

УДК 657.62.338

Павліна Магас, Надія Синькевич

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Тернопіль,  
Україна

**КОМПЛЕКСНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА  
СТРАТЕГІЧНОЇ ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ НИМИ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ  
РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ**

**Pavlina Mahas, Nadiya Synkevych**

*Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ternopil, Ukraine*

**COMPREHENSIVE ECONOMIC ANALYSIS OF LABOR RESOURCES AND  
STRATEGIC PROVISION FOR ENTERPRISES IN CONDITIONS OF MARKET  
TRANSFORMATION**

В умовах постіндустріального розвитку та переходу до економіки знань, трудові ресурси трансформуються з пасивного фактору виробництва у стратегічний інтелектуальний капітал. На сучасному етапі розвитку українських підприємств, що функціонують у стані високої невизначеності та воєнних ризиків, аналіз забезпеченості персоналом набуває особливої гостроти. Людський потенціал є єдиним ресурсом, здатним до самовідтворення, адаптації та генерації інновацій, що робить його ключовим детермінантом конкурентоспроможності. Ефективність функціонування будь-якої виробничої системи безпосередньо залежить від того, наскільки якісно проведено аналітичну оцінку трудового потенціалу, оскільки будь-які помилки у кадровому плануванні призводять до стратегічних фінансових втрат.

Глибокий економічний аналіз забезпеченості трудовими ресурсами має бути багаторівневим та охоплювати кількісні, якісні та результативні показники. Першочерговим завданням аналізу є оцінка **кількісної забезпеченості**. Це передбачає не просто зіставлення фактичної чисельності з плановою, а детальний розгляд структури персоналу за категоріями: промислово-виробничий персонал (ПВП) та персонал невиробничих підрозділів. В межах ПВП критично важливо аналізувати співвідношення між основними робітниками, які безпосередньо створюють продукт, та допоміжними, що забезпечують обслуговування. Оптимізація цього співвідношення є першим кроком до зниження собівартості продукції.

Другим важливим вектором є **якісний аналіз трудового потенціалу**. У сучасних умовах професійна компетентність має випереджати технологічний розвиток. Аналіз включає оцінку:

- **Освітнього рівня:** відповідність дипломів та сертифікатів займаним посадам;
- **Кваліфікаційного складу:** порівняння середнього тарифного розряду робітників із середнім розрядом робіт. Якщо розряд робіт вищий за розряд робітників - підприємство ризикує отримати низьку якість продукції та поламки обладнання;
- **Стажу та досвіду:** аналіз професійної зрілості колективу та здатності до наставництва. Окремий масив аналітичної роботи присвячений **руху робочої сили та стабільності трудового колективу**. Показники плинності кадрів є лакмусовим папірцем стану внутрішнього середовища підприємства. Висока плинність (понад 10-12% на рік) свідчить про системні проблеми: відсутність дієвої мотивації, незадовільні умови праці або конфліктний менеджмент. Аналіз причин звільнення (за власним бажанням, через порушення дисципліни або за скороченням) дозволяє розробити заходи щодо закріплення молодих спеціалістів та збереження досвідчених кадрів.

Третій, найбільш змістовний блок аналізу — **ефективність використання робочого часу**. Робочий час є специфічним ресурсом, який неможливо накопичити. Аналітик повинен досліджувати фонд робочого часу (ФРЧ), виявляючи:

1. **Цілоденні втрати:** хвороби, відпустки з дозволу адміністрації, прогули;
2. **Внутрішньозмінні втрати:** несвоєчасне постачання сировини, ремонт обладнання, порушення енергопостачання.

Розрахунок впливу цих втрат на обсяг випуску продукції дозволяє визначити реальний резерв росту без залучення додаткових інвестицій.

Четвертим аспектом є **аналіз продуктивності праці та фонду оплати праці (ФОП)**. Продуктивність праці є результируючим показником всієї кадрової політики. Аналіз має виявити фактори, що впливають на виробіток одного працюючого: від впровадження нової техніки до підвищення інтенсивності праці. Критично важливим для фінансової стійкості підприємства є дотримання пропорції: темпи росту продуктивності праці повинні випереджати темпи росту середньої заробітної плати. Якщо ця пропорція порушується, собівартість продукції зростає, а прибуток зменшується, що веде до втрати ринкових позицій.

В контексті сучасних викликів, аналіз також повинен включати **оцінку соціально- психологічного клімату та рівня діджиталізації**. Використання HR-аналітики, автоматизованих систем обліку робочого часу та KPI-показників дозволяє зробити процес аналізу безперервним та прозорим. В умовах 2025 року особливого значення набуває аналіз адаптивності персоналу до дистанційної роботи та цифрових інструментів управління, що стає гарантом стійкості бізнесу в кризових ситуаціях.

Резюмуючи проведений аналіз, можна стверджувати, що забезпечення підприємства трудовими ресурсами — це не статичний стан, а динамічний процес, що потребує постійного моніторингу. Основні завдання аналізу зміщуються від простого обліку чисельності до стратегічного управління талантами та потенціалом. Тільки системний підхід, що поєднує кількісну оцінку, аналіз ефективності використання часу та аудит системи мотивації, дозволяє сформувати кадровий фундамент, здатний витримати ринкові шоки. Економічний аналіз у цій сфері виступає навігатором, що вказує на зони ризику та приховані можливості для інтенсивного розвитку підприємства у довгостроковій перспективі.

#### **Список використаних джерел:**

1. Головка Т. В. Стратегічний аналіз: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2022. 198 с.
2. Череп А. В., Телін С. В. Стратегічне управління витратами як інструмент підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48.
3. Грідін О. В. Актуальні проблеми та основні напрями подолання дефіциту кадрів. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38.
4. Краузе О., Бойко О. Роль хмарних технологій в удосконаленні обліково-аналітичних процесів / Трансформація бізнесу для сталого майбутнього: дослідження, цифровізація та інновації: монографія /за ред. д.е.н., проф. О. А. Сороківської. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2024. С. 36-45. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/46506>
5. Синькевич Н., Краузе О. Економічний аналіз: перспективи розвитку в умовах діджиталізації економіки. *Галицький економічний вісник*. 2023. № 2 (81). С 7-15. DOI: [https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2023.02.007](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.02.007)
6. Краузе О. І., Юрик Н. Є. Соціальна відповідальність суб'єктів ринку праці. *Електронне наукове видання «Публічне адміністрування та національна безпека»*. 2023. №4 (34). DOI: <https://doi.org/10.25313/2617-572X-2023-4-8859>
7. Краузе О., Синькевич Н., Юрик Н. Економічний аналіз та контроль кризових явищ у діяльності підприємств. *Галицький економічний вісник*. 2024. № 1. С. 14-24. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/?art=1254>