

Казачков І.О.

асистент кафедри економіки підприємства

Банний В.О.

Запорізька державна інженерна академія

ep.zgia@gmail.com

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ РУХУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Казачков І.О., Банний В.О. Аналіз показників руху персоналу підприємства. У статті розглянуто існуючі підходи до оцінки руху персоналу підприємства та досліджено основні показники, що його характеризують. Визначено взаємозв'язок між видами руху персоналу та показниками, що їх характеризують. Запропоновано розподіл зазначених показників на такі групи, як: показники оцінки процесів зовнішнього руху та показники оцінки процесів внутрішнього руху.

Казачков И.О., Банний В.А. Анализ показателей движения персонала предприятия. В статье рассмотрены существующие подходы к оценке движения персонала предприятия и исследованы основные показатели, которые его характеризуют. Определена взаимосвязь между видами движения персонала и характеризующими их показателями. Предложено распределение указанных показателей на такие группы, как: показатели оценки процессов внешнего движения и показатели оценки процессов внутреннего движения.

Kazachkov I., Bannyi V. Analysis of indicators of movement of personnel of enterprise. The existing approaches to the assessment of enterprises personnel movement are considered and the main parameters that characterize it are studied in this article. The relationship between the types of personnel movement and indicators that characterize it is defined. It is proposed the distribution of these indicators by groups, such as: indicators of evaluation of external movement processes and indicators of evaluation of internal movement.

Вступ. Управління персоналом організації пов'язано з його невинним рухом, який відбувається як в середині організації (внутрішній), так і зовні (зовнішній), тобто між організацією та іншими інституціями. Кожний з видів руху персоналу має свої особливості та по своєму впливає на персонал, а відтак і на діяльність організації в цілому. Управління рухом персоналу на рівні організації реалізується через політику управління персоналом. Саме вона, визначає рух та впливає на нього.

Індикаторами руху персоналу виступають показники його оцінки, які, відображаючи динаміку руху персоналу, є інструментом аналізу стану управління персоналом на рівні підприємства та одночасно виступають базою для розрахунків та прогнозування управлінських рішень пов'язаних з прийомом та звільненням персоналу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вагомий внесок у розробку ідей щодо вдосконалення аналізу та систематизації показників руху персоналу зробили такі відомі вчені, як: Балабанова Л.В., Сардак О.В., Журавлев В.В., Савруков Н.Т., Гетьман О.О., Шаповал В.М., Петюх В. М. та інші.

Постанова проблеми. Персонал організації є одним з основних ресурсів підприємства. Сьогодні більшість керівників переконалися у важливості питань кадрової політики, оскільки якою б хорошою не була ідея, втілюють її в життя співробітники організації. І тільки вдало підібраний трудовий колектив, команда односторонніх здатні реалізувати наявні перед компанією серйозні завдання. Однією з важливих і складних проблем управління є забезпечення стійкості при функціонуванні підприємств і організацій в умовах економічної кризи. Сьогодні нестійкість розвитку економіки безпосереднім чином проявляється у зростанні плинності персоналу організацій всіх видів і форм власності.

Мета статті. Сформувати систему показників, що буде всебічно характеризувати зовнішній та внутрішній рух персоналу.

Основна частина. Для початку розглянемо систему показників, що характеризують рух персоналу підприємства. У більшості літературних джерел можна зустріти наступні показники:

Коефіцієнт обороту кадрів з прийняття (k_n) – це відношення кількості прийнятих працівників в організацію за певний період ($\mathcal{U}_n$) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період ($\mathcal{U}_{\text{сеп}}$):

$$k_n = \frac{\mathcal{U}_n}{\mathcal{U}_{\text{сеп}}} \quad (1)$$

Коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення (k_z) – це відношення кількості звільнених працівників з організації за певний період ($\mathcal{U}_z$) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період ($\mathcal{U}_{\text{сеп}}$):

$$k_z = \frac{\mathcal{U}_z}{\mathcal{U}_{\text{сеп}}} \quad (2)$$

Коефіцієнт загального обороту кадрів (k_{zo}) – це відношення загальної кількості прийнятих ($\mathcal{U}_n$) та звільнених працівників за певний період ($\mathcal{U}_z$) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період ($\mathcal{U}_{\text{сеп}}$):

$$k_{zo} = \frac{(\mathcal{U}_n + \mathcal{U}_z)}{\mathcal{U}_{\text{сеп}}} \quad (3)$$

Коефіцієнт плинності кадрів ($k_{пк}$) – це відношення кількості працівників, що звільнилися з організації протягом певного періоду ($\mathcal{U}_z$) (за мінусом

неминуче звільнених ($\mathcal{C}_{\text{нз}}$) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період ($\mathcal{C}_{\text{сер}}$):

$$k_{\text{пк}} = \frac{(\mathcal{C}_3 - \mathcal{C}_{\text{нз}})}{\mathcal{C}_{\text{сер}}} \quad (4)$$

Коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників ($k_{\text{спз}}$) – це відношення кількості прийнятих працівників за певний період ($K_{\text{п}}$) до кількості звільнених працівників за відповідний період (K_3):

$$k_{\text{спз}} = \frac{K_{\text{п}}}{K_3} \quad (5)$$

Коефіцієнт стабільності кадрів ($k_{\text{с}}$) – це відношення чисельності працівників зі стажем роботи в організації більше одного року ($\mathcal{C}_1$) до середньооблікової кількості працівників ($\mathcal{C}_{\text{сер}}$) [1, с. 336-337]:

$$k_{\text{с}} = \frac{\mathcal{C}_1}{\mathcal{C}_{\text{сер}}} \quad (6)$$

Для найбільш повного аналізу руху персоналу зазначений вище перелік слід доповнити наступними показниками:

Коефіцієнт постійності кадрового складу ($k_{\text{пкс}}$) – це співвідношення чисельності працівників, що були в списках організації протягом всього аналізованого періоду ($\mathcal{C}_3$) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період ($\mathcal{C}_{\text{сер}}$) [2, с. 33-34]:

$$k_{\text{пкс}} = \frac{\mathcal{C}_3}{\mathcal{C}_{\text{сер}}} \quad (7)$$

Коефіцієнт внутрішньої мобільності ($k_{\text{вм}}$) - це співвідношення чисельності працівників, що змінили робочі місця всередині організації ($\mathcal{C}_{\text{зрм}}$) до середньооблікової кількості працівників за відповідний період ($\mathcal{C}_{\text{тз}}$) [3, с. 251]:

$$k_{\text{вм}} = \frac{\mathcal{C}_{\text{зрм}}}{\mathcal{C}_{\text{тз}}} \quad (8)$$

Коефіцієнт дисципліни ($k_{\text{д}}$) – це співвідношення невиходів на роботу ($K_{\text{н}}$) до загальної кількості відпрацьованих людино-годин за відповідний період ($\mathcal{C}_{\text{влг}}$) [4, с. 136-137]:

$$k_d = \frac{K_n}{\tau_{\text{вгл}}} \quad (9)$$

Разом з тим, з нашої точки зору, доцільніше було б зіставляти, кількість порушень дисципліни протягом певного часового періоду та середньооблікову чисельність працівників за той самий період. Це пояснюється тим, що за наведеного вище порядку розрахунку, досліджуваний показник відображає лише відсоток простоїв, тобто людино-годин не вироблених по відношенню до загальної кількості людино-годин, а отже він характеризує рівень виробничої дисципліни лише опосередковано.

Варто зазначити, що показники руху персоналу мають певним чином відображати та оцінювати зміни у чисельності працівників підприємства. Однак ці зміни можуть відбуватися під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Тож наступним кроком доцільно розглянути, класифікацію видів зовнішнього та внутрішнього руху персоналу.

Під зовнішнім рухом персоналу організації ми розуміємо всі переміщення пов'язані з залученням або звільненням працівників.

Залучення персоналу може відбуватися на постійній (прийом персоналу на випробувальний термін, стажування, практику з подальшим прийняттям в штат) або тимчасовій основі (робота по строковій угоді, прийом на стажування, проходження практики, аутсорсинг персоналу).

Так само це стосується вивільнення персоналу. Тимчасове вивільнення персоналу (зі збереженням робочого місця): виконання адміністративних обов'язків (у період виборів); направлення на навчання; призов на військову службу; декретна відпустка; довгострокові відрядження (від 6 місяців). Або вихід за межі організації: звільнення з організації (в т.ч. скорочення); аутплейсмент (допомога з працевлаштуванням в іншу організацію); аутстафінг (виведення зі штату працівника); вихід на пенсію; смерть працівника.

Щодо внутрішнього руху персоналу підприємства, то це всі переміщення персоналу в межах однієї організації, її структурних чи територіальних підрозділів. До внутрішнього руху персоналу відносяться:

- прийняття на постійне місце роботи після проходження випробувального терміну, стажування, практики;
- переміщення/переведення в межах професії, кваліфікації, категорії персоналу, структурних та територіальних одиниць;
- навчання або підвищення кваліфікації, перекваліфікація (з відривом та без відриву від виробництва);
- надання відпусток (щорічна основна, додаткова);
- короткострокові відрядження (до 6 місяців);
- висунення до кадрового резерву;
- абсентизм (тимчасова короткострокова відсутність на робочому місці).

За результатами аналізу різновидів руху персоналу підприємства та детального вивчення показників, що їх характеризують, пропонується групувати зазначені показники наступним чином (таблиця 1):

Таблиця 1 – Взаємозв'язок види руху персоналу та показників, що їх характеризують

Показники, що оцінюють зовнішній рух персоналу підприємства	Показники, що оцінюють внутрішній рух персоналу підприємства
- коефіцієнт обороту кадрів з прийняття; - коефіцієнт обороту кадрів зі звільнення; - коефіцієнт загального обороту кадрів; - коефіцієнт плинності кадрів; - коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників.	- коефіцієнт стабільності кадрів; - коефіцієнт постійності кадрового складу; - коефіцієнт внутрішньої мобільності; - коефіцієнт дисципліни.

Як видно з таблиці 1, існуючі показники оцінюють процеси як зовнішнього руху, так і процеси внутрішнього руху. При цьому традиційно головним показником, що характеризує рух персоналу виступає коефіцієнт плинності кадрів [5, с. 205], який в першу чергу виступає індикатором зовнішнього руху персоналу, показуючи співвідношення між чисельністю звільнених (за мінусом неминуче звільнених) працівників та їх середньообліковою чисельністю. При цьому варто зазначити, що оцінка внутрішнього руху відбувається лише опосередковано. А наслідком неефективного управління внутрішнім рухом, як раз, і є збільшення динаміки зовнішнього руху – зростання плинності персоналу. Саме тому, оцінка внутрішнього руху персоналу повинна виходити на перше місце у рамках аналізу. Управління внутрішнім рухом персоналу, це:

- по-перше, один з найкращих способів винагороди талановитих працівників за високі трудові досягнення;

- по-друге, інструмент утримання в організації висококваліфікованих кадрів, завдяки можливості їх творчого зростання та постійного підвищення кваліфікації;

- по-третє, можливість зростання продуктивності праці за рахунок зростання лояльності персоналу та відповідно зменшенню плинності кадрів.

Аналізуючи процеси внутрішнього руху персоналу окремо слід розглядати процес входження персоналу в організацію (стосовно персоналу, який перебував на випробувальному терміні), а також внутрішньо організаційний рух. Адже кадрова політика повинна уважно стежити за балансом між вертикальними та горизонтальними переміщеннями в межах одного підприємства, кількістю внутрішньо організаційних переміщень та відповідністю кваліфікації працівників, посаді що вони займають.

Необґрунтовані переміщення коштують організації значних фінансових витрат. Це втрачені можливості, втрата клієнтів, цінних працівників (не рівноцінні заміни), витрати на заміну, підбір, адаптацію персоналу, навчання нових працівників, втрати фонду оплати праці пов'язані з рухом персоналу, втрати пов'язані зі зменшенням продуктивності та віддачі від персоналу. А крім

того певні соціальні наслідки, зокрема зниження рівня привабливості організації як роботодавця та довіри до неї, як зі сторони потенційних кандидатів, так і споживачів продукції.

Висновки. Політика з управління рухом персоналу та рішення пов'язані з її реалізацією мають бути прогнозованими, ефективними та керованими, а процеси руху персоналу максимально прозорими. Вони повинні гармоніювати з загальною концепцією розвитку організації, її структурою, а також підсилювати її людський та управлінський потенціал. Для цього потрібно вміти управляти процесами руху персоналу, розуміти та відслідковувати динаміку його показників, знати закономірності, та на основі розуміння тенденцій впливати на них, мати можливість їх моделювати та прогнозувати.

Підводячи підсумок, варто зазначити, що для аналізу руху персоналу використовується багато показників, які утворюють єдину систему оцінки руху персоналу. Запропонована система коефіцієнтів є базовою і кожна організація повинна її розширювати та доповнювати відповідно до власних потреб та наявних ресурсів (фінансових та людських), особливостей господарської діяльності та таке інше.

Тільки розробивши систему показників, проводячи постійний збір та аналіз статистичних даних відносно руху персоналу, створюється можливість тримати “руку на пульсі”, приймати доцільні та ефективні управлінські рішення.

Список літератури:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Журавлев В.В. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий : конспект лекцій / В.В. Журавлев, Н.Т. Савруков. – СПб. : Политехника, 2001. – 127 с.
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации : учебно-практическое пособие / С.В. Шекшня. – М. : ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. – 368 с.
4. Гетьман О.О., Шаповал В. М. Економіка підприємства : навч. посіб. / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
5. Петюх В.М. Ринок праці : навч. посібник / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.

Ключові слова: види руху персоналу, внутрішній та зовнішній рух персоналу, коефіцієнт, аналіз, управління рухом персоналу.

Ключевые слова: виды движения персонала, внутреннее и внешнее движение персонала, коэффициент, анализ, управления движением персонала.

Keywords: types of personnel movement, internal and external movement of personnel, the coefficient, analysis, management of the personnel movement.

Надійшла до редакції 08.03.2013 р.