

**Висновок.** Вся діяльність людини, як і її інтегральні здібності, потреби та інтереси, має свій економічний аспект. На такому рівні цілі, засоби й результати становлять єдине ціле, а також як окрема людина, так і все людство разом із природною основою виступають у вигляді певної цілісності.

### **Література**

1. Економічна теорія: Політекономія: підручник / за ред. В. Д. Базилевича. — К.: Знання, 2006. — 631 с.
2. *Рябцева Н.* Суспільне виробництво: зміст і основні економічні проблеми / Н. Рябцева // Економічна теорія: підручник / за ред. В. М. Тарасевича. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 784 с.
3. *Грішнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / Грішнова О. А. — К.: Знання, 2006. — 559 с.
4. *Чухно А. А.* Основи економічної теорії: підручник / за ред. академіка НАН України А. А. Чухна. — К.: Вища шк., 2001. — 578 с.
5. *Грищенко А. А.* Духовне виробництво як основа формування економіки знань / А. А. Грищенко, В. В. Броницька // Економічна теорія. — 2010. — №1. — С. 114—116.
6. *Єщенко П. С.* Сучасна економіка: навч. посіб. / П. С. Єщенко, Ю. І. Палкін. — К.: Вища шк., 2005. — 327 с.
7. *Мочерний С. В.* Економічна теорія: підручник / С. В. Мочерний, М. В. Довбенко. — К.: Видавничий центр «Академія», 2004. — 856 с.
8. *Башнянін Г. І.* Політична економія. Ч. 1. Загальна економічна теорія. Ч. 2. Основи економічної теорії. / Г. І. Башнянін, П. Ю. Лазур, В. С. Медведєв. — К.: Ніка-Центр, 2000. — С. 527.

Статтю подано до редакції 13.06.2012 р.

УДК 65.015

**О. В. Захарова**, д-р екон. наук, доцент,  
завідувач кафедри менеджменту і господарського права  
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

### **ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ РУХУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

АНОТАЦІЯ. Систематизовано основні показники руху персоналу підприємства. Визначено критерії та особливості оцінки кожного з показників руху персоналу. Доповнено склад показників руху персоналу спеціальними показниками оцінки руху перспективних працівників.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** аналіз, рух персоналу, показники, інвестиції у людський капітал

**АННОТАЦИЯ.** Систематизированы основные показатели движения персонала предприятия. Определены критерии и особенности оценки каждого из показателей движения персонала. Дополнен состав показателей движения персонала специальными показателями оценки движения перспективных работников.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** анализ, движение персонала, показатели, инвестиции в человеческий капитал

**ANNOTATION.** Systematic basic parameters of movement of personnel of the enterprise. The criteria and characteristics evaluation of each of the indicators of the movement of personnel. Supplemented by indicators of the movement of personnel with special performance of motion estimation prospective employees.

**KEYWORDS:** analysis, movement of personnel, performance, investment in human capital

**Постановка проблеми.** Кожне підприємство, діяльність якого орієнтована на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції та отримання стабільного прибутку, має розглядати у якості одного із першочергових завдань своєї діяльності вирішення проблеми об'єктивної оцінки та максимально ефективного використання людського чинника виробництва. Вирішення цієї проблеми є процесом досить складним і тривалим за часом тому, що при дослідженні наявних та потенційних можливостей працівників підприємства слід враховувати не лише існуючі знання, здібності і уміння, тобто все те, що працівник мав змогу проявити, але й ті внутрішні, приховані, «глибинні» резерви, які через відсутність необхідних об'єктивних чи суб'єктивних умов, будь то недостатнє мотиваційне заохочення, відсутність технічного оснащення, погане самопочуття, несприятливий психологічний клімат у колективі тощо, не були в повній мірі реалізовані у трудовій діяльності на підприємстві. Тобто в сучасних умовах однією із головних передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу підприємства, формування якого у значній мірі залежить від результативності та інтенсивності здійснення та оцінки процесів руху персоналу.

**Аналіз основних джерел чи публікацій.** Дослідженню питань оцінки трудового потенціалу підприємства та одного з інструментів його коригування та формування — руху персоналу у

останні роки присвячено праці багатьох науковців і практиків, таких як В. П. Антонюк, Ж. М. Балабанюк, Ю. М. Богдан, О. А. Грішнова, А. М. Колот, О. А. Кратт, Н. В. Починюк, А. Г. Семенов, В. А. Тхорик та ін. [1—9]. Проте, не зважаючи на досить численні дослідження, питання визначення специфіки оцінки руху персоналу на сучасному підприємстві залишається і досі не вирішеними. Отже, *метою* статті є визначення особливостей оцінки руху персоналу сучасного підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** При виконанні аналізу трудових показників і розділу аналізу, пов'язаного з рухом персоналу має виконуватися ряд 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 дослідження — до об'єкта аналізу варто підходити як до сукупності, що складається з окремих елементів, які знаходяться у внутрішній залежності, і в той же 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 аналізу за всіма напрямками діяльності підприємства — виконання даної вимоги дозволить запобігти необхідності проведення додаткових досліджень з метою оновлення інформації та приведення її до співставного виду;

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

- комплексність аналізу — усебічний підхід до вивчення явища, дослідження його з різних сторін, залучення фахівців різного профілю і спеціальностей;

- регулярність дослідження — проведення аналізу трудових показників з певною періодичністю, яка обґрунтовується залежно від обраного розділу аналізу трудових показників і важливості висновків даного аналізу для прийняття управлінських рішень;

- ретельна підготовка дослідження, вибір найбільш ефективних методів і прийомів аналізу трудових показників;

- економічна виправданість аналізу — 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.

Аналіз трудових показників може бути здійсненим фахівцями з управління персоналом на підставі інформації статистичних форм звітності, які підприємства систематично заповнюють і з визначеною періодичністю надають до територіальних органів статистики. Відповідно до наказу Державної служби статистики України щодо затвердження на 2012 р. Загального таблиця (переліку) форм державних статистичних спостережень (наказ № 327 від 30.11.2011 р.), підприємства України мають своєчасно надавати такі форми статистичної звітності: 1-ПВ «Звіт з праці»; 6-ПВ «Звіт про чисельність працівників, їх якісний склад і професійне навчання». Проте даних виключно цих форм звітності є недостатньо і мають бути використані також дані планово-нормативної, облікової й оперативної інформації, звітів підрозділів підприємства, дані вибіркового спостережень та ін.

Для характеристики інтенсивності руху персоналу підприємства можуть бути використані такі відносні показники руху персоналу (табл. 1).

Таблиця 1

**ХАРАКТЕРИСТИКА ПОКАЗНИКІВ РУХУ ПЕРСОНАЛУ**

Показник	Формула розрахунку	Сутність
1	2	3
Коефіцієнт обороту по прийому	$K_{\text{пр}} = \frac{O_{\text{п}}}{\text{Ч}_{\text{об}}} \times 100\%$	характеризує питому вагу прийнятих на підприємство працівників протягом досліджуваного періоду у середньообліковій чисельності
Коефіцієнт обороту по вибуттю	$K_{\text{в}} = \frac{O_{\text{в}}}{\text{Ч}_{\text{об}}} \times 100\%$	характеризує питому вагу працівників, що звільнилися з підприємства за всіма причинами у середньообліковій чисельності персоналу
Коефіцієнт необхідного обороту персоналу	$K_{\text{но}} = \frac{O_{\text{н}}}{\text{Ч}_{\text{об}}} \times 100\%$	характеризує питому вагу звільнених працівників за причинами, що обумовлені законодавством і не залежать від адміністрації підприємства у середньообліковій чисельності

Продовження табл. 1

1	2	3
Коефіцієнт ста- лості кадрів	$K_{ст} = \frac{Ч_{вр}}{Ч_{об}} \times 100 \%,$ <p>де <math>Ч_{вр}</math> — чисельність пра- цівників, що відпрацювали на підприємстві протягом одного року, осіб</p>	характеризує питому ва- гу працівників у серед- ньообліковій чисельнос- ті, що на момент дослі- дження відпрацювали рів- но один рік на підприєм- стві
Коефіцієнт ста- більності кадрів	$K_{ск} = \frac{Ч_{пост}}{Ч_{об}} \times 100 \%,$ <p>де <math>Ч_{пост}</math> — чисельність пра- цівників зі стажем роботи на даному підприємстві у п'ять і більш років, осіб</p>	характеризує питому ва- гу працівників у серед- ньообліковій чисельності персоналу, що на даному підприємстві на момент дослідження мають стаж роботи у п'ять і більше років
Коефіцієнт замі- щення персоналу	$K_3 = \frac{O_{п}}{O_{в}} \times 100 \%$	характеризує відносний приріст персоналу за раху- нок його зовнішнього руху
Коефіцієнт онов- лення персоналу	$K_{он} = \frac{O_{он}}{Ч_{об}} \times 100 \%,$ <p>де <math>O_{он}</math> — чисельність звіль- нених працівників, замість яких потрібно буде прийня- ти на підприємство нових працівників, осіб</p>	характеризує питому ва- гу працівників у складі середньооблікової чисель- ності, яких у зв'язку з виробничою необхідністю після звільнення потріб- но буде замінити новими
Коефіцієнт загаль- ного обороту пер- соналу	$K_{заг} = \frac{O_{заг}}{Ч_{об}} \times 100 \%$	характеризує питому ва- гу працівників, що під- далися руху, тобто яких було прийнято і звільне- но протягом досліджува- ного періоду, в серед- ньообліковій чисельності
Коефіцієнт внут- рішньовироб- ничого обороту персоналу	$K_{вв} = \frac{O_{вв}}{Ч_{об}} \times 100 \%$	характеризує питому ва- гу працівників, що прий- няли участь у внутріш- ньовиробничому русі пер- соналу
Коефіцієнт при- росту персоналу	$K_{пп} = \frac{O_{п} - O_{в}}{Ч_{об}} \times 100 \%$	характеризує питому ва- гу відносного приросту персоналу у середньооб- ліковій чисельності пра- цівників за рахунок зов- нішнього руху персоналу

Закінчення табл. 1

1	2	3
Коефіцієнт змінюваності персоналу	$K_{\text{зк}} = \frac{O_{\text{min}}}{\bar{Ч}_{\text{об}}} \times 100 \%,$ <p>де <math>O_{\text{min}}</math> — менше зі значень обороту по прийому (<math>O_{\text{п}}</math>) й обороту з вибуття (<math>O_{\text{в}}</math>) в досліджуваному періоді, осіб</p>	характеризує питому вагу працівників у середньооблікової чисельності персоналу, яких протягом досліджуваного періоду було фактично замінено новими працівниками
Коефіцієнт використання облікової чисельності	$K_{\text{воч}} = \frac{\bar{Ч}_{\text{яв}}}{\bar{Ч}_{\text{об}}} \times 100 \%$	характеризує рівень використання облікового складу персоналу підприємства, тобто питому вагу працівників у обліковому складі, що вийшли на роботу
Коефіцієнт продуктивного використання облікової чисельності	$K_{\text{поч}} = \frac{\bar{Ч}_{\text{фп}}}{\bar{Ч}_{\text{об}}} \times 100 \%$	характеризує рівень продуктивного використання облікового складу персоналу підприємства, тобто питому вагу працівників у обліковому складі, що відпрацювали нормативний робочий час
Коефіцієнт продуктивного використання явочної чисельності	$K_{\text{пяч}} = \frac{\bar{Ч}_{\text{фп}}}{\bar{Ч}_{\text{яв}}} \times 100 \%$	характеризує рівень використання явочного складу персоналу підприємства, тобто питому вагу тих працівників, що вийшли на роботу і відпрацювали нормативний час
Повний період змінюваності персоналу	$\Pi_3 = \frac{100}{K_{\text{в}}}$	характеризує кількість років, яка буде потрібною для повного відновлення персоналу на підприємстві при збереженні досягнутого рівня вибуття
Рівень стабільності кадрів	$P_{\text{ск}} = 1 - \frac{O_{\text{в}}}{\bar{Ч}_{\text{об}}}$	характеризує питому вагу працівників у середньооблікової чисельності персоналу, які залишилися на підприємстві

Значення відносних показників руху персоналу на підприємствах не плануються, тому їх аналіз здійснюється шляхом порівняння показників звітного періоду з аналогічними показниками попередніх періодів. Для оцінки ступеня інтенсивності руху персоналу підприємства достатнім є вибір і подальший розрахунок 5—7 показників, що найбільш повно висвітлюють наявні тенденції у зміні чисельності персоналу. Змістовна інтерпретація рівнів

та динаміки значень кожного з відносних показників руху персоналу має здійснюватися у контексті наявних тенденцій і особливостей виробничо-господарської діяльності підприємства. Для здійснення вірних висновків відносно отриманих значень показників руху персоналу можна скористатися загальними принципами характеристики і оцінки, наведеними у табл. 2.

Після розрахунку показників руху персоналу для кожного інтервалу аналізованого періоду здійснюється аналіз динаміки отриманих даних, робляться висновки та обґрунтовуються рекомендації щодо скорочення негативних процесів надмірного вивільнення працівників. Вчасне впровадження рекомендованих заходів буде сприяти підвищенню рівня продуктивності праці і, як наслідок, зниженню собівартості продукції, зростанню прибутковості та підвищенню рівня рентабельності продукції.

З метою здійснення кількісної оцінки рівня плинності використовуються коефіцієнт плинності кадрів, що характеризує питому вагу зайвого обороту персоналу у середньообліковій чисельності працівників підприємства та визначається за формулою:

$$K_{пл} = \frac{O_3}{Ч_{об}} \times 100\%.$$

На підставі результатів соціологічних досліджень, що проводилися у різний час та у різних країнах світу, було встановлено, що припустима межа значень коефіцієнта плинності має знаходитися у діапазоні 5—7 %. Якщо на підприємстві спостерігається рівень плинності кадрів менше 5 %, то відбувається негативний процес старіння персоналу, що стримує можливості відновлення якісного кадрового складу завдяки відсутності тенденцій до оновлення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, розвитку його фізичних та інтелектуальних здібностей, набуття передового досвіду роботи. У результаті такі тенденції скорочують можливості для стратегічного розвитку підприємства та набуття або підвищення його рівня конкурентоспроможності на ринку. Якщо ж на підприємстві рівень плинності кадрів досягає значення більше 7 %, то результатом такого стану буде дестабілізація морально-психологічного клімату трудового колективу, наслідками чого є зниження продуктивності й ефективності праці. Ще одним негативним результатом перевищення верхньої допустимої межі коефіцієнта плинності може стати неможливість отримання окупності інвестованих у професійний розвиток і навчання персоналу коштів у зв'язку зі звільненням працівника до моменту отримання віддачі від інвестицій.

## ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ВІДНОСНИХ ПОКАЗНИКІВ РУХУ ПЕРСОНАЛУ

Показники	Характеристика можливого діапазону значень показника	Особливості оцінки отриманих значень показника
Коефіцієнт обороту по прийому	<p>Мінімальне значення показника — 0 %, що характеризує повну відсутність на підприємстві прийому нових працівників протягом звітного періоду. Максимальне значення показника не може бути обмеженим певним відсотком і може приймати будь-яке значення. Так, в умовах інтенсивного розвитку підприємства і впровадження стратегії завоювання нових ринків збуту значення показника може коливатися у інтервалі 200—300 % і навіть значно більше</p>	<p>При здійсненні оцінки значень даного показника значну увагу слід приділити професійно-кваліфікаційному рівню, віку та нагромадженню досвіду попередньої роботи працівників, які були прийняті на підприємство. Саме ці характеристики персоналу забезпечують можливість досягнення умов перспективного розвитку підприємству. Водночас амбітні, ініціативні, випускники вищих навчальних закладів, які ще не мають практичного досвіду проте швидко навчаються, здатні у найближчій перспективі принести не меншу користь підприємству, ніж висококваліфіковані професіонали</p>
Коефіцієнт обороту по вибуттю	<p>Мінімальне значення показника — 0 %, що характеризує повну відсутність на підприємстві вибуття персоналу протягом звітного періоду. Максимальне значення показника — 100 %, що свідчить про закриття підприємства і повне вивільнення всього персоналу. Така ситуація може бути викликаною банкрутством підприємства або іншими причинами аналогічного характеру</p>	<p>При здійсненні оцінки значень даного показника доцільно враховувати причини звільнення найбільш досвідчених та висококваліфікованих працівників, а також працівників, у професійній розвиток яких протягом останніх трьох років було інвестовано коштів. Якщо такі причини було встановлено, то підприємство має ретельно розробити та впровадити заходи щодо їх подальшого запобігання</p>
Коефіцієнт необхідного обороту персоналу	<p>Мінімальне значення показника — 0 %, що характеризує повну відсутність на підприємстві вибуття персоналу протягом звітного періоду за будь-якою причиною. Максимальний рівень показника обмежується значенням коефіцієнта обороту по вибуттю. При цьому значення цих показників можуть дорівнювати одне одному (у тому випадку, коли на підприємстві зовсім відсутній надлишковий оборот персоналу), або значення коефіцієнту необхідного обороту персоналу може бути меншим за значення коефіцієнту обороту по вибуттю (пов'язано з наявністю надлишкового обороту)</p>	<p>Аналіз отриманих значень показника протягом тривалого часу дозволить встановити наявні тенденції у прирощенні вивільнення працівників для вчасного впровадження заходів щодо їх подальшого запобігання. Так, висока питома вага вивільнення внаслідок виробничого захворювання або травматизму, що призвело до інвалідності або смерті працівника має стати сигналом керівництву підприємства для негайного покращення умов праці та впровадження більш жорстких вимог техніки безпеки. З іншого боку, якщо у штаті підприємства спостерігається висока питома вага осіб пенсійного віку або працівників з низьким освітнім рівнем, то досить ймовірно, що ці дві причини протягом найближчого часу можуть впливати на зростання рівня показника</p>



1	2	3
Коефіцієнт стабільності кадрів	<p>Мінімальне значення показника — 0 %, що характеризує або повну відсутність прийому персоналу протягом двох останніх років (при цьому значення коефіцієнту обороту по прийому має дорівнювати також нулю), або навпаки, на підприємстві спостерігається високий рівень плинності кадрів і працівники звільняються не prorобив одного року (при цьому значення коефіцієнта обороту по вибуттю має бути досить значним за розміром і наближується до рівня відповідного коефіцієнта обороту по прийому).</p> <p>Максимальний рівень показника обмежується значенням коефіцієнта обороту по прийому, скомпенованого на чисельність працівників, яких було прийнято на підприємство протягом минулого року, проте термін праці яких на підприємстві на момент оцінки не перевищує один рік. У цьому випадку значення коефіцієнта обороту по вибуттю має залежати тільки від чисельності вивільнених працівників, стаж роботи яких на підприємстві перевищує один рік</p>	<p>Чим більше значення показника, тим вищим є рівень задоволеності працівників оплатою й умовами праці, трудовими і соціальними пільгами, що діють на підприємстві. Тобто показник серед іншого характеризує ступінь лояльності прийнятих працівників на підприємство. При цьому найбільш важливим є визначення ступеня лояльності саме молодих перспективних кваліфікованих працівників, яких було прийнято протягом двох останніх років. Збільшення у часі питомої ваги молодих працівників, що відпрацьовували на підприємстві один рік також може непрямо свідчити про правильність обраної стратегії розвитку підприємства</p>
Коефіцієнт стабільності кадрів	<p>Рівень показника залежить від багатьох чинників, основними з яких є: кількість років діяльності підприємства на ринку, середній рівень заробітної плати персоналу, середній вік працівників, рівень конкурентоспроможності продукції та ін.</p> <p>Якщо використовувати даний показник як один з критеріїв оцінки ефективності і результативності наявної політики управління персоналом, то саме зростання його значення у часі дозволить зробити позитивні висновки та прогнози</p>	<p>Чим більше значення показника, тим вищим є ступінь лояльності працівників до підприємства, рівень задоволеності працівників оплатою й умовами праці, трудовими і соціальними пільгами, що діють на підприємстві. Водночас значне зростання у часі значення показника без наявності щорічних тенденцій оновлення та омолодження персоналу (достатній рівень значень коефіцієнтів обороту по прийому і по вибуттю) може негативно позначитися на подальших можливостях перспективного розвитку підприємства</p>

1	2	3
Коефіцієнт заміщення персоналу	<p>&gt;100 % — відшкодування робочої сили і створення нових робочих місць;            =100 % — чисельність персоналу у звітному періоді не змінилася;            &lt;100 % — кількість робочих місць на підприємстві скорочується або запроваджено неефективну систему підбору персоналу на вакантні робочі місця і посади</p>	<p>При аналізі динаміки рівня показника велике значення має співставлення професійно-кваліфікаційного рівня та досвіду практичної роботи звільнених і прийнятих працівників, що значним чином може позначитися на трудовому потенціалі підприємства (як шляхом його покращення, так і погіршення). Тому більш обґрунтованим є розрахунок показника для окремих професійно-кваліфікаційних груп персоналу</p>
Коефіцієнт оновлення персоналу	<p>Мінімальне значення показника — 0 %, що характеризує повну відсутність на підприємстві процесів вибуття та оновлення персоналу протягом звітного періоду            Максимальне значення показника буде дорівнювати значенню коефіцієнта обороту по вибуттю, що свідчить про те, що на кожне вивільнене у звітному періоді робоче місце на підприємстві було прийнято нового працівника</p>	<p>При аналізі значення показника увагу слід приділяти співставленню професійно-кваліфікаційних та вікових характеристик працівників, за рахунок яких відбулося оновлення персоналу. Крім того, якщо значення показника у періоді значно менше, ніж значення коефіцієнта обороту по вибуттю, то доцільно встановити причини такого стану (неефективна система підбору персоналу, низький рівень заробітної плати, неефективна система маркетингу, низький рівень конкурентоспроможності продукції, кризові явища в економіці країни та ін.)</p>
Коефіцієнт загального обороту персоналу	<p>Мінімальне значення показника — 0 %, що характеризує повну відсутність на підприємстві процесів прийому та вибуття персоналу протягом звітного періоду            Максимальне значення показника обмежується сумою значень коефіцієнтів обороту по прийому та вибуттю працівників протягом звітного періоду</p>	<p>Збільшення у часі значень показника характеризує високу інтенсивність процесів руху персоналу на підприємстві. Результативність такого процесу може бути встановлена лише при наявності позитивних тенденцій у зміні значень результативних показників виробничо-господарської діяльності підприємства (обсяг виробництва, собівартість продукції, прибуток, рентабельність та ін.)</p>
Коефіцієнт внутрішньо-виробничого обороту персоналу	<p>Мінімальне значення показника — 0 %, що характеризує повну відсутність на підприємстві процесів внутрішньовиробничого руху персоналу.            Максимальне значення показника — 100 %, що характеризує таку ситуацію, коли кожен працівник підприємства протягом досліджуваного періоду прийняв участь у внутрішньо-виробничому русі персоналу. Проте фактично досягти такого рівня практично неможливо й недоцільно. Оптиміальний рівень показника встановлюється окремо на кожному підприємстві</p>	<p>При аналізі динаміки значень даного показника доцільно здійснити оцінку напрямків посадових переміщень працівників у внутрішньовиробничому русі, тобто встановити наявний характер і напрям змін у посадових позиціях таких працівників. Якщо у внутрішньовиробничому русі переважає процес горизонтальної і вертикальної ротатції персоналу, і, у першу чергу, працівників у молодому віці, то це може свідчити про дотримання підприємством кадрової стратегії зростання</p>

1	2	3
Коефіцієнт природності персоналу	<p><math>&gt;0\%</math> — загальна чисельність персоналу підприємства збільшилася;</p> <p><math>=0\%</math> — значення обороту по прийому дорівнює значенню обороту з вибуття протягом досліджуваного періоду, отже чисельність персоналу залишилася незмінною;</p> <p><math>&lt;0\%</math> — загальна чисельність персоналу підприємства скоротилася</p>	<p>Якщо протягом кількох років спостерігається позитивне значення показника, то це свідчить про наявність тенденції розширення виробництва і зростання масштабів підприємства. Незначне поступове скорочення чисельності персоналу може бути обумовлене кризовими явищами в економіці, так і удосконалюванням технології виробництва і набуттям працівниками повалентної кваліфікації, що сприяє вільному надмірної чисельності персоналу</p>
Коефіцієнт змінності персоналу	<p>Мінімальне значення показника — <math>0\%</math>, що характеризує повну відсутність на підприємстві процесів прийому та вибуття персоналу протягом звітного періоду.</p> <p>Максимальний рівень показника обмежується мінімальним значенням одного з двох показників — коефіцієнта обороту по прийому та коефіцієнта обороту по вибуттю</p>	<p>Чим менше значення показника, тим більш стабільним є стан підприємства і тим меншим є рівень витрат на пошук і підготовку нового персоналу. Водночас такий рівень показника може свідчити й про скорочення обсягів виробництва продукції та її високий рівень конкурентоспроможності на ринку</p>
Коефіцієнт використання облікової чисельності	<p>Мінімальне значення показника — <math>0\%</math>, що характеризує ситуацію, коли на роботу не вийшов жоден працівник облікового складу. Може спостергатися у випадках страйків.</p> <p>Значення показника має наближуватися до <math>100\%</math>. Чим ближче значення до <math>100\%</math>, тим більш ефективно використовується облікова чисельність працівників підприємства</p>	<p>При виконанні аналізу доцільно встановити причини відхилення значення середньозваженої чисельності персоналу від середньоблікової його чисельності. Якщо було встановлено наявність причин суб'єктивного характеру, то керівництво підприємства має розробити і впровадити заходи щодо їх подальшого розоб'ягання</p>

1	2	3
Коефіцієнт продуктивного використання облікової чисельності	Мінімальне значення показника — 0 %, що характеризує ситуацію, коли фактично до роботи не приступив жоден працівник облікового складу. Може спостерігатися у випадках страйків. Значення показника має наближуватися до 100 %. Чим ближче значення до 100 %, тим більш ефективно та продуктивно використовується облікова чисельність працівників підприємства	При виконанні аналізу доцільно встановити причини відхиллення значення середньої чисельності фактично працюючих від середньооблікової чисельності. Якщо було встановлено наявність причин суб'єктивного характеру, то керівництво підприємства має реально розробити і впровадити заходи щодо їх подальшого запобігання
Коефіцієнт продуктивного використання явочної чисельності	Мінімальне значення показника — 0 %, що характеризує ситуацію, коли фактично до роботи не приступив жоден працівник, що вийшов на роботу. Може спостерігатися у випадках страйків. Значення показника має дорівнювати 100 %. Чим ближче значення до 100 %, тим більш ефективно та продуктивно використовується явочна чисельність працівників підприємства	При виконанні аналізу доцільно встановити причини відхиллення значення середньої чисельності фактично працюючих від середньоявочної чисельності. Якщо було встановлено наявність причин суб'єктивного характеру, то керівництво підприємства має реально розробити і впровадити заходи щодо їх подальшого запобігання
Повний період змінюваності персоналу	Мінімальне значення показника — 1 рік, що свідчить про закриття підприємства і повне вивільнення всього персоналу. Така ситуація може бути викликаною банкрутством підприємства або іншими причинами аналогічного характеру. Максимальне значення показника не може бути обмежено певним значенням і залежить від рівня коефіцієнта обороту по вибуттю — чим він менше, тим більше значення показника	Показник доцільно визначати за окремими категоріями працівників і професійними групами. Триваліший період змінюваності свідчить про більш стабільний стан функціонування підприємства. Водночас поступове щорічне зростання рівня показника свідчить про недостатній рівень оновлення й омолодження персоналу, що може негативно позначитися на ефективності діяльності підприємства
Рівень стабільності кадрів	Мінімальний рівень показника — 0, що свідчить про закриття підприємства і повне вивільнення всього персоналу. Така ситуація може бути викликаною банкрутством підприємства або іншими причинами аналогічного характеру. Максимальний рівень показника — 1, що свідчить про відсутність протягом досліджуваного періоду процесів вибуття персоналу	Чим вище значення показника, тим більш стабільний стан функціонування підприємства. Проте під час аналізу доцільно здійснити оцінку якісного складу та професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, що залишився на підприємстві та тих осіб, що вивільнилися. У разі становлення факту звільнення професіоналів доцільно розробляти заходи щодо подальшого запобігання таких тенденцій

Із метою підвищення рівня об'єктивності результатів оцінки ефективності інвестування у людський капітал пропонується доповнити склад показників руху персоналу спеціальними коефіцієнтами плинності, а саме:

— коефіцієнт плинності молодих працівників (у віці до 30 років) зі стажем роботи на даному підприємстві до трьох років;

— коефіцієнт плинності перспективних працівників — плинність працівників, у яких протягом останніх трьох років підприємство інвестувало кошти з метою їх професійного та особистісного розвитку;

— інтенсивність вибуття перспективних працівників — питома вага звільнених працівників, у яких протягом останніх трьох років підприємство інвестувало кошти з метою їх професійного та особистісного розвитку у загальній чисельності перспективних працівників.

Систематичний моніторинг динаміки значень ідентифікованих за відношенням до інвестування у людський капітал коефіцієнтів плинності дозволить підприємству не лише встановити економічну доцільність інвестування у людський капітал, але й оцінити рівень морально-психологічного клімату у колективі та ступінь привабливості праці на підприємстві для молоді, що визначає рівень її лояльності до підприємства. Разом із тим, значення коефіцієнта плинності перспективних працівників є кількісним індикатором однієї зі складових ризику інвестування у людський капітал та має ретельно відстежуватися із метою своєчасного впровадження заходів для запобігання відтоку молодих кваліфікованих перспективних працівників, у професійний розвиток яких підприємство інвестувало кошти.

**Висновки з проведеного дослідження.** Впровадження на підприємстві моніторингу показників руху персоналу є початковим етапом здійснення комплексної оцінки досягнутого рівня нагромадження людського капіталу. Своєчасне виявлення та кількісна оцінка можливих чинників впливу на окремі складові нагромадження людського капіталу дозволить запобігти негативного впливу на загальний рівень результативності діяльності підприємства. Розробка та подальше використання комплексної системи показників оцінки нагромадження людського капіталу дозволить створити умови для забезпечення підприємству на перспективу очікуваного рівня ефективності управління персоналом.

### **Література**

1. *Антонюк В. П.* Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: мо-

ногр. / Валентина Полікарпівна Антонюк / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2007. — 348 с.

2. Балабанюк Ж. М. Аналіз показників руху персоналу організації / Ж. М. Балабанюк // Економіка будівництва і міського господарства. — 2011. — Том 7. — №2. — С. 123—132.

3. Богдан Ю. М. Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства / Ю. М. Богдан // Економічний вісник Донбасу. — 2011. — № 1 (23). — С. 181—185.

4. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: моногр. / Олена Анатоліївна Грیشнова. — К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.

5. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: моногр. / Анатолій Михайлович Колот. — К.: КНЕУ, 2005. — 230 с.

6. Кратт О. А. Менеджмент персоналу: професійно-кваліфікаційний аспект / О. А. Кратт, Е. Ю. Будякова // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. — 2008. — Випуск 33-1. — С. 201—206.

7. Починок Н. В. Система обліково-аналітичного забезпечення управління персоналом / Н. В. Починок // Управління розвитком. — 2011. — № 5 (102). — С. 110—111.

8. Семенов А. Г. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу / А. Г. Семенов, А. І. Шарко // Вісник економічної науки України. — 2010. — № 1. — С. 93—97.

9. Тхорик В. А. Збереження кадрового потенціалу підприємства / В. А. Тхорик // Інноваційна економіка. — 2012. — №1. — С. 96—99.

Статтю подано до редакції 11.06.2012 р.

УДК 331.526

**Т. А. Заяць**, д-р екон. наук, проф.,  
зав. відділу Інституту демографії та соціальних  
досліджень ім. М. В. Птухи

**Г. О. Краєвська**, м. н. с. Інституту  
демографії та соціальних  
досліджень ім. М. В. Птухи

## **ПРОБЛЕМНІСТЬ РОЗВИТКУ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**

АНОТАЦІЯ. У статті проаналізовано проблемні явища у сфері зайнятості сільського населення. Визначено перспективні напрями розв'язання цих проблем. Запропоновано заходи з оптимізації діяльності центрів зайнятості у сільській місцевості.