволяє оцінити обґрунтованість та напруженість планових завдань підприємства та довести раціональність використання людського чинника на різних організаційних рівнях управління – від бригади до вищого керівництва.

Дедуктивний метод припускає використання загальних фактів для отримання точної інформації про конкретну ситуацію, тобто припускає вивчення трудових показників спочатку в масштабі підприємства в цілому, а потім – за цехами, ділянками і робочими місцями. *Індуктивний метод*, навпаки, полягає в первісному вивченні трудових показників на окремих робочих місцях, а потім – на підприємстві в цілому. Для досягнення найкращих результатів при аналізі трудових показників дедуктивний та індуктивний методи доцільно використовувати одночасно.

При здійсненні аналізу трудових показників може бути використано один із найбільш результативних методів – *функціонально-вартісний аналіз*, сутність якого полягає у визначенні співвідношення між споживчими властивостями товару або послуг, що надаються підприємством, та витратами, необхідними на досягнення цих властивостей. При цьому метод дозволяє не лише здійснювати активну техніко-економічну діагностику ефективності використання персоналу окремого підрозділу та підприємства, а й виконувати оптимізацію витрат на професійний розвиток, навчання та перенавчання різних категорій персоналу підприємства.

При здійсненні аналізу трудових показників можуть бути використані також такі методи обробки вихідної інформації:

– *групування* – розкриття змісту досліджуваних показників праці шляхом розчленовування та класифікації їх за визначеними ознаками на певні групи, що дозволяє висвітлити неоднорідність структури явища;

– *елімінавання* – визначення впливу окремих факторів на зміну рівня узагальнюючого показника (способи ланцюгових підставлень, абсолютних і відносних різниць);

– *деталізація* – розкладання узагальнюючих зведених показників на складові, що розрізняються за часом і місцем їх формування;

– *зведення* – узагальнення різних трудових показників для здійснення комплексної оцінки процесу управління персоналом підприємства;

– *експертна оцінка* – висновок провідних фахівців за певним трудовим питанням, процесом або показником, що застосовується в тих випадках, коли об'єктом дослідження є сукупність якісних ознак, які не підлягають кількісному виміру, або коли інформація про нього не відповідає пропонованим вимогам;

– *балансовий спосіб* – співставлення взаємопов'язаних показників із метою встановлення відповідності витрат наявним або нормативним ресурсам (бухгалтерський баланс, баланс робочого часу та ін.);

– *індексна оцінка* – кількісна оцінка окремих показників у динаміці за низку років, що дозволяє провести розкладання за факторами впливу не тільки відносних, але й абсолютних відхилень узагальнюючого показника;

– *логічна оцінка* – висновок фахівців або передових досвідчених працівників щодо процесу або явища на основі законів логіки.

Крім безпосередньо здійснення оцінки ступеня використання та забезпеченості персоналом підприємства за умов аналізу трудових показників існує також можливість виконання економічного прогнозування і моделювання, які здійснюються на основі порівняння абсолютних і відносних показників, що характеризують динаміку зміни певного економічного процесу або результатів діяльності підприємств протягом тривалого періоду часу. На цій основі розробляються можливі сценарії

майбутнього розвитку досліджуваного явища на визначену перспективу. Для цього використовуються *статистичні й економіко-математичні прийоми*, що дозволяють виявити закономірності або загальні тенденції розвитку процесу, що вивчається.

Економічне прогнозування – це науково обгрунтоване передбачення можливих напрямів розвитку економіки галузі, регіону, підприємства й окремих його структурних підрозділів. Основними завданнями економічного прогнозування є: виявлення тенденцій зміни найважливіших економічних явищ у минулому і сьогоденні; оцінка можливостей поширення виявлених позитивних закономірностей на майбутнє; передбачення найбільш імовірних ситуацій і проблем економічного розвитку в найближчій і віддаленій перспективах; пошук можливих шляхів економічного зростання; обгрунтування найбільш ефективних стратегій розвитку в майбутньому. Результати такого прогнозування використовуються для вибору альтернатив розвитку підприємства на певну перспективу, розробки рекомендацій для реалізації найкращого варіанту впровадження у життя кожної з таких альтернатив.

На практиці в економічному прогнозуванні найбільше застосування одержав *спосіб безпосередньої екстраполяції*, заснований на дослідженні динаміки зміни економічних показників у передпрогнозному періоді і перенесенні виявлених закономірностей на майбутнє. Переваги цього способу полягають в універсальності обчислювальної схеми, наявності типових програм розрахунку. Недоліками є необхідність проведення спостережень та збору статистичної інформації за великий проміжок часу (кількість одиниць вихідних даних кожного фактора, відібраних для дослідження, повинна у 3-5 разів перевищувати кількість факторів створеної моделі) та наявність тенденції зниження вірогідності прогнозу при збільшенні прогнозованого періоду.

Сутність наступного способу прогнозування – *екстраполяції за кривими, що огинають*, це побудова системи елементарних залежностей, кожна з яких характеризує окрему тенденцію зміни досліджуваного показника у часі. За визначеними правилами здійснюється узагальнення елементарних кривих, що дозволяє виявити найбільш типові особливості загальної зміни економічного показника на визначену перспективу.

Кореляційно-регресійне моделювання має широке застосування у прогнозуванні завдяки тому, що воно дозволяє встановити причинно-наслідкові залежності між економічними показниками і станом їх зміни у минулому, сьогодні і майбутньому. Перевагами цього способу вважають його універсальність, наявність типових комп'ютерних програм, можливість включення в модель багатьох факторів при дотриманні вимоги їх достатності для забезпечення об'єктивності висновків.

Способи *адаптивного прогнозування* базуються на статистичних прийомах, що дозволяють аналізувати динаміку досліджуваного показника у часі та на цій основі здійснювати пристосування отриманої моделі до нових умов господарювання. Основна відмінна риса даного способу полягає у тому, що коефіцієнти в розрахункових формулах та моделях не є постійними, а переглядаються і замінюються іншими у результаті появи нової інформації або виникнення додаткових тенденцій впливу. Перевагами способу є: гнучкий математичний апарат; можливість використання обмеженого масиву вихідних даних для здійснення висновків; досить висока точність прогнозних значень. Спосіб вимагає залучення для аналізу висококваліфікованих спеціалістів певної галузі знань, компетентність яких розглядається як головне джерело інформації оцінки, що дозволяє отримувати висновки при недостатній кількості вихідних даних. Однак цей спосіб не може використовуватися для прогнозу зміни складних економічних показників та не дозволяє запобігти

суб'єктивізму в оцінках. Саме тому прогнозування використовують при наявності значної невизначеності майбутнього розвитку подій.

Визначення конкретного рівня впливу трудових показників на різні аспекти діяльності підприємства здійснюється фахівцями з персоналу шляхом систематичної обробки цифрового потоку інформації, що динамічно змінюється у часі, за допомогою певної системи методів аналізу та моделювання. Систематизація та подальший аналіз такої інформації мають базуватися на об'єктивних даних форм статистичної і бухгалтерської звітності, табл. 1.

Таблиця 1

Використання офіційних форм статистичної та бухгалтерської звітності при здійсненні аналізу трудових показників діяльності підприємства за різними етапами [4, с. 21]

Етап аналізу трудових показників	Форма статистичної та бухгалтерської звітності підприємства									
	1-ПВ	1-ПВ (умови праці)	1-РС	3-ПН	7-ПВ	7-ПВ	П-НПП	1-підприєм-ництво	Форми №1-4	Річні звіти підприємства
Аналіз чисельності, складу і руху робочої сили										
Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами й організації праці										
Аналіз ефективності використання персоналу										
Аналіз використання робочого часу										
Аналіз продуктивності праці і трудомісткості										
Аналіз фонду оплати праці										
Стан нормування витрат, результатів праці та її організації										
Аналіз умов праці										
Аналіз впливу трудових показників на ефективність роботи										

Аналітична робота з оцінки трудових показників на всіх щаблях управління припускає виконання низки вимог, що забезпечують її ефективність:

- *систематичність проведення аналізу* – дозволяє накопичувати необхідні дані, виявляти тенденції зміни показників та слугує базою для виконання комплексного аналізу трудових показників;

- *системність* – до об'єкта аналізу варто підходити як до сукупності, що складається з окремих елементів, які знаходяться у внутрішній залежності, і в той самий час як до сукупності, що є лише частиною системи більш високого порядку, тобто необхідно вивчити всю сукупність взаємозв'язків як усередині об'єкта, так і ззовні нього;

- *одночасність проведення за всіма напрямками діяльності підприємства* – виконання даної вимоги дозволить запобігти необхідності проведення додаткових досліджень із метою оновлення інформації та приведення її до співставного вигляду;

- *якість вихідної інформації* – інформація має бути достовірною, достатньою за обсягом, співставною та надійною;

- *комплексність* – усебічний підхід до вивчення явища, дослідження його з різних боків, залучення фахівців різного профілю і спеціальностей;

- *регулярність* – проведення аналізу трудових показників із визначеною періодичністю, яка обґрунтовується залежно від обраного розділу аналізу трудових показників та важливості висновків даного аналізу для прийняття управлінських рішень;

- *ретельна підготовка* – вибір найбільш ефективних методів і прийомів аналізу трудових показників;

- *економічна виправданість* – проведення аналізу, насамперед, на базі структурних підрозділів, що відрізняються низькими результатами та ефективністю праці, високим рівнем плинності кадрів;

- *правильний підбір кваліфікованих працівників* для

проведення аналізу і моделювання трудових показників.

Організація аналізу і моделювання трудових показників складається зі стандартних етапів роботи. До таких етапів у загальному випадку слід віднести:

1. Складання плану аналітичної роботи:

- затвердження тематики і завдань аналізу трудових показників;
- розробка програми, підбір виконавців, розподіл обсягів робіт;
- визначення інформаційної бази і джерел її одержання;
- розробка макетів аналітичних таблиць і вказівок до їх заповнення;
- розробка способів графічного оформлення результатів аналізу.

2. Підготовка інформаційних матеріалів для аналізу:

- збір інформації, що підлягає обробці, встановлення ступеня її достовірності, об'єктивності та вичерпності;
- аналітична обробка зібраної інформації: групування, розкладання, узагальнення показників, визначення середніх та відносних величин;
- вивчення теоретичних закономірностей, властивих досліджуваному процесу;
- визначення методів і прийомів, що будуть використовуватися;
- розробка алгоритму розв'язання поставленого завдання;
- формулювання критеріїв ефективності аналізу трудових показників.

3. Аналіз поставленого завдання з використанням традиційних методів, інструментів, прийомів або із залученням процедур економіко-математичного моделювання.

4. Попередня оцінка результатів аналізу:

- характеристика зміни звітних показників стосовно планового рівня;

- встановлення причин змін і відхилень трудових показників;
- визначення впливу окремих факторів на зміну трудових показників;
- оцінка збитку, нанесеного негативним впливом кожного з факторів.

5. Підсумкова оцінка:

- узагальнення результатів;
- зведений підрахунок можливих резервів;
- висновки за результатами;
- пропозиції з подальшого використання результатів аналізу.

Отже, можна констатувати, що якісне виконання комплексного аналізу трудових показників підприємства є досить складним й трудомістким завданням, яке вимагає повного зосередження відповідних фахівців на виконуваний справі. Разом із тим, набуті у його результаті дані дозволяють отримати повну картину та здійснити інтерпретацію як досягнутого стану використання трудових ресурсів, так і спрогнозувати тенденції його зміни у найближчому майбутньому. Така інформація має бути покладеною у основу обґрунтованого прогнозування змін всіх ключових показників діяльності підприємства, встановлення можливостей його інноваційного розвитку.

Звичайно, що основним показником у процесі здійснення аналізу трудових показників виступає чисельність персоналу, яка може бути фактичною, плановою, середньообліковою, середньо явочною, середньою фактично відпрацьованою тощо. Формули для розрахунку означених показників є загальновідомими, а їх розрахунок не представляє будь-яких складностей. Натомість найбільші складності виникають саме під час здійснення інтерпретації отриманих під час аналізу даних. Для здійснення означеної інтерпретації можуть бути використаними різні інструменти – текстові, ілюстративні, графічні тощо. Наведемо три найбільш показових приклади таких інструментів.

Для ілюстрації текстового варіанту інтерпретації результатів аналізу трудових показників скористаємося одним із базових індикаторів аналізу трудових показників – середні темпи зростання чисельності персоналу. Незалежно від того, який показник чисельності персоналу покладено в основу розрахунку середніх темпів зростання, визначити його можна за допомогою формули середньої геометричної:

$$\bar{T}_z = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n T_{zi}}, \quad (1)$$

де T_{zi} – ланцюгові темпи зростання досліджуваного показника, %;
 n – кількість значень темпів зростання досліджуваного показника.

Залежно від отриманого значення кожного з показників динаміки чисельності персоналу та їх співвідношення між собою може бути зроблено конкретні висновки та розроблено рекомендації щодо покращення рівня забезпеченості підприємства персоналом (табл. 2).

Таблиця 2

Текстова інтерпретація змісту отриманих значень середніх темпів зростання показників динаміки чисельності персоналу [3, с. 73]

Значення індексу зростання	Середні темпи зростання планової чисельності персоналу		
	менше 100%	дорівнює 100%	понад 100%
Середні темпи зростання фактичної чисельності персоналу	менше 100%		
	Здійснюється поступове заплановане або ні скорочення чисельності персоналу, яке могло бути викликано певними виробничими та економічними причинами. У цьому випадку доцільним є одночасне здійснення аналізу зміни якісного складу персоналу, у разі його погіршення негайно впроваджувати заходи зі стабілізації	Спостерігається скорочення фактичної чисельності персоналу при незмінному її плановому рівні. Така ситуація може бути викликаною або високим рівнем плинності кадрів, або різкою зміною виробничо-господарських умов функціонування підприємства (економічна криза, відсутність попиту на продукцію та ін.)	При складанні планів підприємство керувалося стратегією перспективного розвитку. Проте фактичні умови господарювання могли бути несприятливими, що диктує необхідність скорочення чисельності персоналу. Така ситуація також може бути викликаною відсутністю достатньої кількості конку-рентоспроможної пропозиції робочої сили на ринку праці

	дорівнює 100%	Підприємство планувало поступове скорочення чисельності персоналу, проте фактично вона залишалася незмінною. Така ситуація може бути викликаною або певним поліпшенням умов господарювання підприємства, або зміною стратегії скорочення на стратегію збереження персоналу із залученням інших інструментів скорочення витрат	Чисельність персоналу протягом досліджуваного періоду залишається практично без змін, що характеризує стабільну обстановку на ринку праці. Проте за цих умов важливо здійснювати достатнє за обсягами та інтенсивністю інвестування у людський капітал із метою його перспективного професійного розвитку	Підприємство планувало поступове зростання чисельності персоналу відповідно до обраної стратегії розвитку. Проте фактична чисельність залишалася практично без змін, причиною чого могло бути погіршення умов господарювання або, навпаки, підвищення рівня продуктивності праці персоналу в результаті інвестування у його професійний розвиток
	понад 100%	Підприємство планувало скорочення чисельності персоналу, проте фактично протягом досліджуваного періоду вона зростала. Така ситуація може бути викликанною або поліпшенням умов господарювання підприємства, або зміною стратегії скорочення на стратегію зростання із залученням інших інструментів скорочення виробничих витрат	На підставі аналізу прогностичних даних підприємство планувало залишити чисельність персоналу на незмінному рівні, проте вплив зовнішніх чинників сприяв додатковому набору. Такими чинниками могли виступати зростання попиту на продукцію або вихід на нові ринки її збуту. Важливою умовою є професійне зростання працівників	Підприємство або знаходиться на етапі становлення та активного розвитку, або впроваджує стратегію завоювання нових сегментів ринку, а тому постійно потребує здійснення додаткового набору персоналу. Результативність кадрової політики у цьому випадку буде визначатися професійно-кваліфікаційним рівнем нових працівників

Представлена текстова інтерпретація можливих варіантів значень досліджуваних показників та їх попарних співвідношень буде корисною як для менеджерів з персоналу, так і для всіх інших фахівців підприємства, так як дозволяє у короткий термін отримати обґрунтовану й вичерпну відповідь щодо наявних та очікуваних тенденцій впливу зміни чисельності персоналу на результати діяльності підприємства. При цьому слід зазначити, що надана текстова інтерпретація значень показників не може бути незмінною протягом тривалого періоду часу, так як підлягає коригуванню залежно від зовнішніх та внутрішніх трансформацій

умов існування підприємства.

Демонстрацію ілюстративного варіанту представлення інтерпретації результатів аналізу трудових показників буде здійснено на прикладі показників організації праці, що відіграють одну з важливих ролей у діяльності підприємства. Оцінка досягнутого рівня організації праці на підприємстві здійснюється для виконання комплексного аналізу стану організації трудових прийомів на робочих місцях, рівня оптимальності їх розміщення, оснащення та обслуговування, ступеня поділу, кооперації, автоматизації та механізації праці, якості розстановки персоналу та здійснення контролю за трудовими процесами, що у сукупності дозволить спрогнозувати потенційні можливості підвищення рівня ефективності праці у досліджуваному підрозділі або підприємстві в цілому.

Аналіз динаміки значень базових показників оцінки рівня організації праці за декілька років дозволить встановити наявні тенденції зростання вартості основних фондів підприємства у розрахунку на одного середньооблікового працівника. Проте, на підставі динаміки значень виключно даного показника не можна дати вичерпної якісної характеристики рівня використання як основних фондів, так і персоналу підприємства. Для запобігання цьому недоліку одночасно з розрахунком показника фондоозброєності мають розраховуватися та аналізуватися значення показників продуктивності праці та фондівіддачі. Характеристику можливих співвідношень динаміки значень даних показників наведено у табл. 3 [3, с. 83].

Застосування даного методу інтерпретації базується на використанні певних символічних позначень, які у представленому прикладі мають зображення вектору-стрілки та характеризують певний напрям зміни індексів як досліджуваних показників, так і їх безпосередніх складових. Висновки за даною таблицею робляться таким чином – незалежно від методу розрахунку індексів (базисного чи ланцюгового) встановлюється

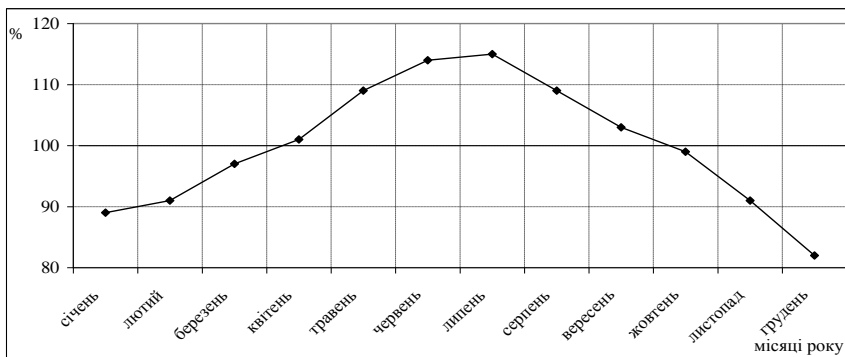
фактичний напрям зміни кожного з базових показників і показників, що безпосередньо входять до їх складу, після чого у строках таблиці знаходиться відповідний збіг векторів та обирається конкретний висновок щодо наявного стану речей.

Перевагами наведених методів інтерпретації результатів аналізу трудових показників є їх наочність, об'єктивність та швидкість отримання висновків, що є однією з умов ефективного прийняття управлінських рішень щодо управління персоналом та організації загальної діяльності підприємства незалежно від його розмірів та галузі.

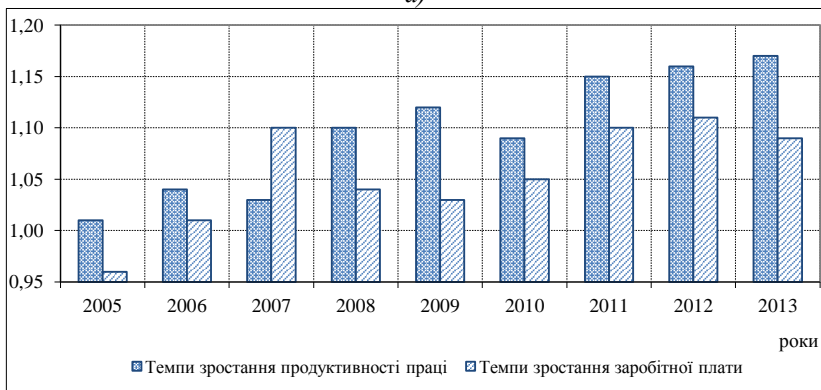
Таблиця 3
 Можливі співвідношення динаміки зміни показників результативності використання основних фондів та персоналу

Індекс зміни фондоозброєності	Індекс зміни продуктивності праці	Індекс зміни фондовіддачі і	Базова умова			Висновок про результативність організації праці
			$\bar{C}_{об}$	\overline{OF}	Q	
↔	↔	↔	↔	↔	↔	Результативність використання основних фондів та персоналу у звітному періоді залишилася без змін або незначно зростає, що може свідчити про наявність для підприємства здебільшого негативних тенденцій, викликаних орієнтацією на просте відтворення. Збільшення середньорічної вартості основних фондів без наявності тенденції зростання продуктивності праці може спричинити необґрунтовані фінансові витрати. Тривале використання даної стратегії може значно скоротити перспективи розвитку підприємства у найближчій час та на перспективу
↗	↗	↔	↗	↗	↗	
↗	↗	↗	↗	↗	↗	Позитивна тенденція підвищення рівня фондовіддачі за рахунок зростання індексу зміни продуктивності праці при незмінному індексі фондоозброєності або його зростанні. Позитивними такі зміни можуть бути визнаними у випадку, якщо їх було досягнуто у результаті одночасного впровадження планових організаційно-технічних заходів із підвищення продуктивності праці, скорочення надлишкової чисельності персоналу та оновлення основних фондів. Найбільш результативно є ситуація, коли збільшення обсягу виробництва на підприємстві супроводжувалося скороченням чисельності персоналу та незмінною середньорічною вартістю основних фондів
↔	↗	↗	↔	↗	↗	
↗	↗	↗	↗	↔	↗	Застосування необґрунтованої політики непродуктивного викорис-тання основних фондів та персоналу підприємства призвело до нега-тивних наслідків скорочення обсягу випуску продукції. Позитивні зміни значень показників фондоозброєності та фондовіддачі є винятковим результатом
↗	↔	↗	↗	↔	↗	

Графічна інтерпретація дозволяє підвищити ступінь наочності висновків завдяки побудові відповідних графіків різних видів. При цьому головною умовою є вибір достатнього для аналізу періоду – графік має бути побудованим не менше, ніж за п'ятьма інтервалами, роль яких можуть відіграти будь-які часові одиниці (день, місяць, квартал рік тощо). Для прикладу було побудовано графіки сезонних коливань, або сезонної хвилі (а) та співвідношення темпів зростання продуктивності праці й заробітної плати (б) (рис. 2) [3, с. 101, 181].



а)



б)

Рис. 2. Графік сезонної хвилі (а) та співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати (б)

Отже, можна зробити загальний висновок, що методика виконання аналізу трудових показників є досить складною і

вимагає чіткого дотримання певних принципів та умов. Водночас застосування таких інструментів інтерпретації отриманих результатів, як текстові, ілюстративні й графічні, дозволить скоротити трудомісткість аналітичних робіт, залучати до проведення аналізу працівників різного професійно-кваліфікаційного рівня та отримувати вичерпну інформацію у короткий термін. Запровадження моніторингу ключових для розвитку підприємства трудових показників дозволить підвищити ступінь обґрунтованості та результативності управлінських рішень різної спрямованості, що є підґрунтям стратегічного розвитку підприємства.

Список використаних джерел

1. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
2. Калина А.В. Сучасний економічний аналіз і прогнозування / А.В. Калина, М.І. Конєва, В.О. Яценко. – К.: МАУП, 1998. – 272 с.
3. Захарова О.В. Аналіз трудових показників / О.В. Захарова. – Донецьк: ДонНТУ, 2014. – 461 с.
4. Захарова О.В. Методологія аналізу трудових показників на рівні підприємства / О.В. Захарова // Україна: аспекти праці. – 2016. – №7-8. – С. 18-26.