

УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

КАФЕДРА ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему

«Трудові ресурси підприємства і удосконалення їх використання»

Виконав: здобувач 4 курсу,

групи ЕП-17зс

Спеціальності 051 Економіка

Савченко Оксана Олександрівна

Керівник: Котко О.К., к.е.н., доцент

**Дніпро
2021**

УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

КАФЕДРА ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Освітній рівень **бакалавр**

Спеціальність **051 «Економіка»**

Затверджую:

Зав. кафедри _____

Задоя Анатолій Олександрович

д.е.н., професор

*(підпис, прізвище, ім'я та по батькові,
науковий ступінь, вчене звання, посада)*

“ ” _____ 2021 р.

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу здобувачу

Савченко Оксані Олександрівні

прізвище, ім'я та по батькові

1. Тема роботи: «Трудові ресурси підприємства і удосконалення їх використання».

2. Керівник роботи Котко Ольга Костянтинівна, кандидат економічних наук, доцент

(прізвище, ім'я та по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом від “__” _____ 2021 р., № _____

3. Термін здачі студентом закінченої роботи

4. Цільова установка та вихідні дані до роботи: аналіз та пошук шляхів ефективного використання трудових ресурсів підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро».

5. Зміст роботи (перелік питань, які належить розробити): 1. виявити сутність та структура трудових ресурсів підприємства; 2. дослідити управління трудовими ресурсами як фактор підвищення рівня їхнього використання; 3. обґрунтувати методичні положення аналізу забезпеченості та використання трудових ресурсів підприємства; 4. надати характеристику господарської підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро»; 5. провести аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами; 6. надати оцінку ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Брама Маркет Дніпро»; 7. сформулювати шляхи вдосконалення професійного навчання персоналу ТОВ «Брама Маркет Дніпро»; 8. розробити напрями покращення ефективного використання трудових ресурсів підприємства.

6. Консультанти розділів роботи:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали, посада)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Котко О.К., к.е.н., доцент		
2	Котко О.К., к.е.н., доцент		
3	Котко О.К., к.е.н., доцент		

7. Дата видачі завдання _____.

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
1.	Розділ 1. Теоретичні і методичні основи формування і використання трудових ресурсів підприємства		
2.	Розділ 2. аналіз господарської діяльності та використання трудових ресурсів підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро»		
3.	Розділ 3. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро»		
4.	Оформлення роботи		

Здобувач _____

Савченко О.О.

Керівник кваліфікаційної роботи _____

Котко О.К.

АНОТАЦІЯ

Савченко О.О. Трудові ресурси підприємства і удосконалення їх використання.

В кваліфікаційній роботі розглянуто сутність та структуру трудових ресурсів підприємства; досліджено аспекти управління трудовими ресурсами як фактор підвищення рівня їхнього використання; було обґрунтовано методичні положення аналізу забезпеченості та використання трудових ресурсів підприємства. Було надано характеристику господарської підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро», проведено аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та надано оцінку ефективності використання трудових ресурсів. Було сформовано шляхи вдосконалення професійного навчання персоналу ТОВ «Брама Маркет Дніпро» та розроблено напрями покращення ефективного використання трудових ресурсів підприємства.

Ключові слова: трудові ресурси підприємства, фонд робочого часу, фонд оплати праці, продуктивність праці, мотиваційний механізм, факторний аналіз, економічна ефективність, виробнича програма.

SUMMARY

Savchenko O.O. Labor resources of the enterprise and improving their use.

The qualification work considers the essence and structure of labor resources of the enterprise; aspects of labor resource management as a factor in increasing the level of their use are studied; the methodical provisions of the analysis of security and use of labor resources of the enterprise were substantiated. A description of the business enterprise LLC "Brama Market Dnipro" was provided, an analysis of the company's labor resources was provided and an assessment of the efficiency of labor resources was provided. Ways to improve the professional training of the staff of Brama Market Dnipro LLC were formed and directions for improving the efficient use of the company's labor resources were developed.

Key words: labor resources of the enterprise, working time fund, wage fund, labor productivity, motivational mechanism, factor analysis, economic efficiency, production program.

ЗМІСТ

	стор.
ВСТУП	6
Розділ 1 ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	9
1.1. Сутність та структура трудових ресурсів підприємства	9
1.2. Управління трудовими ресурсами як фактор підвищення рівня їхнього використання	16
1.3. Методичні положення аналізу забезпеченості та використання трудових ресурсів підприємства	25
Розділ 2 АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «БРАМА МАРКЕТ ДНІПРО»	34
2.1. Характеристика господарської підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро»	34
2.2. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами	43
2.3. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Брама Маркет Дніпро»	48
Розділ 3 ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «БРАМА МАРКЕТ ДНІПРО»	60
3.1. Шляхи вдосконалення професійного навчання персоналу ТОВ «Брама Маркет Дніпро»	60
3.2. Напрями покращення ефективного використання трудових ресурсів підприємства	65
ВИСНОВКИ	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	78
ДОДАТКИ	82

ВСТУП

Актуальність теми. Однією з найважливіших проблем на сучасному етапі розвитку економіки є проблема в області роботи з трудовими ресурсами підприємства, приділяють велику увагу формалізації методів і процедур відбору кадрів, розробці наукових критеріїв їх оцінки, науковому підходу до аналізу потреб в управлінському персоналі, висування молодих і перспективних працівників тощо.

У розвитку суспільного виробництва і підвищення його ефективності провідна роль поряд з науково-технічним прогресом належить трудовим ресурсам. Виробництво матеріальних благ не можливе без робочої сили, бо засоби виробництва, наскільки б досконалими вони не були, самі по собі не мають ніякої цінності і не можуть дати будь-якого економічного ефекту. Тільки при наявності досвідчених робітників і фахівців, забезпеченості підприємства висококваліфікованим персоналом можна домогтися високих економічних показників, найбільш повного і продуктивного застосування складних машин і обладнання. Саме персонал – основний елемент виробництва і головна продуктивна сила підприємства. Найважливішою відмінною рисою персоналу є те, що він носієм виробничих відносин і йому властивий громадський і соціально-економічний зміст. Це обумовлює необхідність поглибленого вивчення питань ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві.

Результати діяльності багатьох підприємств і накопичений досвід їхньої роботи з кадрами показують, що формування виробничих колективів, ефективне використання трудових ресурсів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції. Тому тема даної дипломної роботи є особливо актуальною в сучасних умовах розвитку українського суспільства в цілому і кожного суб'єкта господарювання зокрема. З цією метою слід розглянути персонал підприємства як один з найважливіших напрямків розвитку підприємства та підтримання його конкурентоспроможності на ринку.

Вагомий внесок у розробку теоретичних і прикладних засад використання трудових ресурсів зробили такі вітчизняні та іноземні науковці: Балабанова Л.В., Буряк П.Ю., Ганза І.В., Данюк В.М., Єгоршин А.П., Єсінова Н.І., Качан Є.П., Махсма М.Б., Осовська Г.В., Петрова І. Л., Решміділова С.Л., Семикіна М. В., Тимош І.М., у працях яких охарактеризовано економічне значення, аспекти аналізу і управління трудовими ресурсами на підприємстві, а також окрему увагу використанню трудових ресурсів і персоналу приділили у своїх роботах автори Алексєєва Т.І., Бузецький І.Г., Замора О.І., Грішнова О. А.

Мета кваліфікаційної роботи – аналіз та пошук шляхів ефективного використання трудових ресурсів підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро».

Для досягнення мети поставлені наступні завдання:

- виявити сутність та структура трудових ресурсів підприємства;
- дослідити управління трудовими ресурсами як фактор підвищення рівня їхнього використання;
- обґрунтувати методичні положення аналізу забезпеченості та використання трудових ресурсів підприємства;
- надати характеристику господарської підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро»;
- провести аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами;
- надати оцінку ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Брама Маркет Дніпро»;
- сформулювати шляхи вдосконалення професійного навчання персоналу ТОВ «Брама Маркет Дніпро»;
- розробити напрями покращення ефективного використання трудових ресурсів підприємства.

Об’єктом дослідження є трудові ресурси підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро».

Предметом дослідження є процес підвищення рівня ефективності використання трудових ресурсів підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро».

Методи дослідження. У роботі знайшли застосування як загальнонаукові, так і спеціальні методи дослідження економічних явищ та процесів: аналітичний, статистичний, описовий, системний підхід до дослідження економічних процесів і явищ в контексті ринкової діяльності підприємства, графічний та аналітико-доказовий для формування пропозицій щодо розвитку інформаційної системи. Зокрема використовувалися елементи вертикального та горизонтального аналізу, факторного аналізу, методи абсолютних різниць і ланцюгових підстановок.

Інформаційну базу дипломної роботи є літературні джерела у вигляді наукових та навчальних праць вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів з напрямків: теорія організацій, планування діяльності підприємства, економічний аналіз, фінанси підприємства, потенціал і розвиток підприємства, управління та розвиток виробництва, методи та моделі прийняття рішень. Також використана інформація періодичних джерел, ресурсів інформаційного середовища Інтернет, внутрішня звітність підприємства. Дослідження проводилось із застосуванням даних фінансової звітності підприємства за 2018 – 2020 рр.

Практичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні заходів по поліпшенню використання трудових ресурсів в ТОВ «Брама Маркет Дніпро».

Апробація результатів дослідження. Основні положення й висновки, викладені в дипломній роботі, доповідалися на студентській науково-практичній конференції Університету імені Альфреда Нобеля. Основні результати й висновки роботи знайшли відображення у матеріалах конференції загальним обсягом – 0,2 друк. арк.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів і висновків. Загальний обсяг випускної роботи становить 93 сторінки друкованого тексту, включає 25 таблиць, 10 рисунків, 5 додатків. Перелік використаних джерел містить 48 найменувань.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ І МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність та структура трудових ресурсів підприємства

Трудові ресурси підприємства представляє собою сукупність взаємопов'язаних елементів, що характеризують населення, яке має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в народному господарстві, які знаходяться у взаємодії з матеріальними і фінансовими ресурсами, та приводяться в рух і підлягають впливу та упорядкуванню з боку суб'єктів управління різних рівнів.

Існує багато підходів щодо визначення поняття «трудові ресурси», «трудові ресурси». Наведемо деякі з них. Романішин В.О. визначає трудові ресурси як головну продуктивну силу суспільства [34, с.215]. Богиня Д.П. та Грішнова О.А. визначають трудові ресурси як частину населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві [4, с 82]. Качан Є.П. розглядає трудові ресурси як сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей соціально-культурних цінностей, та тих, що потенційно здатні до суспільно-корисної діяльності [17, с. 216].

Використовуючи існуючі теоретичні підходи та беручи за основу власні дослідження, можна зробити наступні визначення поняття трудових ресурсів:

- трудові ресурси – промислово-виробничий персонал суб'єкта господарювання, який володіє певною освітою та кваліфікацією, і вагомою складовою якого є робітники;

- трудові ресурси беруть участь у процесі виробництва шляхом взаємодії з основними засобами і матеріальними ресурсами, створюючи при цьому продукт, вартість, додаткову вартість.

- трудові ресурси – це складова виробничих ресурсів, що уявляє собою промислово-виробничий персонал суб'єкта господарювання, чисельність якого може змінюватись в разі потреб виробництва.

Визначимо завдання управління трудовими ресурсами на підприємстві:

- формування чисельності та складу працівників підприємства, які відповідають специфіці його діяльності та здатні забезпечувати реалізацію завдань з його розвитку;

- вибір найбільш ефективних форм залучення трудових ресурсів на підприємство;

- створення необхідних організаційних та економічних умов для поєднання економічних інтересів працівників з інтересами підприємства та його власників;

- забезпечення високих та сталих темпів зростання продуктивності та ефективності праці;

- пошук та застосування ефективних форм мотивації та матеріального стимулювання трудових ресурсів.

Оскільки «трудові ресурси» мають значення більш широке поняття, ніж «персонал», то доцільніше було б зазначити, що трудові ресурси підприємства – не сукупність, а частина трудових ресурсів.

Данюк В.М наводить таке визначення «трудових ресурсів»: «Персонал – це, перш за все, люди зі складним комплексом індивідуальних якостей, серед яких соціально-психологічні відіграють вирішальну роль, це частина економічного та інноваційного простору підприємства, в якому радикальні ринкові перетворення мають не лише цілеспрямовано адсорбуватися (входити у життєве середовище підприємства та адоптуватися до нього), але й приносити очікувані від них результати» [22, с. 33]. Науковець В.Воронкова трактує поняття «трудові ресурси підприємства» таким чином: «... це сукупність його працівників, що працюють по

найму при наявності трудових взаємовідносин з роботодавцем, оформлених трудовим договором (контрактом)» [42, с. 62].

В електронній енциклопедії «Вікіпедія» знаходимо наступне визначення категорії «трудові ресурси підприємства»: «... це сукупність усіх робітників підприємства, які зайняті трудовою діяльністю, а також, що знаходяться на балансі (входять до штатного складу), але тимчасово не працюють у зв'язку з різними причинами (відпустки, хвороба, догляд за дитиною тощо); це сукупність трудових ресурсів, що знаходяться у розпорядженні підприємства, які необхідні для виконання певних функцій, досягнення цілей діяльності та перспективного розвитку» [14].

Перше з наведених визначень є дещо розмитим. Ми вважаємо, що в даному контексті було б доречним вживання слова «робітники», а не «люди», бо останнє робить дану дефініцію нечіткою. Тракткування категорії «трудові ресурси підприємства» В. Воронковою є більш конкретним, але занадто стислим. Але ж на підприємстві є не лише технічні робітники, але й юристи, економісти тощо. У енциклопедії «Вікіпедія» поняття «персонал» розкривається досить ґрунтовно, але у другій частині дефініції є помилка.

Деякі науковці, зокрема О. Єгоршин, ототожнюють такі категорії, як «кадри» та «персонал» [12, с.101]. Але поняття «кадри» застосовують, як правило, лише до характеристики штатних працівників підприємства, у той час, як «персонал» охоплює повністю усіх працюючих (штатних, нештатних, сезонних тощо). Таким чином, «персонал» є ширшим поняттям, ніж кадри.

На підприємстві основою його діяльності, про ефективність якого свідчать високі результати підприємницької діяльності та конкурентноздатність, є управління трудовими ресурсами. Основною метою управління трудовими ресурсами є забезпечення мінімізації витрат підприємства на формування та утримання трудових ресурсів та максимізація результатів від його використання [28, с.32].

Таким чином, в результаті відзначимо наступне визначення поняття «трудові ресурси підприємства». Трудові ресурси підприємства – це сукупність

працюючих певної організації, що перебувають у взаємодії та виконують окремі функції, які відповідають кваліфікаційному рівню та професійним знанням кожної особи, для досягнення основної мети виробництва.

Сучасна система класифікації трудових ресурсів ґрунтується на розгляді економічно активного та економічно неактивного населення, співвідношення між яким залежить від соціальних, економічних та демографічних процесів.

У самому загальному вигляді склад трудових ресурсів підприємства прийнято представляти у вигляді двох груп працівників:

- промислово-виробничий персонал, який зайнятий процесом виробництва та його обслуговуванням;
- непромисловий (невиробничий) персонал, що зайнятий у соціальній сфері, об'єкти якої хоч і утримуються на балансі підприємства, але не мають відношення до його основної діяльності.

За функціональною класифікацією виділяють шість основних категорій працівників: робітники, керівники, фахівці, службовці, молодший обслуговуючий персонал, стажери (учні).

Розкриємо сутність кожної з перелічених категорій.

Робітники – це працівники, які приймають безпосередню участь у виробничому процесі підприємства, виконують роботи та надають послуги. Вони, в свою чергу, поділяються на основних та допоміжних. Також до цієї категорії належить черговий та ремонтний персонал.

Керівники – особи з високим рівнем освіти та достатньою професійною підготовкою, які безпосередньо зайняті управлінням виробничим процесом та підлеглим персоналом. Вони, у свою чергу, в залежності від рівня управління поділяються на наступні види:

- керівники вищої ланки – це представники вищого рівня управління, які наділені найбільшою владою та повноваженнями у рамках певного підприємства. Вони приймають стратегічні рішення, розробляють політику та місію підприємства, розробляють довгострокові плани, обирають постачальників сировини та приймають рішення щодо найму працівників тощо;

- керівники середньої ланки – це особи, що очолюють певні відділи та підрозділи на підприємстві. До їх обов'язків належить виконання завдань, які поставлені керівниками вищої ланки, розробка планів щодо реалізації цих завдань та координація роботи керівників нижчої ланки;

- керівники нижчої ланки – це працівники, які організують та контролюють роботу безпосередніх виконавців. На промислових підприємствах ці функції належать майстрам цехів або дільниць, керівникам робочих груп та завідувачам підрозділів конторського типу.

Ієрархія управління відіграє значну роль у функціонуванні підприємства, адже саме тісна взаємодія та чітка передача інформації на усіх рівнях управління дозволяє досягти позитивного результату й отримати прибуток.

Деякі науковці, зокрема Хміль Ф.І, вважають, що повноваження інженерів тісно переплітаються з повноваженнями управлінського трудових ресурсів, тому можна говорити про існування інженерно-управлінської категорії трудових ресурсів [43, с. 58].

Службовці – це працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документації, облік і контроль за діяльністю підприємства, господарське обслуговування. До них відносять діловодів, секретарів, друкарів, табельників, копіювальників, архіваріусів тощо.

Молодший обслуговуючий персонал – особи, які зайняті обслуговуванням основного обладнання та устаткування певного підприємства, а також які займаються обслуговуванням основних, допоміжних, чергових і ремонтних виробничих працівників.

Стажери (учні) – особи, які набувають практичних навичок з певної професії та, як правило, закріплюються за певним працівником підприємства.

З-поміж перелічених груп трудових ресурсів особливе місце займає управлінський персонал. У діяльності підприємства дана категорія відіграє значну роль. На великих акціонерних підприємствах, як правило, керівниками є наймані особи, яким доводиться співвідносити свої цілі та інтереси з цілями та інтересами власників та інвесторів підприємства.

Співвідношення працівників підприємства за категоріями характеризує структуру трудових ресурсів. Під структурою трудових ресурсів економіст Л.В. Балабанова розуміє сукупність окремих груп працівників, які об'єднані за різними ознаками [2, с. 50].

Структура трудових ресурсів – це сукупність окремих груп працівників, які об'єднані за певною ознакою. За допомогою системного аналізу стає можливим розглянути сукупність працівників певної організації як взаємозв'язок структур, які розрізняють за певними ознаками. Більшість науковців виділяє чотири структури: соціальну, рольову, штатну та організаційну. Класифікація існуючих структур зображена на рисунку 1.1.



Рис. 1.1. Класифікація структур трудових ресурсів в економіці [15]

Важливу роль для виявлення резервів ефективності відіграє соціальна структура трудових ресурсів підприємства. Вона характеризує його як сукупність груп, що поділяються за певними соціальними показниками. Дана структура відображена на рис. 1.2.

Найчастіше для побудови такої структури підприємства проводять спеціальні соціологічні дослідження. Дані цих досліджень використовуються відділом планування та аналітичним відділом. Важливість аналізу соціальної структури пов'язана з тим, що людина як робоча одиниця не є сталим чинником виробництва.

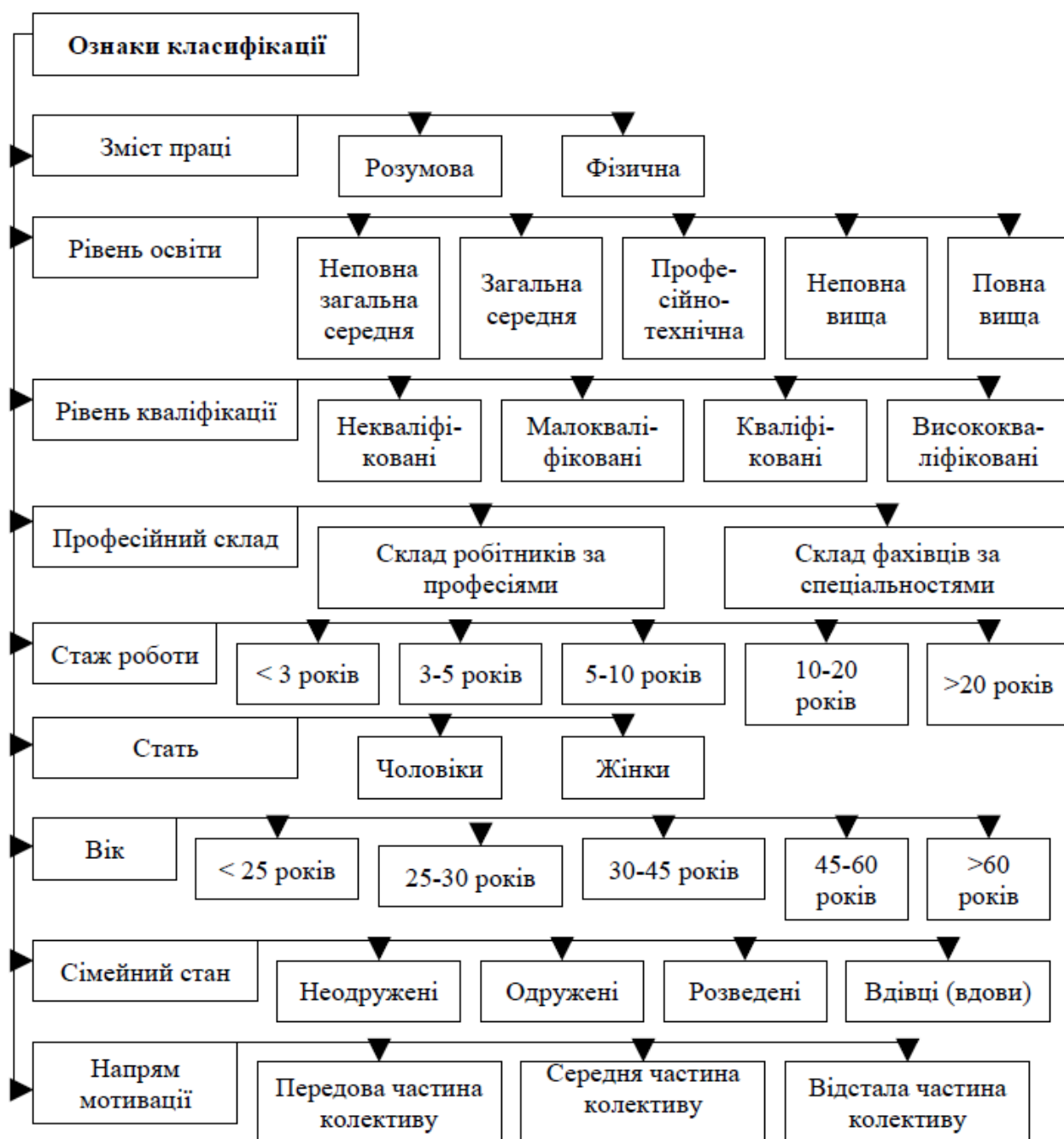


Рис. 1.2. Соціальна структура трудових ресурсів підприємства [2]

На рівень продуктивності праці певного працівника впливає його стать, рівень освіти, стаж роботи, вік, сімейний стан тощо. Розраховуючи ефективність використання трудових ресурсів підприємства, треба обов'язково враховувати дані характеристики, у протилежному випадку побудована модель ефективності буде неточною.

Рольова структура характеризується поділом працівників підприємства згідно до їх індивідуальних здібностей за певними творчими комунікативними та поведінковими ролями. Дана структура вимагає від керівника структурного підрозділу застосування психологічного підходу до розподілу рольових позицій таким чином, щоб члени трудового колективу сприймали себе як єдине ціле.

Ознакою ефективності даної структури є досягнення крос-синергетичного ефекту. Якщо даний ефект не досягається протягом тривалого періоду взаємодії працівників колективу, то це означає наявність прорахунків у роботі кадрової служби підприємства під час формування структури трудових ресурсів.

Штатна структура визначає кількісно-професійний склад трудових ресурсів, розміри посадових окладів та фонд заробітної плати.

Організаційна структура – це основний стрижень будь-якої організації, від правильності побудови якого залежить її подальша доля. Дана структура являє собою склад та ієрархію підпорядкованості взаємозв'язаних ланок управління. Функціональна структура відображає поділ трудових ресурсів підприємства згідно до виконуваних функцій.

З огляду вище сказаного, можна зробити висновки, що трудові ресурси підприємства – це сукупність працюючих певної організації, що перебувають у взаємодії та виконують окремі функції, які відповідають кваліфікаційному рівню та професійним знанням кожної особи, для досягнення основної мети виробництва.

1.2. Управління трудовими ресурсами як фактор підвищення рівня їхнього використання

В сучасній системі функціонування підприємством управління трудовими ресурсами являє собою системну функціональну діяльність служб підприємства, лінійних керівників, спрямовану на досягнення цілей та завдань з найвищим рівнем зайнятих працівників. Під управлінням персоналом, в той же час,

розуміють систему організаційно-економічних та соціально-психологічних заходів створення умов функціонування, розвитку та ефективного застосування потенціалу працівників [10, с. 46].

З функціональної точки зору управління трудовими ресурсами являє собою комплекс заходів з підбору, підготовки та перепідготовки, використання, організації праці та її оплати тощо. З організаційно-управлінської точки зору управлінням персоналом охоплені керівники, відділ кадрів, праці та заробітної плати, та ін., тобто підрозділи, що несуть відповідальність за ефективну роботу трудових ресурсів [11, с. 30].

Змістовно управління трудовими ресурсами визначається метою, а його ефективність визначається комплексом заходів оптимізації взаємодії елементів функціональних служб, узгодженості та впорядкування виробничих процесів. Об'єктом управління трудовими ресурсами доцільно вважати процес цілеспрямованого впливу на працівників та трудову діяльність. В такому випадку, узагальнено управління трудовими ресурсами полягає у формуванні ефективного використання трудових ресурсів, раціоналізації його функціонування, стимулювання працівників, задоволенні його потреб і мотивів, їх організації і спрямування в руслі досягнення цілей підприємства.

В кінці XX ст. еволюція господарсько-економічного розвитку у формі прискорення науково-технічного прогресу, глобалізації спровокувала нові виклики [5, с. 93]:

- підвищення кваліфікації трудових ресурсів відповідно вимог сучасної економіки, в якій відбувається прискорення старіння знань та навичок;
- дотримання контролю витрат на персонал, для яких спостерігається постійне зростання, зі збереженням конкурентоспроможності результатів праці;
- нових підходів до стимулювання праці.

На теперішньому етапі розвитку економічної науки доцільно виділити наступні концепції управління трудовими ресурсами:

1. Трудові ресурси, що реалізують функцію праці. Відповідно концепції людина розглядається в контексті досягнення результатів праці, зокрема

співвідношення витрат робочого часу та заробітної плати. Ключовим показником виступає виробіток і продуктивність праці. Характеристики трудових ресурсів мають другорядний характер [3, с. 36].

2. Управління трудовими ресурсами. Концепція реалізується на основі теорії бюрократичної організації, де персонал розглядається через формальні функції та управління через адміністративний механізм. Система управління включає планування чисельності, підбору, навчання, мотивації, стилю управління, відносин у групі. Система управління розглядається як сукупність підрозділів та взаємозв'язків в процесі управління [11, с. 28].

3. Управління людським капіталом. В межах концепції людина розглядається в якості ресурсу в єдності трьох складових – функції праці, соціальних відносин, стану працівників. Людський капітал розглядається як сукупність людських якостей, які визначають результат діяльності [10, с. 46].

4. Управління людиною на підприємстві. Суб'єктом організації і об'єктом управління виступає людина. Концепція ґрунтується на всебічному розвитку особистості [29, с. 647].

В межах сформульованих концепцій варто виділити наступні тенденції в управлінні персоналом:

1. Зростання частки заробітної плати у витратах та собівартості. Існує постійна потреба нарощення ефективності праці, що випереджає зростання витрат.

2. Зростання ролі творчої праці у досягненні результатів, що вимагає постійного розвитку можливостей і здібностей, як ключове джерело переваги підприємства над конкурентами.

3. Узгодженість управління трудовими ресурсами зі стратегією підприємства. Може застосовуватись єдина стратегія в управлінні персоналом, узгоджена із цілями підприємства, або децентралізована – гнучкого маркетингу трудових ресурсів.

4. Розвиток організаційної культури з загальними цілями, колективними цінностями, харизматичними лідерами, управління трудовими ресурсами за допомогою соціальних інструментів.

5. Впровадження гнучких форм організації праці.

6. Розробка кадрової стратегії, підбору трудових ресурсів, безперервного процесу навчання і розвитку, винагороди працівників на основі індивідуального внеску.

7. Впровадження партисипативних методів впливу на управлінський персонал, об'єктивної процедури кар'єрного зростання, системи матеріальних винагород.

В межах існуючих тенденцій та застосовуючи положення перерахованих концепцій, слід виділити наступні підсистеми управління трудовими ресурсами:

1. Розвитку, в межах якої реалізується функція навчання, підготовки і підвищення кваліфікації, розвитку творчих здібностей, роботи з кадровим резервом, розвитку ділової кар'єри, професійної та соціально-психологічної адаптації.

2. Трудових відносин, що включає аналіз і організацію колективних та особистих відносин, взаємодії керівництва та підлеглих, управління виробничими конфліктами та стресами, соціально-психологічної діагностики, дотримання етичних норм і правил.

3. Стимулювання праці, яка включає нормування та тарифікацію, розробку систем оплати праці, впровадження системи моральних стимулів, участь у прибутках та власності.

4. Умов праці, що здійснює виконання вимог психофізіології, ергономіки, досягнення відповідності психофізіологічних та фізіологічних умов, зручності та комфорту, охорони праці.

5. Планування, прогнозування та маркетингу трудових ресурсів, що реалізовує функції розробки управління трудовими ресурсами що узгоджується з стратегією підприємства, аналізу кадрового потенціалу та ринку праці,

планування і прогнозування потреби в персоналі, оцінки кандидатів на посади, атестації трудових ресурсів.

6. Розробки організаційних структур управління, що реалізовує функцію аналізу існуючих організаційних структур, проектування раціональної для підприємства оргструктури, розробки штатного розпису.

7. Юридичного забезпечення, що передбачає регулювання трудових відносин, узгодження розпорядчих документів з управління трудовими ресурсами

Всі ці теоретично обумовлені аспекти зображені на рисунку 1.3.

Разом з тим, для ефективного використання трудових ресурсів підприємства існує чотири основні передумови [5, с. 94]:

1. Організаційна раціональність. На рівні підприємства необхідно сформувати сучасну систему управління трудовими ресурсами, що поєднує традиційно застосовувані складові, зокрема, планування трудових ресурсів, диверсифікації джерел їх залучення, розробки політики управління трудовими ресурсами, формування кадрового складу та резерву, організації праці, підготовки, атестації, оплати та стимулювання, охорони праці; та достатньо сучасні для вітчизняної практики, серед яких, розробки методів відбору трудових ресурсів на основі стратегії підприємства, формування системи вимог до особистості, введення аналітичної системи гнучкого управління трудовими ресурсами, облік та розвиток креативних здібностей керівників і трудових ресурсів, стимулювання колективної творчості, сприяння саморозвитку трудових ресурсів та формування інноваційних методів навчання та отримання практичного досвіду.

2. Економічність і раціональність функціонування служб. Змістовне наповнення управління трудовими ресурсами є багатоаспектним, комплексним і системним. Це забезпечує формування резервів росту та економії витрат на функціонування підсистем управління трудовими ресурсами. Досягнення високої ефективності за низьких витрат виступає метою служб управління трудовими ресурсами. Урізноманітнення завдань ставить в залежність економічні результати від ефективності роботи трудових ресурсів.

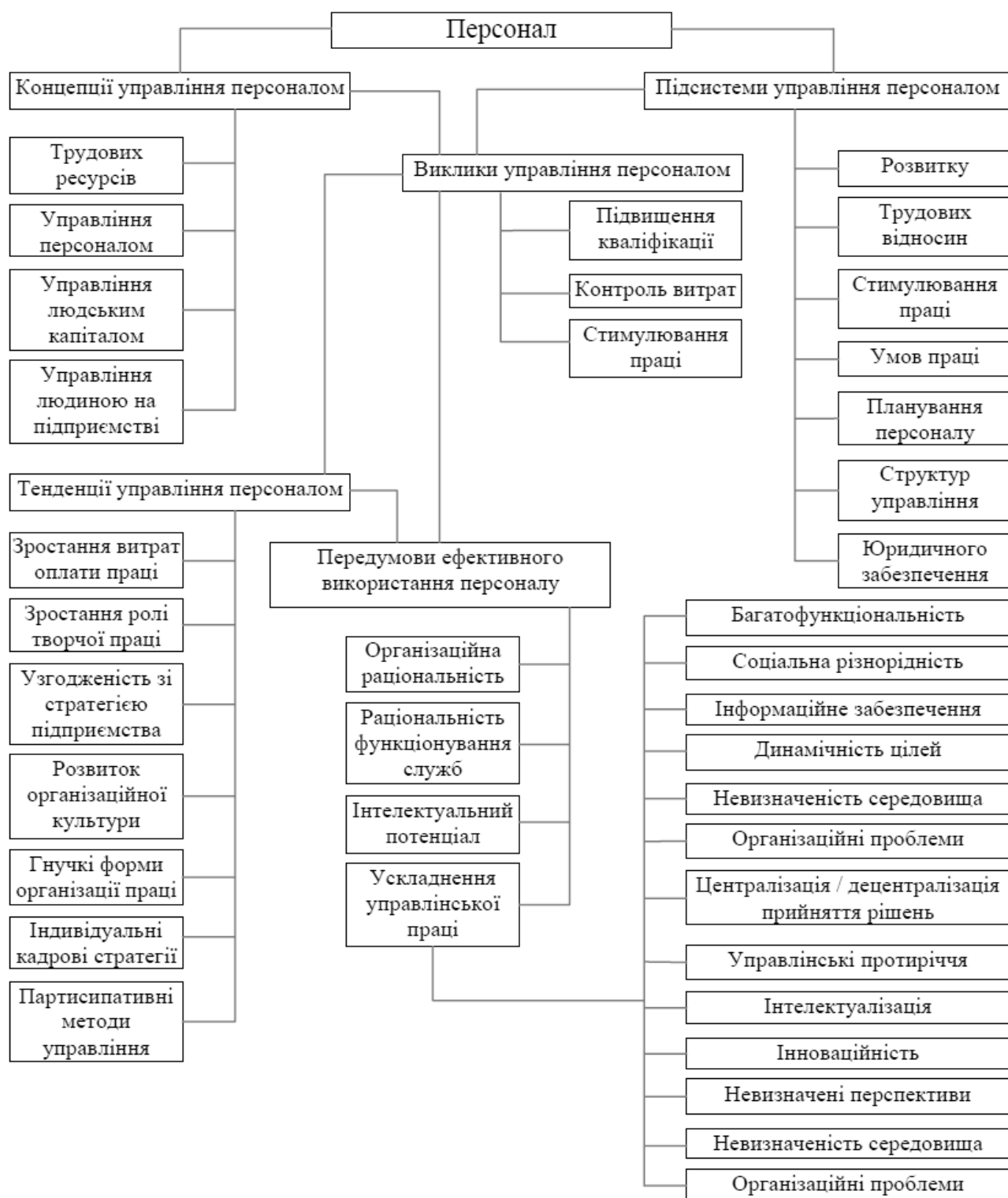


Рис. 1.3. Підсистеми управління та використання трудових ресурсів підприємства [5, с. 94]

3. Інтелектуальний потенціал трудових ресурсів. В межах існуючих тенденцій основні напрями управління трудовими ресурсами орієнтовані на забезпечення високого рівня освіти, кваліфікації, створення умов для поглиблення

знань, накопичення інтелектуального капіталу. Ключовим резервом стають творчі здібності та інтелектуальний капітал. Це потребує нових підходів до підготовки трудових ресурсів: інноваційних технологій оволодіння знаннями, вивчення сучасної техніки, групові та індивідуальні методи навчання, самонавчання тощо.

4. Ускладнення управлінської праці та складності управління трудовими ресурсами. Персонал залишається найбільш складним об'єктом управління на підприємстві, що проявляється у наступних тенденціях:

- перша – ускладнення управлінської праці через зміну її змісту. Поглиблення спеціалізації призвело до зростання залежності ефективності керівників від підлеглих. В той же час, відповідальність за рішення, прийняті в результаті складної взаємодії між підрозділами, лягає на керівників;

- друга – зростання складності управління через змінну ціннісних орієнтирів трудових ресурсів. В міру зміни джерел доходів працівники прагнуть підвищення службового статусу, при цьому уникають високої відповідальності.

Складність управлінської праці пов'язана з потребою раціоналізації матеріального і морального стимулювання, службового просування.

На фоні сформованих останнім часом ключових тенденцій, слід виділити наступні ускладнення управлінської праці [36, с. 78]:

1. Багатофункціональність. Кар'єрне зростання та необхідна для цього професійна підготовка провокують психофізіологічну, соціально-побутову і виробничу нестабільність. Це вимагає врахування проблем трудових ресурсів, впливаючи на досягнення потреб трудових ресурсів.

2. Соціальна різноманітність. Управління трудовими ресурсами різного віку, соціальних груп і національностей, ментальності і психологічних установок викликає різного роду соціальні проблеми, ускладнюючи управлінську працю

3. Інформаційне забезпечення. Ефективність управлінської праці залежить від обсягу інформації на основі якої приймається рішення. Лише об'єктивно прийняті рішення на основі достовірної інформації забезпечують ефективний результат.

4. Динамічність цілей. Безперервний процес розвитку, зміна ціннісних орієнтацій і потреб трудових ресурсів відбуваються в результаті дії зовнішнього середовища. Виникнення нових господарсько- економічних ситуацій вимагає від працівника прийняття нестандартних рішень.

5. Невизначеність середовища. Для ефективної роботи трудових ресурсів необхідні дві умови: оцінка проблем, що постають перед персоналом; їх успішне вирішення, прогнозування наслідків прийнятих рішень.

6. Складність організації машинобудівного підприємства. Проблемного характеру набуває нескординованість окремих параметрів управлінської праці. Поставлені цілі досягаються шляхом розподілу функціональних обов'язків, що виступає ключовим елементом управлінської праці і передбачає раціональне розміщення трудових ресурсів, оптимальне співвідношення спеціалізації і кооперації праці.

7. Централізація і децентралізація прийняття рішень. Організаційна структура гіпотетично відбиває оптимальний ієрархічний розподіл функцій і обов'язків, централізацію і децентралізацію влади, її побудова також обумовлює складність управлінської праці. Досягнення оптимального рівня залишається постійним завданням, що вимагає безперервного прийняття системних управлінських заходів.

8. Протиріччя у дії складових елементів управління. Зростання складності проявляється у збільшенні об'єктів управління, в першу чергу, коли це стосується не лише функцій, а й природної якості соціальних та технічних елементів. Складність управлінської праці полягає у протиріччях між елементами управління, в роботі підрозділів які передбачають автономію реалізації функцій та досягнення цілей.

9. Інтелектуалізація. Ефективність управлінської праці на сучасному етапі визначається технічною оснащеністю підприємства, впровадженням системи комп'ютеризації, що сприяє підвищенню інформаційного забезпечення, інтелектуалізації та креативності управлінських рішень.

10. Інноваційність. Необхідність впроваджувати нововведення, інноваційний характер діяльності, дотримання вимог ергономіки тощо, ускладнюють управлінську працю. В цьому контексті, безперервне удосконалення управлінської праці покладено в основу управління трудовими ресурсами і забезпечує її ефективність.

11. Невизначена перспектива розвитку. На вітчизняних машинобудівних підприємствах склалась невизначена ситуація в управлінні: спеціалісти середньої ланки, які досконало володіють конструкторськими, технологічними і виробничими знаннями, не розуміють закономірностей та механізму функціонування підприємств в ринкових умовах. Як наслідок, управлінські рішення домінують над економічними. В результаті виправлення помилок серії неадекватних рішень керівництво можливо приходить до балансу, а іноді до фінансового пріоритету.

Поряд з приведеними вище викликами еволюції господарського механізму та глобалізації, враховуючи положення концепцій управління трудовими ресурсами та сформованих в їх межах тенденцій, передумов та ускладнень управлінської праці слід виділити наступні закономірності:

1. Вищий ступінь взаємодії із споживачем, відповідає вищому ступеню індивідуалізації робіт трудових ресурсів. Дана закономірність встановлюється за рахунок вищої трудомісткості робіт.

2. Ускладнення управлінської діяльності сприяє зростанню креативності управлінських рішень. Вказана закономірність визначається інноваційними можливостями керівника.

3. Нарощення потенціалу досягається завдяки збігу загальноорганізаційної, командної і особистої цілей. Така залежність визначає ступінь відповідності результатів поставленим цілям.

4. Зростання потенціалу працівника сприяє кооперуванню трудових ресурсів підприємства. В системі управління трудовими ресурсами ця закономірність сприяє концентрації зусиль працівників окремого підрозділу та однорідних функцій різних підрозділів.

5. Коеволюційність розвитку трудових ресурсів визначає спільну продуктивну діяльність керівників і підлеглих. Ця закономірність визначає методичну основу удосконалення управління трудовими ресурсами.

Отже, ефективне використання та формування необхідного складу трудових ресурсів на сучасному підприємстві вимагає врахування наслідків еволюції господарсько-економічного розвитку та комплексу чинників зовнішнього середовища. Врахування приведених засад здатне підвищити конкурентоспроможність вітчизняних підприємств в контексті зростання ефективності використання трудових ресурсів.

1.3. Методичні положення аналізу забезпеченості та використання трудових ресурсів підприємства

Достатня забезпеченість підприємств працівниками, що мають необхідні знання і навички, раціональне використання їх, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва. Від забезпеченості підприємства персоналом та ефективності використання його залежать обсяг і вчасність виконання всіх робіт, ступінь використання устаткування, механізмів, і як результат – обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та інші економічні показники.

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами – одна з найважливіших умов його успішної роботи. Завдання аналізу зображено на рис. 1.4.

Під час аналізу фактичну середньооблікову кількість працівників у цілому і за окремими категоріями порівнюють з плановими даними та даними за попередній період, знаходять абсолютні відхилення і причини змін кількості. Вивчають також можливі зрушення у структурі працюючих і дають оцінку стану загальної забезпеченості підприємства робочою силою. Після цього слід докладно проаналізувати забезпеченість кадрами окремих виробничих підрозділів та якісні показники наявної робочої сили.

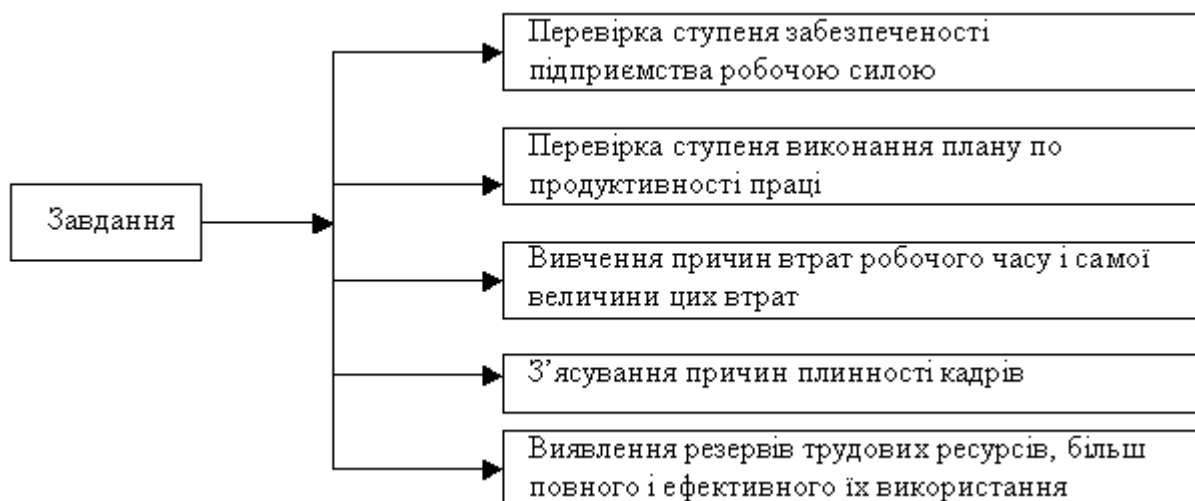


Рис. 1.4. Завдання аналізу використання трудових ресурсів на підприємстві [4, 11]

При цьому особливу увагу треба приділяти показникам кваліфікаційного рівня робітників, стажу роботи, професійному складу. Аналізуючи питання забезпеченості робочою силою, потрібно пам'ятати, що в сучасних умовах внаслідок помітних скорочень обсягів виробництва підприємства більше стикаються не з проблемою нестачі, а з наявністю зайвої робочої сили, необхідністю скорочення робочих місць і водночас — збереження кваліфікованих кадрів на майбутнє.

Під рухом трудових ресурсів в межах або за межі підприємства варто розуміти зміну працівником територіального розміщення чи характеру робочого місця для постійної роботи. Остання обставина відрізняє рух трудових ресурсів від зміни робочих місць у рамках організації праці, коли протягом зміни робітник може бути зайнятий послідовно на двох і більше робочих місцях для повнішого завантаження, зниження монотоності праці тощо [4, с. 129].

Отже, зміна робочого місця, як зовнішній прояв процесу руху трудових ресурсів, супроводжується, як правило, зміною підприємства, структурного підрозділу, робочого місця в межах структурного підрозділу, професії (спеціальності), посади, категорії або необхідної кваліфікації працівника (розряду). Рух трудових ресурсів може бути обумовлений змінами в змісті трудових процесів у межах робочого місця (посади), які є наслідком змін у

техніці, технології, поділі праці та його організації. До працівника, який виконує трудові процеси, висуваються нові вимоги, що примушують його або підвищувати свою кваліфікацію, або поступитися місцем іншому працівникові.

Крім того, рух трудових ресурсів може бути обумовлений законом переміни праці, а також необхідністю підвищення мобільності кадрів або зниження монотонності праці.

Виділяють такі види руху трудових ресурсів на підприємстві: плинність, демографічний рух (плановий) та внутрішньовиробничий рух трудових ресурсів.

Варто зазначити, що плинність та рух трудових ресурсів мають для підприємства як позитивні, так і негативні наслідки.

До негативних належать такі: прямі втрати виробництва, викликані неукомплектованістю робочих місць, набором та тимчасовою підміною трудових ресурсів, профнавчанням новачків; порушення комунікацій; великі втрати робочого часу; зниження рівня дисципліни; збільшення браку; недовиробництво продукції; зниження продуктивності праці працівника, який звільняється, та нового працівника; труднощі з формуванням загальних норм поведінки, з формуванням взаємних очікувань та вимог; відволікання висококваліфікованих спеціалістів від виконання своїх обов'язків для надання допомоги новачкам; погіршення соціально-психологічного клімату. Крім того, розмивається неформальна структура; затрудняється керування таким нестабільним колективом; знижується віддача від витрат на навчання працівника (тому що ефект від навчання виникає або поза підприємством, яке вклало кошти на навчання, або зовсім не виникає, якщо працівник змінює професію). Загалом можна стверджувати, що в нестабільному колективі ефективність праці в середньому нижча, ніж в стабільному, через відсутність необхідної взаємної вимогливості, керованості колективу, взаємоприйнятних норм тощо. Адже від стажу роботи на даному підприємстві багато в чому залежить знання працівником тонкощів виробництва та можливість досягти вищої продуктивності.

Позитивні наслідки руху та плинності трудових ресурсів такі: поліпшення соціально-психологічного клімату за рахунок змін в трудовому колективі,

позбавлення від аутсайдерів, можливість залучення працівників з новими поглядами та ідеями, омолодження складу працівників, стимулювання інновацій, підвищення внутрішньої активності та гнучкості тощо.

Існують позитивні й негативні моменти руху трудових ресурсів також і для працівників, які залишають підприємство. До позитивних належать, зокрема, такі: набуття цікавішої та змістовнішої роботи; можливе підвищення ефективності праці за рахунок того, що нова робота відповідає інтересам і здібностям працівника; зниження монотонності праці; очікуване зростання доходів на новому робочому місці; поліпшення перспектив кар'єри; розширення особистих зав'язків тощо. Водночас працівники в період працевлаштування, як правило, втрачають трудовий дохід, безперервний стаж на даному підприємстві та певні пільги, несуть витрати на пошук нового робочого місця, змушені адаптуватися до нового робочого місця, ризикують втратити кваліфікацію й залишитися без роботи [17, с. 184].

Рух кадрів впливає також і на працівників, які не змінюють робоче місце. Вони отримують, як правило, нові можливості для кар'єри, додаткового заробітку тощо. Водночас вони, як правило, потерпають від збільшення трудового навантаження, втрати звичних партнерів, зміни соціально-психологічного клімату.

Як зовнішній, так і внутрішньовиробничий рух кадрів є результатом взаємодії економічних, соціальних соціально-психологічних, демографічних та інших факторів. Маючи різну природу, вони різняться структурою мотивів, ступенем інформованості працівника про нове робоче місце та іншими обставинами. У цілому, рух трудових ресурсів викликають такі фактори:

1) які виникають на самому підприємстві (організація оплати праці, умови праці, рівень автоматизації праці, перспектива професійного зростання);

2) особисті фактори (вік працівника, рівень його освіти, досвід роботи, переміна місця проживання, стан здоров'я, якість життя — рівень заробітної плати, віддаленість житла від місця роботи тощо);

3) зовнішні стосовно підприємства фактори (економічна ситуація в країні або регіоні, сімейні обставини, поява нових підприємств тощо).

Існують такі суб'єктивні й об'єктивні фактори руху кадрів: біологічні (погіршення стану здоров'я), виробничі (скорочення штату внаслідок комплексної механізації та автоматизації), соціальні (досягнення пенсійного віку), особисті (сімейні обставини), державні (призов на військову службу) [20, с. 181].

До основних мотивів, наприклад звільнень за власним бажанням належать такі: професійно-кваліфікаційні, незадовільна організація та умови праці, стан здоров'я, незадовільна заробітна плата, незабезпеченість житлом, віддаленість житла від роботи, переміна місця проживання, незадовільний соціально-психологічний клімат у колективі.

Щодо внутрішньовиробничого руху, то він, як вже зазначалося, може бути міжцеховим, міжпрофесійним чи кваліфікаційним. Діапазон міжпрофесійного руху визначається диференціацією професій. Діапазон кваліфікаційного руху в робітників визначається диференціацією праці різної складності (кваліфікації), а у спеціалістів і службовців — диференціацією посад. Зміна кваліфікації не завжди пов'язана зі зміною місця прикладання праці й, отже, не є в прямому значенні рухом кадрів. Такий рух характеризує лише зміну позиції робітника в кваліфікаційній ієрархії робочих місць.

Особливістю міжпрофесійного руху кадрів є те, що в його процесі працівник опановує додаткову професію, а отже, здатен тепер частково або повністю замінювати ще одне робоче місце, що дуже важливо за умов групової (командної) роботи.

Внутрішньовиробничий рух кадрів може мати стихійний або керований характер. Стихійний рух здійснюється з ініціативи самих працівників, які намагаються зміною територіального розміщення в межах підприємства чи характеристики робочого місця задовольнити свої особисті інтереси: одержати більші можливості для підвищення та реалізації свого кваліфікаційного потенціалу, поліпшити умови праці, домогтися збільшення заробітної плати тощо. За аналогією зі звільненням з підприємства за власним бажанням без поважних

причин або за порушення трудової дисципліни такий рух працівників за власним бажанням називається внутрішньовиробничою плинністю кадрів.

Внутрішньовиробничий рух кадрів може послабити вплив деяких мотивів звільнень із підприємства за власним бажанням, зокрема незадоволення організацією й умовами праці, заробітною платою, соціально-психологічним кліматом у колективі. У результаті можливі стабілізація колективу, покращання якісних та кількісних характеристик його структури та зменшення плинності кадрів. Загалом внутрішньовиробничий рух кадрів відіграє позитивну роль щодо відтворення робочої сили працівників у фазі її формування, поліпшення структури сукупного працівника, перегруповування працівників відповідно до вимог виробництва, вирішення протиріч між інтересами працівників та можливостями їхньої реалізації на попередньому робочому місці, пристосування кадрів до економічних змін в організації тощо. Під час внутрішньовиробничого руху трудових ресурсів на відміну від плинності кадрів практично немає перерви в роботі. Отже, внутрішньовиробничий рух виконує специфічну функцію, впливаючи на обсяги переміщення працівників за межі підприємства: чим вищі масштаби й рівень внутрішньовиробничих переміщень, тим менша плинність кадрів.

Але для виконання зазначених завдань внутрішньовиробничий рух має бути керованим. Успіх в управлінні внутрішньовиробничим рухом кадрів залежить у першу чергу від інформованості лінійних та функціональних керівників щодо спрямованості, масштабів, взаємозв'язку між міжцеховим, міжпрофесійним та кваліфікаційним рухом кадрів; способів забезпечення більшої відповідності інтересів підприємства та працівників; можливих негативних наслідків переміщення працівників на нові робочі місця тощо. Отримати таку інформацію можна постійним моніторингом руху кадрів, від результатів якого залежить ставлення керівників до самого внутрішньовиробничого руху та до його ролі й місця в політиці менеджменту трудових ресурсів, а також якість рішень щодо внутрішньовиробничого переміщення працівників даного підприємства та щодо набору нових працівників із зовнішнього ринку праці.

Якість цих рішень залежить також від урахування масштабів кваліфікаційного руху працівників та зміни цих масштабів, можливостей навчальної бази підприємства для профнавчання необхідної чисельності працівників, суми витрат на дані цілі, ситуації на зовнішньому ринку праці щодо певних професій, результатів соціологічних досліджень мотивів та намірів працівників.

Аналіз спрямованості, масштабів та взаємозв'язку між видами руху трудових ресурсів може виявитися корисним і для працівників щодо визначення наслідків зміни структурного підрозділу, професії чи кваліфікації, а також для прийняття раціональнішого та обґрунтованого особистого рішення.

Отже, склад працівників на підприємстві постійно змінюється: деякі з них залишають підприємство, інші приходять на їхнє місце.

Для характеристики руху робочої сили розраховуються такі основні показники [39, с. 214]:

$K_{пр}$ - коефіцієнт обороту з приймання трудових ресурсів:

$$K_{пр} = \frac{\text{Кількість} \cdot \text{прийнятого} \cdot \text{на} \cdot \text{роботу} \cdot \text{персоналу}}{\text{Середньооббікова} \cdot \text{чисельність} \cdot \text{персоналу}} ; \quad (1.1)$$

K_v - коефіцієнт обороту з вибуття:

$$K_v = \frac{\text{Кількість} \cdot \text{працівників} \cdot \text{що} \cdot \text{звільнилися}}{\text{Середньооббікова} \cdot \text{чисельність} \cdot \text{персоналу}} ; \quad (1.2)$$

– коефіцієнт плинності кадрів ($K_{пл}$):

$$K_{пл} = \frac{\text{Кількість} \cdot \text{працівників, що} \cdot \text{звільнилися} \cdot \text{за} \cdot \text{власним} \cdot \text{бажанням} \cdot \text{і} \cdot \text{за} \cdot \text{порушення} \cdot \text{трудової} \cdot \text{дисципліни}}{\text{Середньооббікова} \cdot \text{чисельність} \cdot \text{персоналу}} ; \quad (1.3)$$

$K_{пс}$ - коефіцієнт постійності складу трудових ресурсів підприємства:

$$K_{пс} = \frac{\text{Кількість} \cdot \text{працівників} \cdot \text{які} \cdot \text{пропрацювали} \cdot \text{увесь} \cdot \text{рік}}{\text{Середньооббікова} \cdot \text{чисельність} \cdot \text{персоналу}} ; \quad (1.4)$$

ПП – продуктивність праці:

$$ПП = \frac{\text{Обсяг} \cdot \text{виробленої} \cdot \text{продукції}}{\text{Середньооббікова} \cdot \text{чисельність} \cdot \text{персоналу}} ; \quad (1.5)$$

Велике значення для оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві в умовах ринкової економіки має показник рентабельності трудових ресурсів, який розраховується за формулою

$$R_{\pi} = \frac{\text{Прибуток від операційної діяльності}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \times 100; \quad (1.6)$$

Зв'язок цього показника з рівнем продуктивності праці можна подати у вигляді:

$$R_{\pi} = \frac{\Pi}{\text{ЧВП}} = \frac{\Pi}{\text{ЧД}} \times \frac{\text{ЧД}}{\text{ВП}} \times \frac{\text{ВП}}{\text{ЧВП}} = R_{об} \times \text{Ч}_{\pi\pi} \times \text{РВ}, \quad (1.7)$$

де R_{π} - рентабельність трудових ресурсів;

Π - прибуток від реалізації продукції;

ЧВП - середньооблікова чисельність виробничого трудових ресурсів;

ЧД - чистий дохід від реалізації продукції;

ВП - вартість випуску продукції в діючих цінах;

$R_{об}$ - рентабельність обороту;

$\text{Ч}_{\pi\pi}$ - частка від реалізації продукції у загальному обсязі випуску загальної продукції;

РВ - середньорічний виробіток продукції на одного працівника у поточних цінах.

До кількісних показників вимірювання трудових ресурсів відносяться:

- обліковий склад;
- явочний склад;
- середньооблікова чисельність трудових ресурсів.

Обліковий склад трудових ресурсів - це показник чисельності працівників облікового складу на певне число або дату (наприклад на 20 травня). Вона враховує чисельність усіх працівників підприємства, прийнятих на постійну, сезонну і тимчасову роботу відповідно до укладених трудових договорів

(контрактів), а також працюючих власників організації, які одержують заробітну плату.

Обліковий склад розраховується за формулою:

$$\mathcal{C}_{\text{обл}} = \mathcal{C}_{\text{пост}} + \mathcal{C}_{\text{сезон}} + \mathcal{C}_{\text{тимч}} + \mathcal{C}_{\text{власн}}, \quad (1.8)$$

де $\mathcal{C}_{\text{пост}}$ – працівники, прийняті на постійну роботу;

$\mathcal{C}_{\text{сезон}}$ – працівники, прийняті на сезонну роботу;

$\mathcal{C}_{\text{тимч}}$ – працівники, прийняті на тимчасову роботу;

$\mathcal{C}_{\text{власн}}$ – власники підприємства.

Явочна чисельність трудових ресурсів характеризує кількість працівників облікового складу, які з'явилися на роботу в даний день ($\mathcal{C}_{\text{д}}$), включаючи тих, що знаходяться у відрядженнях ($\mathcal{C}_{\text{відр}}$). Це необхідна чисельність працівників для виконання виробничого змінного завдання та випуску продукції:

$$\mathcal{C}_{\text{яв}} = \mathcal{C}_{\text{д}} + \mathcal{C}_{\text{відр}}, \quad (1.9)$$

При розрахунку необхідно пам'ятати, що обліковий склад завжди більший від явочного складу на кількість відсутніх працівників з різних причин.

Середньооблікова чисельність - чисельність працівників у середньому за певний період (місяць, квартал, з початку р., за рік):

$$\mathcal{C}_{\text{сер}} = \frac{\mathcal{C}_{\text{рік}}}{12}, \quad (1.10)$$

Ці та інші показники будуть розраховані при аналізі використання трудових ресурсів на підприємстві у наступному розділі дипломної роботи.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «БРАМА МАРКЕТ ДНІПРО»

2.1. Характеристика господарської підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро»

Товариство з обмеженою відповідальністю «Брама Маркет Дніпро» займається виробництвом низковуглецевого дроту різного призначення, використовуючи самі передові технології галузі метизу. Адреса підприємства: вул. Сімферопольська 17, м. Дніпро, 49005, Україна. ТОВ «Брама Маркет Дніпро» почало роботу 16 квітня 2003 р. Гаслом підприємства є фраза «Все по-новому», що означає прагнення використовувати в своїй діяльності сучасні досягнення в області машинобудування, електроніки, менеджменту і маркетингу, що дозволяють зробити продукцію якіснішою та доступнішою за ціною для клієнтів. У грудні 2003 р. був запущений в експлуатацію сучасний дротяний стан фірми «Koch» потужність 2 тис. тон дроту в місяць. Перспективи розвитку передбачають покупку другого стану «Koch» для виробництва тонкого дроту і придбання печі світлого відпалу.

Організаційна структура товариства наведена на рисунку 2.1. До складу підприємства «Брама Маркет Дніпро» входять:

- дротяний цех, оснащений волочильним станом і печами відпалу;
- критий склад готової продукції ємністю 2 тис. тон дроту з майданчиками для завантаження автомобілів і залізничних вагонів;
- відкритий склад катанки ємністю 50 тис. тон з двома козловими кранами і майданчиками для завантаження/вивантаження автомобілів і залізничних вагонів;
- транспортна служба (експедиція) для подачі/прибирання залізничних вагонів і автомобільного перевезення дроту;
- митно-ліцензійний склад для здійснення експортно-імпортних операцій.

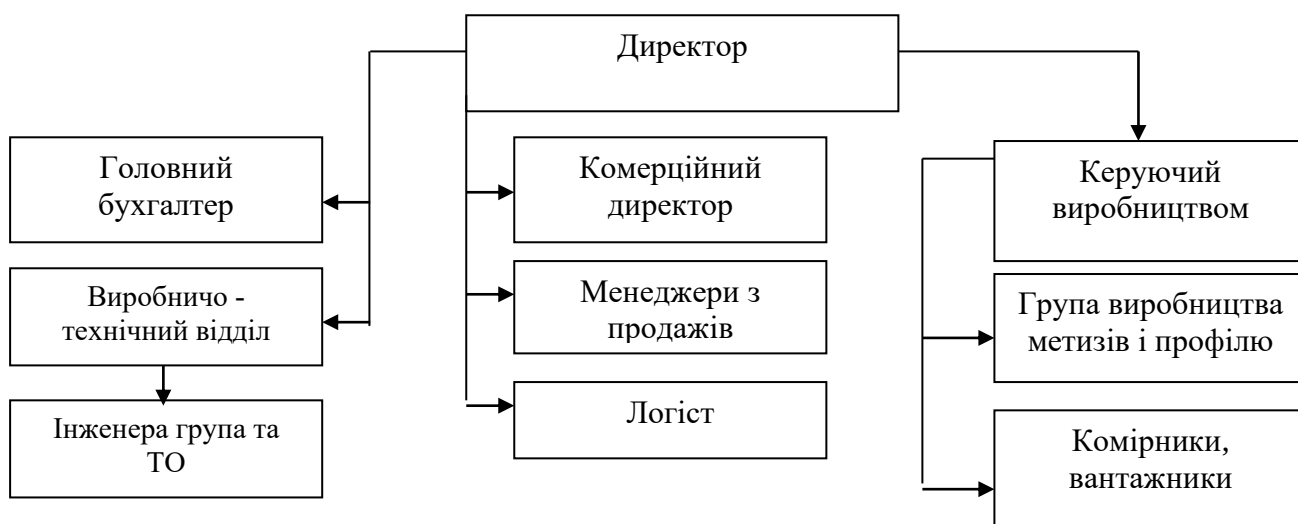


Рис. 2.1. Організаційна структура підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро»

Продукцію, яку випускає ТОВ «Брама Маркет Дніпро», наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Продукція, що виготовляється підприємством ТОВ «Брама Маркет Дніпро»

Вид дроту	Діаметр, мм	Ціна за тону з ПДВ, грн.
ВР-1 Дріт низковуглецевий холоднотягнутий для армування залізобетонних конструкцій періодичного профілю, діаметром 3-5 мм, ГОСТ 6727-80	3,0	17050.00
	4,0	17000.00
	5,0	17000.00
ОК Дріт низковуглецевий загального призначення, термічно не оброблений для гвоздильного виробництва, виготовлення огорож і так далі, із сталі 3 пс, сп, діаметром 2-6 мм, ГОСТ 3282-74	3,0	17100.00
	4,0	17050.00
	5,0	17050.00
	6,0	17050.00
ОК т/о Дріт низковуглецевий загального призначення, термічно оброблений для ув'язки, упаковки і так далі, діаметром 2-6 мм, ГОСТ 3282-74	3,0	17550.00
	4,0	17500.00
	5,0	17500.00
	6,0	17500.00
СВ08 Дріт низковуглецевий сталевий зварювальний для зварювальних автоматів і виготовлення електродів, діаметром 2-5 мм, ГОСТ 2246-70	3,0	17450.00
	4,0	17400.00
	5,0	17400.00

Ціни за тону наведені на умовах постачання EXW (франко-завод) з ПДВ. Дріт діаметром від 2 до 6 мм поставляється в мотках від 50 до 2000 кг. Можливі

типи укладання — моток, катушка або розетт. Дріт пов'язаний сталевую стрічкою з підкрановими кільцями, а мотки більше тони має також в'язку транспортування. Продукція підприємства «Брама Маркет Дніпро» поставляється по Україні і на експорт.

У грудні 2003 р. підприємство «Брама Маркет Дніпро» запустило в експлуатацію сучасний дротяний стан виробництва німецької фірми «Koch» потужністю 2 тис. тон дроту в місяць і ділянку термічної обробки дроту потужністю 300 тон в місяць. Управління роботою цеху здійснюється з технічного відділу, розташованого над виробничими лініями і оснащеного системою комп'ютерного управління устаткуванням.

Стан КОСН 1600/5 включає розмотувальний пристрій для подачі катанки у волочильний стан; лінію підготовки катанки до волочіння для очищення поверхні катанки від окалини і нанесення змащувального шару; волочильні блоки для пластичної деформації катанки і виробництва дроту; ділянку намотування дроту для формування мотків у вигляді шпулі.

Ділянка термічної обробки складається з 2-х електричних печей відпалу шахтного типу; 2-х колодязів охолодження; майданчику завантаження/вивантаження муфелів з дротом.

Лінія підготовки катанки до волочіння служить для очищення поверхні катанки від окалини і нанесення змащувального шару. Складається з окалиноламача, щіткового очищення і пристрою нанесення мастила. Окалиноламач є закритою міцною зварною конструкцією. На вході і на виході окалиноламача змонтовані направляючі пристрої для утримання дроту. Агрегат щіткового очищення служить для підготовки дроту до волочіння. Корпус, виконаний у вигляді міцної зварної конструкції, містить 2 модулі, кожен з двома щітковими головками, які обертаються паралельно дроту на зустріч її руху. Модулі повернені щодо один одного на 180°. Щітки другого модуля повернені на 90° щодо щіток першого. Завдяки такому розташуванню, досягається рівномірне всебічне очищення дроту.

Ділянка намотування дроту служить для формування мотків у вигляді шпулі. Включає вертикальну моталку і укладальник. Вертикальна моталка призначена для спільної роботи з волочильним станом KGT 1600/5. Моталка оснащена двома роз'ємними котушками системи КОСН з зовнішнім діаметром 1000 мм, ширина укладання 630 мм. Котушки мають 4 прорізи для ув'язки катанкою або металевою стрічкою. Намотування дроту відбувається вертикально. Моталка виконана відповідно німецькому промисловому стандарту. Укладання дроту відбувається укладальником, який приводиться в дію за допомогою ланцюгової передачі електродвигуна, завдяки цьому можна встановити бажаний крок укладання. Силова передача приводу на вал моталки відбувається через ремінний привід. Моталка споряджена короткозамкнутим трифазним двигуном, який забезпечує зразкову постійність зусилля, що тягне, для всього діапазону дроту. Електропостачання відбувається через частотний перетворювач. Основна швидкість задається швидкістю волочильної установки. Необхідні елементи контролю і управління знаходяться в досяжному місці на корпусі машини. Всі пульти управління на машині приєднані до вбудованих ящиків. Шафа управління виконана по захисному виду IP 54 і включає всі необхідні пристрої. Електричне устаткування виконане згідно VDE-інструкціям, що діють.

Ділянка термічної обробки складається з:

- 2-х електричних печей відпалу шахтного типу;
- 2-х колодязів охолодження;
- майданчик завантаження/вивантаження муфелів з дротом.

Дротяне виробництво оснащено шахтними електричними печами для відпалу дроту. Термообробка відбувається в герметично закритому просторі муфеля, що запобігає утворенню шару окалини на поверхні дроту. Управління нагрівом печей за допомогою комп'ютера дозволяє реалізовувати з великою точністю різні режими нагріву, досягаючи тих механічних властивостей дроту, які потрібні споживачеві. Максимальну вагу садіння печі складає 1,5 тони, продуктивність — 150 тон дроту в місяць. Охолодження дроту після термічної обробки відбувається в закритих муфелях до температури 200-300 °С. Для

прискорення охолодження муфелів вони поміщаються в колодязі охолодження з примусовою циркуляцією повітря.

Основні техніко-економічні та фінансові показники діяльності підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за 2018-2020 рр. наведено в таблиці 2.2, яка побудована на підставі річних загальних та фінансових звітів (форма 2 «Звіт про фінансові результати») відповідних рр..

Таблиця 2.2

Техніко–економічні та фінансові показники діяльності ТОВ «Брама Маркет Дніпро» у 2018 – 2020 рр.

Показник	Значення показника		
	2018 р.	2019 р.	2020 р.
1	2	3	4
Техніко-економічні показники			
Виробництво продукції (дріт низковуглецевий), тис.т.	12051,4	10599,0	14121,0
Обсяг виробництва в діючих оптових цінах, тис. грн.	84360,0	74193,0	98847,0
Чисельність промислово-виробничого трудових ресурсів (ПВП), чол.	147	154	167
з них робітники:	68	71	80
– основні	54	55	61
– допоміжні	14	16	19
керівники і службовці, чол.	43	44	45
Виробіток на одного працівника, тис. грн	57300,9	48100,8	59100,9
Виробіток на одного робітника підприємства, тис. грн	124000,6	104500,0	123500,6
Фонд оплати праці, всього тис. грн.	3270,5	3588,8	4358,7
Середньомісячна заробітна плата, грн.	18540,0	19420,0	21750,0
Середньорічна вартість ОВФ, тис. грн.	35640,5	35930,5	36130,5
Фондовіддача, грн.	2,37	2,06	2,74
Фондоємкість, грн.	0,42	0,48	0,37
Фондоозброєність праці, тис. грн./чол.	573,88	481,77	591,90
Загальні витрати на виробництво, тис. грн	68331,6	59354,4	78089,1
Витрати на 1 грн. товарної продукції, грн	0,81	0,80	0,79
Рентабельність продукції, %	23,5	25,0	26,6
Фінансові результати діяльності, тис. грн			
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	83064,5	73672,0	97461,0
Собівартість реалізованої продукції	75164,76	65289,8	85898
Валовий прибуток	7899,7	8382,2	11563,0

Продовження табл. 2.2

Адміністративні витрати	650,5	730,1	812,7
Витрати на збут	1120,5	1360,1	1453,5
Прибуток від іншої операційної діяльності	6128,7	6292,0	9296,8
Прибуток від операційної діяльності	6128,7	6292,0	9296,8
Прибуток від іншої звичайної діяльності	6128,7	6292,0	9296,8
Прибуток від звичайної діяльності	6128,7	6292,0	9296,8
Податок на прибуток	1532,2	1573,0	2324,2
Чистий прибуток	4596,6	4719,0	6972,6

Динаміку зміни основних показників діяльності підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за період 2018-2020рр. проаналізовано в таблиці 2.3 та проілюстровано на рисунках 2.2, 2.3.

Таблиця 2.3

Динаміка зміни основних показників діяльності ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за 2018–2020 рр.

Показник	Відхилення 2019 р. від 2018 р.		Відхилення 2020 р. від 2019 р.		Відхилення 2020 р. від 2018 р.	
	абсолютне, (+,-)	відносне, %	абсолютне, (+,-)	відносне, %	абсолютне, (+,-)	відносне, %
1	2	3	4	5	6	7
Техніко-економічні показники						
Виробництво продукції, тис.т.	-1452,4	-12,05	3522,0	33,23	2069,6	17,17
Обсяг виробництва в діючих оптових цінах, тис. грн.	-10167,0	-12,05	24654,0	33,23	14487,0	17,17
Чисельність промислово виробничого трудових ресурсів (ПВП), чол.	7,0	4,76	13,0	8,44	20,0	13,61
з них робітники:	3,0	4,41	9,0	12,68	12,0	17,65
– основні	1,0	1,85	6,0	10,91	7,0	12,96
– допоміжні	2,0	14,29	3,0	18,75	5,0	35,71
керівники і службовці, чол.	1,0	2,33	1,0	2,27	2,0	4,65
Виробіток на одного працівника, тис. грн	-92,1	-16,05	110,1	22,86	18,0	3,14
Виробіток на одного робітника підприємства, тис. грн	-195,6	-15,77	190,6	18,24	-5,0	-0,40
Фонд оплати праці, всього тис. грн.	318,4	9,73	769,9	21,45	1088,2	33,27

Продовження табл. 2.3

Середньомісячна заробітна плата, грн.	88,0	4,75	233,0	12,00	321,0	17,31
Середньорічна вартість ОВФ, тис. грн.	290,0	0,81	200,0	0,56	490,0	1,37
Фондовіддача, грн.	-0,3	-12,76	0,7	32,49	0,4	15,58
Фондоємкість, грн.	0,1	14,63	-0,1	-24,52	-0,1	-13,48
Фондоозброєність праці, тис. грн./чол.	-92,1	-16,05	110,1	22,86	18,0	3,14
Загальні витрати на виробництво, тис. грн	-8977,2	-13,14	18734,7	31,56	9757,5	14,28
Витрати на 1 грн. товарної продукції, грн	-0,01	-1,23	-0,01	-1,25	-0,02	-2,47
Рентабельність продукції, %	1,5	6,58	1,6	6,33	3,1	13,32
Фінансові результати діяльності, тис. грн						
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	-9392,5	-11,31	23789,0	32,29	14396,5	17,33
Собівартість реалізованої продукції	-9874,9	-13,14	20608,2	31,56	10733,3	14,28
Валовий прибуток	482,4	6,11	3180,8	37,95	3663,2	46,37
Адміністративні витрати	79,6	12,24	82,6	11,31	162,2	24,93
Витрати на збут	239,6	21,38	93,4	6,87	333,0	29,72
Прибуток від іншої операційної діяльності	163,2	2,66	3004,8	47,76	3168,0	51,69
Прибуток від звичайної діяльності	163,2	2,66	3004,8	47,76	3168,0	51,69
Податок на прибуток	40,8	2,66	751,2	47,76	792,0	51,69
Чистий прибуток	122,4	2,66	2253,6	47,76	2376,0	51,69

Як видно з таблиці 2.3, за усіма показниками просліджується позитивна динаміка у 2020 р. у порівнянні з 2019 і 2018 роками. За аналізований період збільшився обсяг виробленої продукції в натуральному виразі на 2069,6 тис. т., у вартісному – на 14487 тис. грн, відповідно приріст складає 17,17%. Відбулося зростання виробітку на одного працівника на 18%. Збільшилися основні виробничі фонди підприємства до 36130,5 тис. грн.. або на 1,37%, покращилися показники їх використання, зокрема, фондовіддача зросла на 15,58%, у 2020 р. на 1 грн. основних фондів приходить 2,74 грн. виробленої продукції, а

фондоємкість зменшилася з 0,42 грн/грн до 0,37 грн/грн. Але зростання кількості робітників призвело до незначного зменшення виробітку на одного робітника.

Покращилися фінансові показники діяльності ТОВ «Брама Маркет Дніпро» у 2020 р. у порівнянні з 2018 р.: виручка від реалізації продукції (чистий дохід) зросла на 14396,5 тис. грн, або на 17,33%; прибуток від операційної діяльності зріс у 2019 і 2020 рр. на 3004,8 і 3168 тис грн. відповідно; чистий прибуток, який залишається у повному розпорядженні підприємства, зріс на 2376 тис. грн, або на 51,7% тощо.

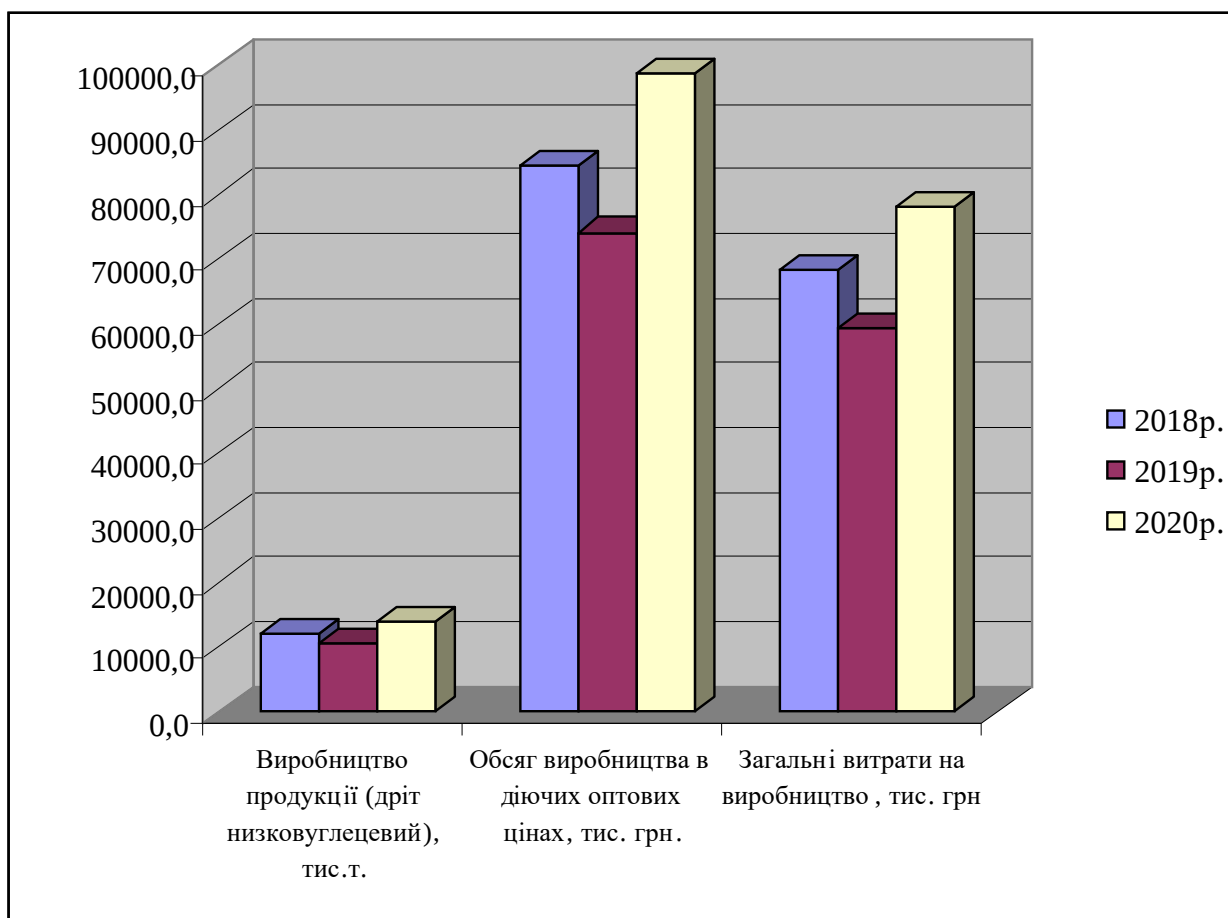


Рис. 2.2. Динаміка зміни основних економічних показників діяльності ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за період 2018 – 2020 рр.

Було виявлено, що збільшення обсягів виробництва призвело до збільшення витрат підприємства. Так, загальні витрати на виробництво зросли на 9757,5 тис. грн, або на 14,28%, але темпи росту обсягів виробництва перевищують темпи

росту обсягів витрат., витрати на 1 грн товарної продукції складають 79 коп. у 2020 р., що на 2 коп. менше за рівень 2018 р.

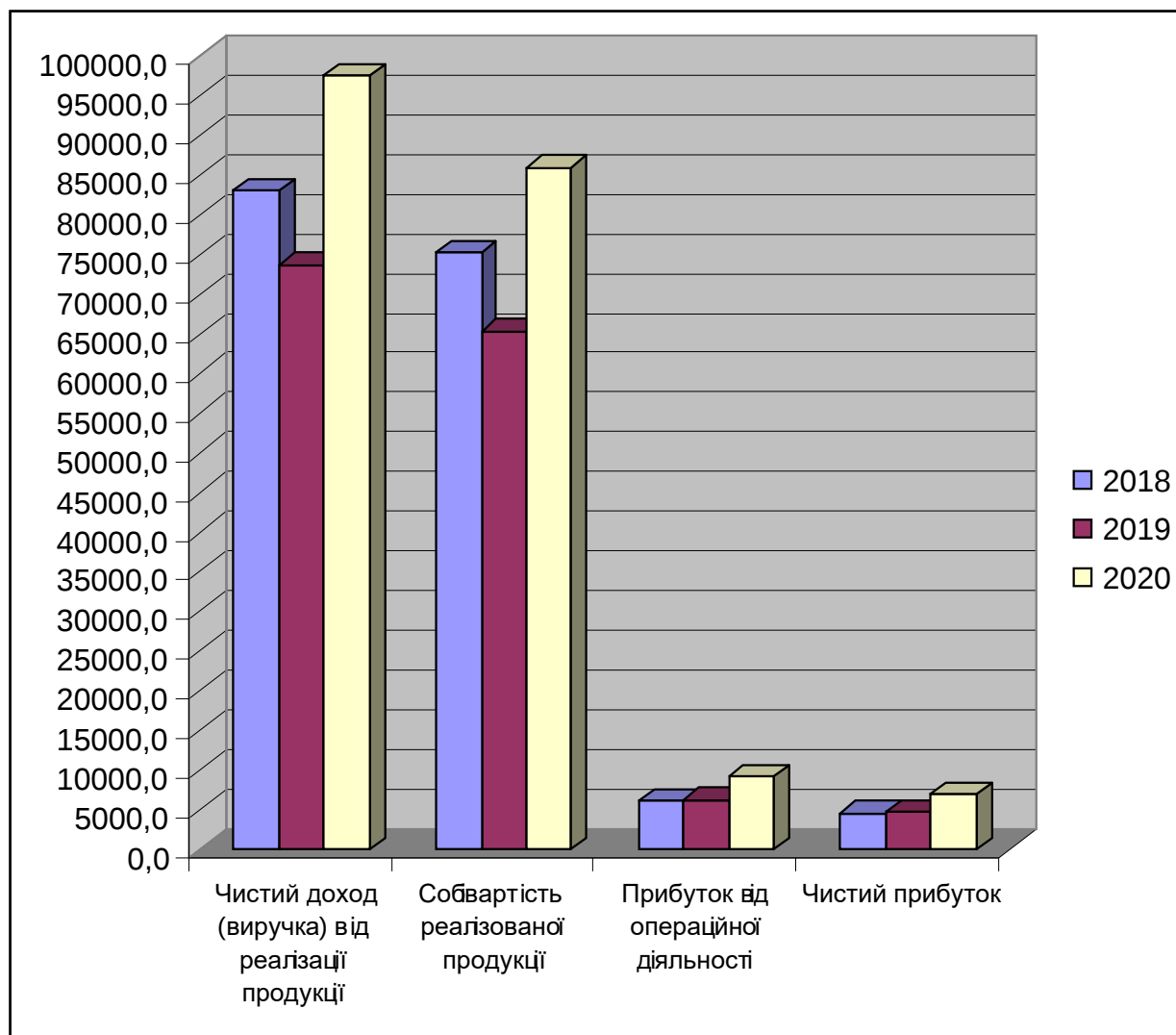


Рис. 2.3. Динаміка зміни основних фінансових показників діяльності ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за період 2018 – 2020 рр.

Оскільки проблема роботи стосується трудових ресурсів підприємства, проаналізуємо структуру собівартості з метою виявлення частки заробітної плати у собівартості продукції за 2019 – 2020 рр., результати занесені до таблиці 2.4.

За даними таблиці 2.4, найбільшу питому вагу у структурі собівартості займають матеріальні витрати на рівні 62%, при цьому витрати на сировину і матеріали складають 58,1% у 2019 – 2020 рр. А заробітна плата складає 18,5% у структурі собівартості у 2019 р. і 16,7% у 2020 р., зменшення питомої ваги може говорити про підвищення автоматизації процесів виробництва.

Структура собівартості ТОВ «Брама Маркет Дніпро» у 2019 – 2020 рр.

Елементи витрат	Сума, тис. грн..			Структура витрат, %		
	2019	2020	абсолютне відхилення +,-	2019	2020	абсолютне відхилення +,-
Матеріальні витрати	37096,5	48727,6	69	62,5	62,4	-0,1
У тому числі:						0,0
сировина та матеріали	34484,9	45369,8	69,1	58,1	58,1	0,0
паливо	712,3	1093,2	0,8	1,2	1,4	0,2
електроенергія	1899,3	2264,6	-0,9	3,2	2,9	-0,3
Заробітна плата	10980,6	13040,9	1,8	18,5	16,7	-1,8
Відрахування до фонду соц. захисту	4172,6	4955,5	0,8	7,0	6,3	-0,7
Амортизація основних засобів	6279,7	7996,3	1,5	10,58	10,24	-0,3
Інші витрати	825,0	3368,8	62,5	1,4	4,3	2,9
Повна виробнича собівартість	59354,4	78089,1	135,6	100	100	

Динаміка розглянутих показників свідчить про те, що ТОВ «Брама Маркет Дніпро» активізує свою діяльність, зрощує економічний потенціал після зниження обсягів виробництва у 2019 р. та має певні резерви для подальшого розвитку.

2.2. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

Аналіз використання трудових ресурсів підприємства почнемо з аналізу забезпеченості підприємства персоналом, яку визначимо за допомогою порівняння фактичної чисельності працівників за категоріями і професіями з плановими потребами.

У таблиці 2.5 наведемо результати аналізу забезпеченості підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро» трудовими ресурсами. Дані для аналізу взяті зі Звіту з праці форми 1-ПВ за 2018 – 2020 рр.

Таблиця 2.5

Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами за категоріями у 2018-2020 р.

Працівники підприємства	2018 рік	2019 рік	2020 рік		Відхилення		
			план	факт	2019 від 2018	2020 від 2019	від плану
Усього	147	154	168	167	7	13	-1
Робітники	68	71	80	80	3	9	0
Службовці	37	38	41	39	1	1	-2
Керівники	6	6	6	6	0	0	0
Фахівці	36	39	41	42	3	3	1

Серед груп категорій працівників фактична чисельність робітників, фахівців і службовців у 2019 р. зросла на 7 чол. у порівнянні з попереднім роком, а у 2020 р. – на 13 чоловік здебільшого у зв'язку зі збільшенням чисельності робітників. У порівнянні з планом у 2020 р. чисельність зменшилася на 1 чоловіка через зменшення планової чисельності на 2 службовців. Проаналізуємо забезпеченість робітниками по місцях роботи. Результати занесені до таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Аналіз забезпеченості ТОВ «Брама Маркет Дніпро» робітниками у 2018-2020 р.

Працівники підприємства	2018 рік	2019 рік	2020 рік		Відхилення		
			план	факт	2019 від 2018	2020 від 2019	від плану
Робітники дрогоного цеху	48	49	53	54	1	5	1
Робітники складів	12	13	16	15	1	2	-1
Робітники транспортної служби	8	9	11	11	1	2	0
Всього	68	71	80	80	3	9	0

Отже, чисельність робітників протягом 2018 – 2020 рр. зростала. Найбільша забезпеченість робітниками спостерігається у дрогоному цеху, що пояснюється необхідністю їх участі у виробничому процесі. Структура робітників підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро» зображена на рисунку 2.4.

Таким чином, найбільша питома вага робітників в загальній чисельності трудових ресурсів – 47,9%. Також у ТОВ «Брама Маркет Дніпро» достатня

забезпеченість фахівцями, що відображається на якісній роботі підприємства, оскільки на підприємстві 25,15% спеціалістів - фахівців.

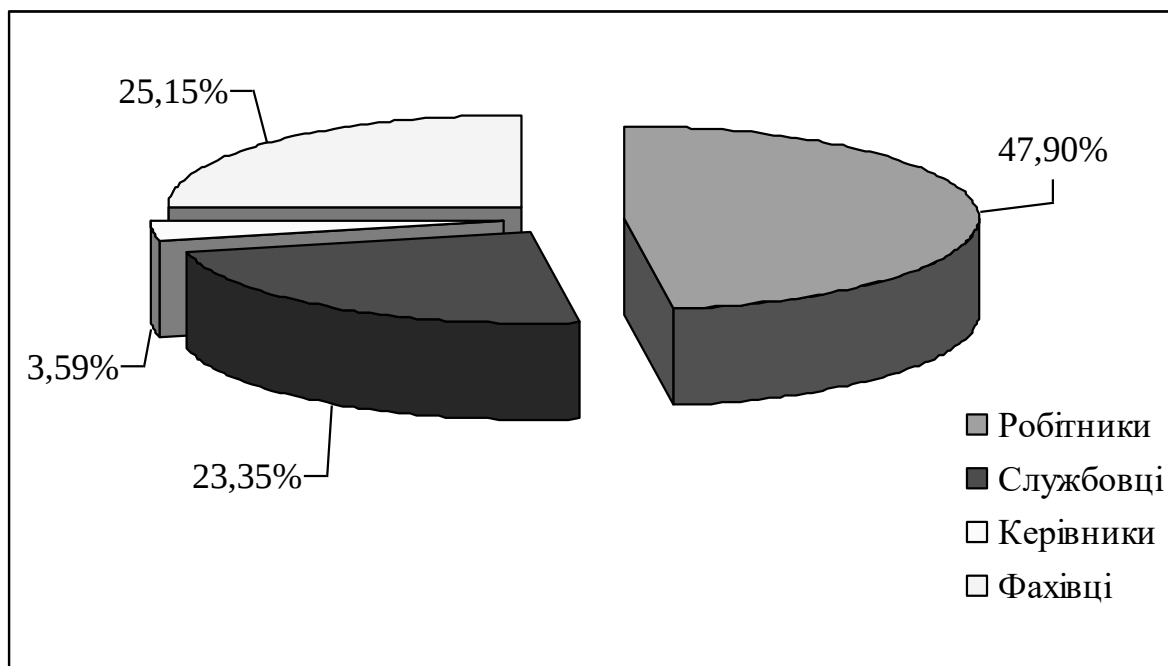


Рис. 2.4. Структура робітників підприємства ТОВ «Брама Маркет Дніпро»

Проаналізуємо якісний склад працівників підприємства «Брама Маркет Дніпро». Традиційним показником статистики людських ресурсів є вік. Результати аналізу характеристики трудових ресурсів за віком у 2020 р. наведено у таблиці 2.7 і на рисунку 2.5.

Таблиця 2.7

Аналіз характеристики трудових ресурсів ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за віком у 2020 р.

Вік	жінки	чоловіки
18-25	2	1
26-30	7	9
31-35	9	21
36-40	7	11
41-45	5	6
більше 45	1	1
Всього	31	49

Отже, працівники, що перевищили вік 45 рр., на 31.12.2020 р. складає 2 чоловік, серед них: жінок – 1; чоловіків - 1 чоловік. Основною віковою категорією працівників ТОВ “Брама Маркет Дніпро” протягом 2020 р. є вікова група 31-35 років. Чоловіків по всім віковим категоріям більше, ніж жінок, що пояснюється специфікою роботи на підприємстві, пов’язаним із виробництвом дроту.

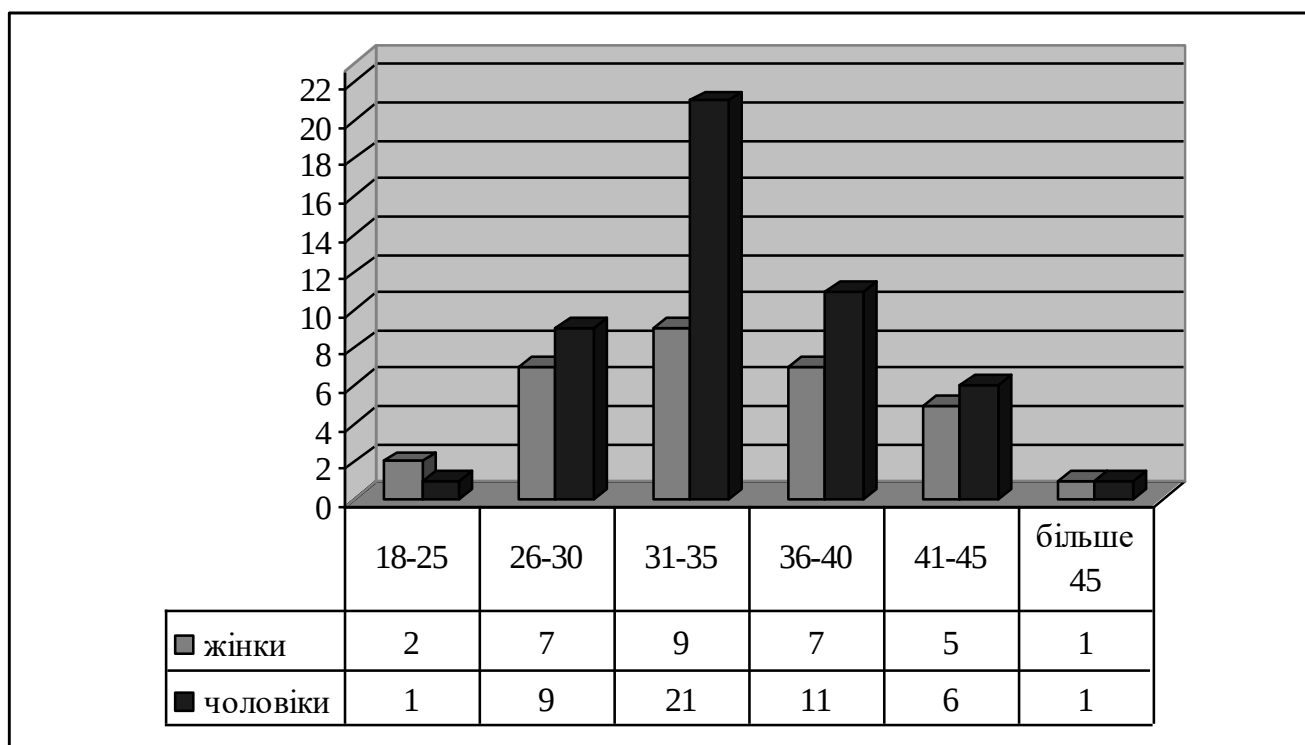


Рис. 2.5. Вікові категорії працівників ТОВ “Брама Маркет Дніпро” станом на 31.12.2020 р.

Аналогічно віковій структурі підприємства проаналізуємо склад робочої сили за рівнем отриманої освіти як одного з основних показників якісного складу робочої сили. Результати аналізу наведені у таблиці 2.8.

Таким чином, найбільша питома вага серед жінок і чоловіків працівників з вищою освітою – 61,3% і 75,5% до загального підсумку відповідно. У загальній кількості робітників ТОВ “Брама Маркет Дніпро” з вищою освітою – 70%, з середньою спеціалізованою – 21,3%, що характеризує високі вимоги з боку підприємства до кваліфікації трудових ресурсів.

Таблиця 2.8

Класифікація трудових ресурсів за видами освіти

Види освіти	Жінки		Чоловіки		Усього	
	усього,	пит. вага	усього,	пит. вага	усього,	пит. вага
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Вища	19	61,3	37	75,5	56	70,0
Неповна вища	1	3,2	2	4,1	3	3,8
Неповна середня	1	3,2	0	0,0	1	1,3
Середня	2	6,5	1	2,0	3	3,8
Середня - спеціалізована	8	25,8	9	18,4	17	21,3
Загальний підсумок	31	100,0	49	100,0	80	100,0

Проаналізуємо категорії трудових ресурсів підприємства за стажом роботи. Результати занесені до таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Характеристика трудових ресурсів підприємства за стажом роботи станом на 31.12.2020

Стаж неперервної роботи	Число працюючих	Питома вага, %
до 1 р.	3	3,8
від 1- 5	9	11,3
від 5-10	24	30,0
від 10-15	36	45,0
більше 15 рр.	8	10,0
Разом	80	100,0

З даних таблиці 2.9 видно, 30% мають стаж роботи від 5 до 10 рр., а 45% від 10 до 15 рр.. Кількість працівників, стаж яких більше 15 рр. (або з початку заснування) складає 10%. В основному у ТОВ «Брама Маркет Дніпро» сформований склад трудових ресурсів, який працює не один рік. Підприємство приймало на роботу нових працівників, їх питома вага – 3,8%.

Далі виконаємо аналіз руху робочої сили підприємства. Результати всіх розрахунків наведені у таблиці 2.10.

Аналіз показників плинності кадрів і руху трудових ресурсів

Показник	2018	2019	2020	Відхилення	
				2019 від 2018	2020 від 2019
коефіцієнт обороту по прийому	0,079	0,091	0,108	0,012	0,017
коефіцієнт обороту по вибуттю	0,035	0,031	0,03	-0,004	-0,001
коефіцієнт плинності кадрів	0,021	0,015	0,012	-0,006	-0,003
коефіцієнт постійності трудових ресурсів підприємства	0,895	0,915	0,922	0,02	0,007

Отже, бачимо тенденцію до збільшення показника обороту по прийому протягом 2018-2020 рр. Це можна також пояснити загальним збільшенням чисельності працівників, а також позитивною тенденцією, яка свідчить про збільшення чисельності трудових ресурсів, є перевищення значення коефіцієнту обороту по прийому над коефіцієнтом обороту по вибуттю. У 2020 р. прийняті працівники склали 10,8% від загальної чисельності, вибуло 3%.

Окрім цього важливим є зменшення протягом рр. коефіцієнту плинності, тобто менше працівників звільнювалося за власним бажанням або через порушення трудової дисципліни. На відміну від цього збільшувався коефіцієнт постійності трудових ресурсів, так у 2019 – 2020 рр. більше 90% працівників проробили весь рік на підприємстві.

2.3. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Брама Маркет Дніпро»

Проведемо аналіз показників ефективності використання трудових ресурсів. Велике значення для оцінки ефективності використання трудових ресурсів в умовах ринкової економіки має показник прибутку на одного працівника. Дані

для факторного аналізу прибутку на одного працівника подаємо в таблиці 2.11 за 2018 – 2020 рр.

Таблиця 2.11

Вихідні дані для факторного аналізу прибутку на одного працівника у ТОВ
«Брама Маркет Дніпро» в 2018 – 2020 рр.

Показник	план	факт	відхилення
2018			
Прибуток від реалізації продукції, тис.грн.	10313,8	10715,3	401,6
Середньоспискова чисельність трудових ресурсів, чол.	146	147	1,0
Виручка від реалізації продукції, тис.грн.	82510,0	83064,5	554,5
Товарна продукція в діючих цінах, тис.грн.	83500,0	84360,0	860,0
Питома вага виручки у вартості товарної продукції, %	98,81	98,46	-0,4
Прибуток на одного працівника, тис.грн..	70,6	72,9	2,25
Рентабельність продукції, %	12,4	12,7	0,4
Рентабельність продажів, %	12,5	12,9	0,4
Середньорічний виробіток робітника, тис.грн.	571,9	573,9	1,96
2019			
Прибуток від реалізації продукції, тис.грн.	8265,0	8725,3	460,3
Середньоспискова чисельність трудових ресурсів, чол.	152	154	2,0
Виручка від реалізації продукції, тис.грн.	72500,0	73672,0	1172,0
Товарна продукція в діючих цінах, тис.грн.	73500,0	74193,0	693,0
Питома вага виручки у вартості товарної продукції, %	98,64	99,30	0,7
Прибуток на одного працівника, тис.грн..	54,4	56,7	2,28
Рентабельність продукції, %	11,2	11,8	0,5
Рентабельність продажів, %	11,4	11,8	0,4
Середньорічний виробіток робітника, тис.грн.	483,6	481,8	-1,8
2020			
Прибуток від реалізації продукції, тис.грн.	13200,0	14619,2	1419,2
Середньоспискова чисельність трудових ресурсів, чол.	168	167	-1,0
Виручка від реалізації продукції, тис.грн.	96200,0	97461,0	1261,0
Товарна продукція в діючих цінах, тис.грн.	95000,0	98847,0	3847,0
Питома вага виручки у вартості товарної продукції, %	101,26	98,60	-2,7
Прибуток на одного працівника, тис.грн..	78,6	87,5	8,97
Рентабельність продукції, %	13,9	14,8	0,9
Рентабельність продажів, %	13,7	15,0	1,3
Середньорічний виробіток робітника, тис.грн.	565,5	591,9	26,4

Отже, за результатами таблиці 2.11 видно, що прибуток на одного працівника ТОВ «Брама Маркет Дніпро» має тенденцію до зменшення до рівня 56,7 тис. грн. у 2019 р. і збільшується до рівня 87,5 тис. грн. у 2020 р..

За даними табл. 2.7 – 2.9 можна визначити, як змінився прибуток на одного працівника за рахунок різних факторів у порівнянні з плановими показниками кожного з трьох років:

а) середньорічного виробітку продукції одним робітником в діючих цінах:

$$2018 \text{ р.: } \Delta P_{\Pi} = \Delta PB \times \chi_{\text{РП}_0} \times P_{\text{об}_0} = 1,96 * 0,9881 * 12,5\% = 0,24 \text{ тис.грн.}$$

$$2019 \text{ р.: } \Delta P_{\Pi} = \Delta PB \times \chi_{\text{РП}_0} \times P_{\text{об}_0} = (-1,4) * 0,9864 * 11,4\% = -0,2 \text{ тис.грн.}$$

$$2020 \text{ р.: } \Delta P_{\Pi} = \Delta PB \times \chi_{\text{РП}_0} \times P_{\text{об}_0} = 26,4 * 1,0126 * 13,7\% = 3,67 \text{ тис.грн.}$$

б) частки реалізованої продукції в загальному її випуску (тобто частки виручки в вартості продукції):

$$2018 \text{ р.: } \Delta P_{\Pi} = PB_1 \times \Delta \chi_{\text{РП}} \times P_{\text{об}_0} = (-0,4\%) * 12,5\% * 573,9 = -0,25 \text{ тис.грн.}$$

$$2019 \text{ р.: } \Delta P_{\Pi} = PB_1 \times \Delta \chi_{\text{РП}} \times P_{\text{об}_0} = (0,7\%) * 11,4\% * 481,8 = 0,36 \text{ тис.грн.}$$

$$2020 \text{ р.: } \Delta P_{\Pi} = PB_1 \times \Delta \chi_{\text{РП}} \times P_{\text{об}_0} = (-2,7\%) * 13,7\% * 591,9 = -2,16 \text{ тис.грн.}$$

в) рентабельності продажів:

$$2018 \text{ р.: } \Delta P_{\Pi} = PB_1 \times \chi_{\text{РП}_1} \times \Delta P_{\text{об}_0} = 0,4\% * 98,46\% * 573,9 = 2,26 \text{ тис. грн.}$$

$$2019 \text{ р.: } \Delta P_{\Pi} = PB_1 \times \chi_{\text{РП}_1} \times \Delta P_{\text{об}_0} = 0,4\% * 99,3\% * 481,8 = 2,12 \text{ тис.грн.}$$

$$2020 \text{ р.: } \Delta P_{\Pi} = PB_1 \times \chi_{\text{РП}_1} \times \Delta P_{\text{об}_0} = 1,3\% * 98,6\% * 591,9 = 7,46 \text{ тис.грн.}$$

Результати аналізу занесені до таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

Фактори зміни прибутку на одного працівника

Фактор	Зміна прибутку на одного працівника, тис.грн.		
	2018 р.	2019 р.	2020 р.
1. Середньорічний виробіток продукції одним працівником в діючих цінах	0,24	-0,20	3,67
2. Частка реалізованої продукції в загальному її випуску (товарній продукції)	-0,25	0,36	-2,16
3. Рентабельність продажів	2,26	2,12	7,46
Усього	2,25	2,28	8,97

Таким чином, на збільшення прибутку на одного працівника найбільший вплив вчинив такий фактор, як рентабельність продажів, навіть незначне збільшення якої (в межах 1%) призводить до значного підвищення прибутку на 1 працівника у 2018 – 2020 рр. у ТОВ «Брама Маркет Дніпро». У 2018 і 2020 р. негативно вплинула на розмір прибутку питома вага реалізованої продукції в загальному випуску товарної продукції, а у 2019 р. негативним фактором є зменшення середньорічного виробітку на 1 працівника підприємства. Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити за кількістю відпрацьованих днів і годин одним працівником, результати наведені у таблицях 2.13-2.14.

Таблиця 2.13

Аналіз фонду робочого часу працівників у ТОВ «Брама Маркет Дніпро» у 2018 – 2019 рр.

Показник	2018 рік	2019 рік		Відхилення	
		план	факт	від минулого року	від плану
Середньорічна чисельність працівників, чол.	147	152	154	7	2
Відпрацьовано за рік одним працівником: днів	215	216	216	1	0
годин	1677	1695,6	1706,4	29,4	10,8
Середня тривалість робочого дня, год.	7,8	7,85	7,9	0,1	0,05
Фонд робочого часу, год.	246519,0	257731,2	262785,6	16266,6	5054,4

Таблиця 2.14

Аналіз фонду робочого часу працівників у ТОВ «Брама Маркет Дніпро» у 2019 – 2020 рр.

Показник	2019 рік	2020 рік		Відхилення	
		план	факт	від минулого року	від плану
Середньорічна чисельність працівників, чол.	154	168	167	13	-1
Відпрацьовано за рік одним працівником: днів	216	216	214	-2	-2
годин	1706,4	1706,4	1701,3	-5,1	-5,1
Середня тривалість робочого дня, год.	7,9	7,9	7,95	0,05	0,05
Фонд робочого часу, год.	262785,6	286675,2	284117,1	21331,5	-2558,1

Отже, за 2018 – 2020 рр. збільшився фонд робочого часу працівників підприємства на 16266,6 годин у 2019 р. і на 21331,5 годин у 2020 р. у порівнянні з попереднім роком.

Визначимо, що вплинуло на збільшення фонду робочого часу, які фактори і наскільки. Фонд робочого часу (ФРЧ) залежить від кількості робітників (КР), кількості відпрацьованих днів одним робітником у середньому за рік (Д) та середньої тривалості робочого дня (П). Проведемо аналіз за останній 2020 рік.

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{КР}} = (K P_1 - K P_0) \times D_0 \times T_0 = (167 - 154) \times 216 \times 7,9 = 22183,2 \text{ (год.)}$$

$$\Delta \text{ФРЧ}_D = (D_1 - D_0) \times K P_1 \times T_0 = (214 - 216) \times 167 \times 7,9 = -2638,6 \text{ (год.)}$$

$$\Delta \text{ФРЧ}_T = (T_1 - T_0) \times D_1 \times K P_1 = (7,95 - 7,9) \times 167 \times 214 = 1786,9 \text{ (год.)}$$

$$\text{Разом: } 22183,2 - 2638,6 + 1786,9 = 21331,5 \text{ год.}$$

Отже, негативним фактором, який вплинув на фонд робочого часу, є кількість відпрацьованих днів, яка у 2020 р. зменшилася, через що фонд робочого часу зменшився на 2638,6 годин. Найбільший вплив на збільшення фонду робочого часу робітників спричинило збільшення чисельності працівників у 2020 р. у порівнянні з 2019, фонд робочого часу за рахунок цього чинника збільшився на 22183,2 години.

Для того щоб визначити причини понадпланових втрат робочого часу, тобто цілоденних та внутрішньозмінних простоїв зіставимо дані фактичного та планового балансу робочого часу за аналізований період 2018 – 2020 рр.. результати наведемо у таблиці 2.15.

Отже, понадпланові втрати робочого часу викликані різними обставинами, а саме: додатковими відпустками з дозволу адміністрації (2-4 дні), захворюваннями робітників (до 12 робочих днів), простоями через несправність обладнання, через відсутність електроенергії (не більше 2 днів) протягом 2018 – 2020 рр. Внутрішньо змінні простої у 2019 р. зменшилися на 8 годин, але спостерігається їх підвищення у 2020 р. на 4 години у порівнянні з попереднім роком.

Аналіз використання фонду робочого часу у 2018 – 2020 рр.

Показник	На одного робочого			Відхилення	
	2018 р.	2019.	2020 р.	2019 від 2018	2020 від 2019
Календарна кількість днів	365	365	365	0	0
У тому числі:				0	0
святкові	4	5	5	1	0
вихідні	109	108	108	-1	0
Номінальний фонд робочого часу, дні	252	252	252	0	0
Неявки на роботу, дні	37	36	38	-1	2
У тому числі:				0	0
щорічні відпустки	21	21	22	0	1
відпустки з навчання	0	0	0	0	0
відпустки з вагітності та пологів	0	0	0	0	0
додаткові відпустки з дозволу адміністрації	2	4	3	2	-1
хвороби	12	10	11	-2	1
прогули	0	0	0	0	0
простої	2	1	2	-1	1
Явочний фонд робочого часу, дні	215	216	214	1	-2
Тривалість робочої зміни, год.	8	8	8	0	0
Бюджет робочого часу, год.	1720	1728	1712	8	-16
Передсвяткові скороченні дні, год.	10	10	11	0	1
Внутрішньозмінні простої, год.	32	24	28	-8	4
Корисний фонд робочого часу, год.	1678	1694	1673	16	-21
Середня тривалість робочої зміни, год	7,9	7,9	7,95	0	0,05

Через це корисний фонд робочого часу у 2020 р. зменшився і складає 1673 години на 1 працівника, що менше за попередні рр.. Ще одним показником, який характеризує ефективність роботи трудових ресурсів, є рівень продуктивності праці. Продуктивність праці є рухливим і динамічним показником результативності праці та ефективності виробництва. Продуктивність праці безпосередньо пов'язана з якістю праці. Аналіз середньорічного виробітку продукції одним працівником здійснюємо за допомогою даних, занесених до таблиць 2.16-2.18 за 2018 – 2020 рр.

Таблиця 2.16

Вихідні дані до факторного аналізу середньорічного виробітку продукції одним робітником у ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за 2018 рік

Показник	план	факт	відхилення
1.Обсяг виробництва продукції, тис.грн..	83500	84360	860
2.Середньоспискова чисельність: промислово-виробничого трудових ресурсів (ПВП), чол.	146	147	1
робітників, чол..	67	68	1
3.Питома вага робітників в загальній чисельності ПВП, %	45,89	46,26	0,37
4. Відпрацьовано днів одним робітником за рік	217	215	-2
5.Середня тривалість робочого дня, год.	7,85	7,8	-0,05
6.Загальна кількість відпрацьованого часу усіма робітниками за рік, люд-годин	248703,7	246519	-2184,7
у тому числі одним робітником, люд-годин	1703,45	1677	-26,45
7.Середньорічний виробіток, тис.грн.			
одного працівника	571,92	573,88	1,96
одного робітника	1246,27	1240,59	-5,68
8. Середньоденний виробіток робітника, грн..	5743,17	5770,18	27,00
9. Середньогодинний виробіток робітника, грн..	731,61	739,77	8,15
10.Непродуктивні витрати часу, год.	25,00	42,00	17,00

З таблиці 2.16 видно, що середньорічний виробіток у 2018 р. більше за плановий і складає 573,88 тис. грн. на 1 працівника. Значення середньоденного і середньочасового виробітку на 1 робітника також перевищує планове значення. Середньоденний виробіток робітника фактично складає 5770,18 грн, а середньогодинний виробіток робітника складає 739,77 грн. Негативним фактором є збільшення непродуктивних витрат часу у 2018р. на 17 годин у порівнянні з запланованим рівнем.

За результатами таблиці 2.17, середньорічний виробіток у ТОВ «Брама Маркет Дніпро» у 2019 р. менше за плановий і складає 481,77 тис. грн. на 1 працівника.

Таблиця 2.17

Вихідні дані до факторного аналізу середньорічного виробітку продукції одним робітником у ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за 2019 рік

Показник	план	факт	відхилення
1.Обсяг виробництва продукції, тис.грн..	73500	74193	693
2.Середньоспиксова чисельність: промислово-виробничого трудових ресурсів (ПВП), чол.	152	154	0,89493811
робітників, чол..	70	71	1
3.Питома вага робітників в загальній чисельності ПВП, %	46,05	46,10	0,05
4. Відпрацьовано днів одним робітником за рік	216	216	0
5.Середня тривалість робочого дня, год.	7,85	7,9	0,05
6.Загальна кількість відпрацьованого часу усіма робітниками за рік, люд-годин	257731,2	262785,6	5054,4
у тому числі одним робітником, люд-годин	1695,6	1706,4	10,8
7.Середньорічний виробіток, тис.грн.			
одного працівника	483,55	481,77	-1,78
одного робітника	1050,00	1044,97	-5,03
8. Середньоденний виробіток робітника, грн..	4861,11	4837,83	-23,28
9. Середньогодинний виробіток робітника, грн..	619,25	612,38	-6,87
10.Непродуктивні витрати часу, год.	30,00	34,00	4,00

Значення середньоденного і середньочасового виробітку на 1робітника також менше за планове значення і за результати минулого р.. Середньоденний виробіток робітника фактично складає 4837,83 грн, а середньогодинний виробіток робітника складає 612,38 грн.

Негативним фактором є збільшення непродуктивних витрат часу у 2019 р. на 4 години у порівнянні з запланованим рівнем. З таблиці 2.18 видно, що середньорічний виробіток у 2020 р. більше за плановий і складає 591,9 тис. грн. на 1 працівника, а також він більше за результати попередніх двох рр., є

характеризує підвищення ефективності використання трудових ресурсів у 2020 р.. Значення середньоденного і середньочасового виробітку на 1 робітника ТОВ «Брама Маркет Дніпро» також перевищує планове значення.

Таблиця 2.18

Вихідні дані до факторного аналізу середньорічного виробітку продукції одним робітником у ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за 2020 рік

Показник	план	факт	відхилення
1.Обсяг виробництва продукції, тис.грн..	95000,0	98847,0	3847,0
2.Середньоспискова чисельність: промислово-виробничого трудових ресурсів (ПВП), чол.	168	167	0
робітників, чол..	80	80	0
3.Питома вага робітників в загальній чисельності ПВП, %	47,62	47,90	0,29
4. Відпрацьовано днів одним робітником за рік	216	214	-2
5.Середня тривалість робочого дня, год.	7,9	7,95	0,05
6.Загальна кількість відпрацьованого часу усіма робітниками за рік, люд-годин	286675,2	284117,1	-2558,1
у тому числі одним робітником, люд-годин	1706,4	1701,3	-5,1
7.Середньорічний виробіток, тис.грн.			
одного працівника	565,48	591,90	26,42
одного робітника	1187,50	1235,59	48,09
8. Середньоденний виробіток робітника, грн..	5497,69	5773,77	276,09
9. Середньогодинний виробіток робітника, грн..	695,91	726,26	30,35
10.Непродуктивні витрати часу, год.	24,00	39,00	15,00

Для розрахунку впливу факторів на середньорічний виробіток одного працівника скористуємося методом детермінованого факторного аналізу (абсолютних різниць) та зведений у таблицю 2.19 за 2018 – 2020 рр. відповідно. Отже, у 2018 р. позитивно на зміну середньорічного виробітку вплинуло збільшення частки робітників і середньогодинного виробітку, негативно на рівень

середньорічного виробітку вплинуло зміна кількості відпрацьованих днів і зміна тривалості робочого дня. В цілому середньорічний виробіток у 2018 р. збільшився на 1,96 тис. грн. на 1 працівника.

Таблиця 2.19

Розрахунок впливу факторів на рівень середньорічного виробітку у 2018 р.
способом абсолютних різниць

Фактор	Алгоритм розрахунку	ΔГВ, тис.грн..
Зміна за 2018 рік		
частка робітників у загальній чисельності ПВП	$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД \cdot ГВ_{пл}$	4,587
кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік	$\Delta ГВ_{д} = УД_{ф} \cdot \Delta Д \cdot ДВ_{пл}$	-5,313
тривалість робочого дня	$\Delta ГВ_{п} = УД_{ф} \cdot Д_{ф} \cdot \Delta П \cdot СВ_{пл}$	-3,638
середньогодинний виробіток	$\Delta ГВ_{чв} = УД_{ф} \cdot Д_{ф} \cdot П_{ф} \cdot \Delta СВ$	6,324
Усього		1,960
Зміна за 2019 рік		
частка робітників у загальній чисельності ПВП	$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД \cdot ГВ_{пл}$	0,538
кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік	$\Delta ГВ_{д} = УД_{ф} \cdot \Delta Д \cdot ДВ_{пл}$	0,000
тривалість робочого дня	$\Delta ГВ_{п} = УД_{ф} \cdot Д_{ф} \cdot \Delta П \cdot СВ_{пл}$	3,083
середньогодинний виробіток	$\Delta ГВ_{чв} = УД_{ф} \cdot Д_{ф} \cdot П_{ф} \cdot \Delta СВ$	-5,402
Усього		-1,780
Зміна за 2020 рік		
частка робітників у загальній чисельності ПВП	$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД \cdot ГВ_{пл}$	3,386
кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік	$\Delta ГВ_{д} = УД_{ф} \cdot \Delta Д \cdot ДВ_{пл}$	-5,267
тривалість робочого дня	$\Delta ГВ_{п} = УД_{ф} \cdot Д_{ф} \cdot \Delta П \cdot СВ_{пл}$	3,567
середньогодинний виробіток	$\Delta ГВ_{чв} = УД_{ф} \cdot Д_{ф} \cdot П_{ф} \cdot \Delta СВ$	24,736
Усього		26,422

Хоча зміна частки робітників в загальній чисельності ПВП і тривалість робочого дня у 2019 р. вплинули на збільшення середньорічного виробітку на 538 грн. і 3083 грн. відповідно, але найбільш впливово на рівень середньорічного виробітку вплинуло зменшення середнього динного виробітку, що і призвело до загального зменшення середньорічного виробітку у 2019 р. на 1780 грн. на 1 працівника ТОВ «Брама Маркет Дніпро».

У 2020 р. значно збільшився середньорічний виробіток на 1 працівника у 2020 р. на ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за рахунок зміни частки робітників в загальній чисельності ПВП, тривалості робочого дня і середньогодинного виробітку. Через зміну кількості відпрацьованих днів виробіток зменшився на 5267 грн., але це не завадило відбутися загальному збільшенню середньорічного виробітку на 1 працівника на 26422 тис. грн. у 2020 р..

Після цього виконаємо аналіз трудомісткості виробництва продукції підприємства. У процесі аналізу трудомісткості продукції вивчимо її динаміку, виконання плану з її рівня, результати занесемо до таблиць 2.20 – 2.21 за 2018 – 2020 рр. відповідно. За даними таблиць, трудомісткість у 2019 р. збільшилася і відповідно до плану на 0,04 год., і до 2018 р. на 0,62 години. У ТОВ «Брама Маркет Дніпро» відбулося зменшення питомої трудомісткості у 2020 р. у порівнянні з минулим роком на 0,67 і з планом на 0,14 год на 1 тис. грн. товарної продукції.

Таким чином, в результаті аналізу використання трудових ресурсів було виявлено, що значно збільшився середньорічний виробіток на 1 працівника у 2019 р. на ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за рахунок зміни частки робітників в загальній чисельності ПВП, тривалості робочого дня і середньогодинного виробітку.

Таблиця 2.20

Аналіз динаміки та виконання плану за рівнем трудомісткості продукції ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за 2018 – 2019 рр.

Показник	2018 р.	2019 р.		Зростання рівня показника, %		
		план	факт	план до минулого р.	факт до минулого р.	факт до плану
Товарна продукція, тис.грн.	84360	73500	74193	-10860	-10167	693
Відпрацьовано всіма робочими людино-год.	246519,0	257731,2	262785,6	11212,2	16266,6	5054,4
Питома трудомісткість на 1 тис.грн., год.	2,92	3,51	3,54	0,58	0,62	0,04
Середньогодинний виробіток, грн.	342,20	285,18	282,33	-57,02	-59,87	-2,85

Аналіз динаміки та виконання плану за рівнем трудомісткості продукції ТОВ
«Брама Маркет Дніпро» за 2019 – 2020 рр.

Показник	2019 р.	2020 р.		Зростання рівня показника, %		
		план	факт	план до минулого р.	факт до минулого р.	факт до плану
Товарна продукція, тис.грн.	74193	95000,0	98847,0	20807	24654	3847
Відпрацьовано всіма робочими людино-год.	262785,6	286675,2	284117,1	23889,6	21331,5	- 2558,1
Питома трудомісткість на 1 тис.грн., год.	3,54	3,02	2,87	-0,52	-0,67	-0,14
Середньогодинний виробіток, грн.	282,33	331,39	347,91	49,05	65,58	16,52

Через зміну кількості відпрацьованих днів виробіток зменшився на 5267 грн., але це не завадило відбутися загальному збільшенню середньорічного виробітку на 1 працівника на 26422 тис. грн. у 2019 р.. Перевищення кількості трудових ресурсів у 2019 р. у порівнянні з 2018 р. вказує на збільшення кадрового потенціалу ТОВ «Брама Маркет Дніпро». При цьому збільшилася чисельність робітників і фахівців. А це означає, що в цьому підприємстві здатне підняти свої виробничі навантаження, вирішувати завдання підвищеної виробничої складності.

РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ
РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «БРАМА МАРКЕТ ДНІПРО»3.1. Шляхи вдосконалення професійного навчання персоналу ТОВ «Брама
Маркет Дніпро»

Для підвищення ефективності праці ТОВ «Брама Маркет Дніпро» необхідно більш серйозно підходити до процесу навчання персоналу. Для цього буде доцільними наймати професійних коучів, оплачувати робітникам участь у професійних конференціях та тренінгах, а також розробити власну або придбати вже існуючу комп'ютерну програму для навчання персоналу. Але перш за все треба конструктивно підійти до процесу планування професійного навчання працівників на «Брама Маркет Дніпро», адже грамотно спланований процес професійного навчання – це вже половина майбутнього успіху.

На сьогодні на підприємстві процес планування та проведення професійного навчання здійснює менеджер з персоналу під керівництвом директора підприємства (рис. 3.1).



Рис. 3.1. Запропонована структура організації професійного навчання на ТОВ «Брама Маркет Дніпро» (проект)

Але для здійснення ефективного професійного навчання персоналу необхідно створити на підприємстві окремий підрозділ, який б займався виключно проблемою організації та здійснення професійного навчання на підприємстві. Доцільно, щоб до складу цього відділу входило 4 особи, а саме: керівників відділу професійного навчання, два менеджери і програміст.

Заробітну плату робітникам відділу професійного навчання на «Брама Маркет Дніпро» встановлюємо враховуючи, що середньомісячна заробітна плата працівників на підприємстві у 2020 році складала 15899 грн. При цьому необхідно відмітити, що на сьогодні недоцільно приймати на роботу програміста на повну ставку, так як це буде потребувати значних витрат на оплату його праці. Тому пропонуємо залучити до роботи на Брама Маркет Дніпро» програміста за сумісництвом з відповідною оплатою праці (табл.3.1).

Таблиця 3.1

Склад та заробітна плата робітників відділу професійного навчання на ТОВ «Брама Маркет Дніпро» (проектні дані)

Посада	Заробітна плата у місяць, грн.
Керівник відділу професійного навчання	20000,00
Менеджер з внутрішнього навчання	16500,00
Менеджер зі зовнішнього навчання	16500,00
Програміст (працює за сумісництвом)	18000,00
Разом	71000,00

З даних таблиці 3.1 видно, що річні витрати на створення відділу професійного навчання на ТОВ «Брама Маркет Дніпро» складуть 85,2 тис. грн., що становить лише 0,42% від загального обсягу чистого доходу підприємства від реалізації товарів.

На сьогодні система планування професійного навчання на Брама Маркет Дніпро» ґрунтується лише на ступені необхідності заходів, яку визначає керівник підприємства та менеджер з персоналу виходячи виключно зі своїх знань щодо їх доцільності та раціональності. Також при планування професійного навчання

враховуються фінансові можливості Брама Маркет Дніпро». Така система планування професійного навчання на підприємстві є неефективною, так як вона не враховує здібності, можливості працівників та їх індивідуальні потреби.

Для того щоб відійти від формального планування процесу професійного навчання на Брама Маркет Дніпро» необхідно буде ввести систему спостереження за індивідуальним професійним розвитком працівників. Для цього на підприємстві буде доцільним створити базу даних, у якій щодо кожного працівника будуть зберігатися наступні дані:

- прізвище, ім'я, по-батькові ;
- вік працівника;
- рівень освіти;
- посада;
- загальний стаж роботи;
- стаж роботи на «Брама Маркет Дніпро»;
- кількість та види пропозицій, які вносилися працівником;
- види та терміни проходження професійного навчання;
- здібність до самоосвіти;
- наявність лідерських та організаторських якостей та здібностей;
- спеціальні професійні здібності (наприклад аналітичний склад розуму, комунікабельність, здійснить швидко приймати правильні рішення та інше);
- невирішені проблеми у роботі;
- наявність та причини невирішених задач;
- бажання працівника пройти навчання;
- вид навчання, який би бажав отримати працівник.

Протягом року керівники різних відділів підприємства, спостерігаючи за поведеною працівників передають дані програмісту відділу навчання, який вносить їх до бази даних. Крім того, менеджери відділу навчання повинні проводити анкетування працівників щодо їх потреби у навчанні і також передавати ці данні програмісту для введення у базу даних. У кінці року керівників відділу професійного навчання за допомогою програміста аналізує

отримані протягом року дані та враховуючи фінансові можливості підприємства складає план професійного навчання на наступний рік.

Треба відмітити, що для ефективного професійного навчання персоналу на Брама Маркет Дніпро» доцільно буде перевести менеджера з персоналу на посаду керівника відділу професійного навчання. Виконувати професійні обов'язки щодо підбору персоналу паралельно здійснюючи керівництво відділом професійного навчання він зможе якщо підприємство придбає такий програмний продукт як «Персонал Актив» який належить до четвертого рівня автоматизації [22].

Система модулів програми «Персонал Актив» включає такі базові модулі як: управління організаційною структурою, управління підбором персоналу, управління кадровим резервом і розвитком персоналу, управління ефективністю персоналу і компенсаціями. Крім того даний програмний продукт включає додатковий модуль «Планувальник вбудований» який забезпечує індивідуальне планування роботи, розробку розкладу занять з професійного навчання. Вартість даної програми складає 9200 грн. Річний пакет оновлення коштує 8000 грн.

Таким чином, річні витрати на використання програми «Персонал Актив» з урахуванням амортизації протягом 5 років складуть: $8000 + 9200:5 = 9840$ грн. Програмні продукти для внутрішнього професійного навчання персоналу будуть розроблені програмістом відділу професійного навчання і додаткових витрат не потребують.

Як ми вже зазначали для підвищення ефективності професійного навчання персоналу ТОВ «Брама Маркет Дніпро» доцільно використовувати послуги професійних коучів. Пропонуємо скористатися послугами тренінгового центру «Формула успіху» м. Дніпро. З переліку послуг компанії «Формула успіху», нас цікавить послуга «Управління персоналом, його мотивація, навчання та розвиток» [31]. Розрахунок загальних річних витрат на проведення заходів щодо підвищення ефективності професійного навчання персоналу «Брама Маркет Дніпро» здійснимо у таблиці 3.2. При цьому необхідно врахувати, що заробітна плата менеджеру з персоналу складала 16000 грн. Так як ми вже включили у витрати заробітну плату керівника відділу професійного навчання, то заробітну плату

менеджеру з персоналу необхідно вирахувати із загальної суми витрат на проведення заходів щодо підвищення ефективності професійного навчання персоналу.

Таблиця 3.2

Витрати на проведення заходів щодо підвищення ефективності професійного навчання персоналу Брама Маркет Дніпро»

Види витрат або заходів	Сума, грн.
Заробітна плата робітників відділу професійного навчання	852000
Нарахування ЄСВ на заробітну плату робітників відділу професійного навчання	187440
Придбання програми «Персонал Актив» та її річне обслуговування	9840
Тренінги від компанії «Формула успіху»	33600
Економія на заробітній платі менеджеру з персоналу при його призначенні на посаду керівника відділу професійного навчання (разом з ЄСВ)	-234240
Разом	848640

Економія на заробітній платі менеджеру з персоналу при його призначенні на посаду керівника відділу професійного навчання (разом з ЄСВ) буде складати : $16000 * 12 * 1,22 = 234240$ грн.

Таким чином, сумарні витрати на проведення заходів щодо підвищення ефективності професійного навчання персоналу Брама Маркет Дніпро» складають 848,64 тис. грн. Відповідно, якщо 1 долар, вкладений у розвиток персоналу, приносить від 3 до 8 дол. доходу, то, враховуючи песимістичний сценарій, можемо стверджувати, що 1 грн. вкладена в розвиток персоналу принесе 3 грн. доходу. Отже, дохід компанії Брама Маркет Дніпро» виросте в 2021 році на 2545,92 тис. грн. (848,64 тис. грн. *3) та становитиме 205105,92 тис. грн. (92545,92 +202560).

У цілому можна констатувати, що для підвищення ефективності професійного навчання на Брама Маркет Дніпро» доцільно створити окремій відділ професійного навчання, придбати програмний продукт «Персонал Актив»,

змінити систему планування шляхом створення бази даних професійного розвитку персоналу підприємства та розробити власні програмні продукти для внутрішнього професійного навчання персоналу.

3.2. Напрями покращення ефективного використання трудових ресурсів підприємства

В загальному розумінні напрямками покращення показників використання трудових ресурсів є певні невикористані можливості економії затрат праці персоналу підприємства, які виникають внаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці). Ефективність використання залежить від ступеня використання даних напрямків.

Напрями покращення показників ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ «Брама Маркет Дніпро» можна класифікувати відносно часу їх використання, а також за сферою виникнення. Так, за часом використання напрями є поточні (можуть бути використані залежно від реальних можливостей підприємства протягом місяця, кварталу або року) й перспективні напрями (передбачаються в перспективі через рік або декілька років згідно з довгостроковими планами підприємства).

За сферою ж виникнення напрями покращення показників використання трудових ресурсів являються внутрішньовиробничі. Вони виявляються і реалізуються безпосередньо на самому підприємстві, виходячи з конкретних потреб. Такі напрями зумовлені та залежать передусім від рівня використання техніки, наявної кількості сировини, матеріалів, а також від ефективності використання робочого часу з врахуванням цілодобових і внутрішньозмінних втрат.

До основних напрямів покращення використання трудових ресурсів відносяться [30, с. 131]:

- визначення резервів приросту продуктивності праці за рахунок якісної її

організації;

- покращення показників використання трудових ресурсів за рахунок зниження трудомісткості праці;
- розроблення програми підвищення середньогодинного та середньоденного виробітку продукції;
- удосконалення організації, обслуговування та атестації робочих місць, що сприяє раціональному використанню робочого часу;
- вивчення і впровадження передових прийомів і методів праці;
- удосконалення організації підбору, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів;
- удосконалення нормування праці;
- поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці;
- оптимізація режимів праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця;
- розвиток мотиваційного механізму, спрямованого на посилення почуття відповідальності працівника за результати своєї праці та всього колективу;
- поділ і кооперація праці, що передбачають науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;
- зміцнення дисципліни праці, виховання сумлінного ставлення до праці; підвищення творчої активності працівників.

Для ТОВ «Брама Маркет Дніпро» найбільш актуальними є:

- психофізіологічний потенціал працівника;
- кваліфікаційний потенціал працівника;
- соціальний потенціал працівника.

Кожен із елементів полягає насамперед у виявленні і оцінюванні факторів та резервів покращення ефективності використання ресурсних можливостей в

сфері праці всього колективу або сегментних груп через потенційні можливості кожного працівника окремо.

Оцінювання доцільно проводити шляхом атестації працівників, комплексної оцінки їх ділових якостей. Також необхідно проводити моніторинг потреб працівників та їх очікувань стосовно співвідношення витрат праці, її результатів і винагороди шляхом опитування, анкетування, інтерв'ю.

Атестація персоналу – це кадрові заходи, що покликані оцінити відповідність рівня праці, якостей і кадрового потенціалу особистості вимогам виконуваної діяльності. Головне призначення атестації – не контроль виконання (хоча це теж дуже важливо), а виявлення резервів підвищення рівня віддачі робітника. Функції по проведенню атестації розподіляються між керівниками і кадровими службами:

З урахуванням цілей атестації можна говорити про дві її складові частини: оцінку праці та оцінку персоналу.

Оцінка праці спрямована на зіставлення утримання, якості та обсягу фактичної праці з планованим результатом праці, що подана в технологічних картах, планах і програмах роботи підприємства. Оцінка праці дає можливість оцінити кількість, якість та інтенсивність праці.

Оцінка персоналу дозволяє вивчити ступінь підготовленості робітника до виконання саме того виду діяльності, яким він займається, а також виявити рівень його потенційних можливостей для оцінки перспектив росту.

Загалом сутність розробки означених напрямків зводяться до розв'язання наступних взаємозалежних завдань.

По-перше, необхідно здійснювати формування таких продуктивних здібностей людини, що найбільше відповідали б вимогам до якості робочої сили конкретним робочим місцем.

По-друге, створити такі соціально-економічні і виробничо-технологічні умови на підприємстві, за яких відбувалося б максимальне використання здібностей працівника до даної праці.

По-третє, ці процеси не повинні шкодити організму й інтересам особистості

працівника.

Як відомо, умови праці – це сукупність різних взаємозв'язаних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

В процесі вдосконалення трудових процесів необхідно передусім забезпечити оптимальні вимоги фізіології праці — економію не тільки часу, а й нервової енергії та фізичних зусиль, тобто того, що сприятиме зниженню втоми, бо, як відомо, проектування раціональних трудових процесів є важливим напрямом удосконалення організації праці та підвищення її продуктивності.

Непомітний для недосвідченого ока процес втрати інтересу працівника до праці, його пасивність приносить такі відчутні результати, як плінність кадрів, спад ефективності організації праці та в кінцевому результаті зменшення трудового потенціалу підприємства. Щоб недопустити втрату потенційного прибутку, підприємство повинно добитись максимальної віддачі від своїх підлеглих. Для ефективного управління таким ресурсом як люди необхідно виділити та визначити певні мотиваційні параметри, спонукаючи тим самим до кращої роботи.

Загальний результат підприємства також буде залежати від формування чіткої системи мотивації персоналу, яка полягає у здійсненні об'єктивної кількісної та якісної оцінки трудової активності працівника, а також, спонукування кожного працівника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб та для досягнення цілей організації.

Будь-яка мотивація визначена відповідною винагородою, яка може бути як моральна так і матеріальна. Форми і розмір її обов'язково мають відповідати витраченим зусиллям, адже тільки в такому разі можна говорити про спонукальні мотиви до подальшої ефективної роботи працівника.

Моральні способи мотивації задовольняють психологічні потреби працівників через публічне визнання перед керівництвом і колективом особливих результатів, навиків, здібностей, знань і зусиль працівника. Для цього

використовують: вітання керівництва, грамоти, занесення у списки кращих працівників підприємства та інше. Матеріальне стимулювання має своє відображення у розмірі та складових заробітної плати.

На ТОВ «Брама Маркет Дніпро» існують такі мотиваційні способи:

- винагорода за виконану роботу за підсумками року;
- здійснюється виплата доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів за безперервний стаж роботи;
- виконується поточне преміювання працівників за виконання основних показників виробничо-господарської та науково-виробничої діяльності;
- для оздоровлення працівників надаються путівки до санаторіїв та лікувальних пансіонатів, будинків відпочинку;
- преміювання працюючих до ювілейних дат в залежності від особистого трудового вкладу;
- одноразова допомога матері в разі народження дитини;
- в окремих випадках надання одноразової нецільової допомоги у розмірі прожиткового мінімуму та інше.

Підсумовуючи вищенаведене, можна із впевненістю сказати, що на ТОВ «Брама Маркет Дніпро» діє чітка система мотивації персоналу, яка належним та позитивним чином впливає на подальші результати діяльності підприємства. Отже, можна запропонувати програму організаційно-економічних заходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Брама Маркет Дніпро» (табл. 3.3).

ТОВ «Брама Маркет Дніпро» приділяє надзвичайно велику увагу на підвищення ефективності використання свого персоналу. Розвиток працівника характеризується техніко-економічним забезпеченням, плануванням кар'єри, його адаптацією тощо. Навчання та стажування спеціалістів на ТОВ «Брама Маркет Дніпро» здійснюється у відповідності із затвердженими індивідуальними планами, де передбачається:

1. Вивчення і аналіз виробничих показників конкретних підрозділів і підприємства в цілому.

Комплексна програма організаційно-технічних заходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Брама Маркет Дніпро»

Напрямок	Заходи	Результат
1. Покращення показників організаційної та управлінської діяльності	1.1. покращення використання постійної системи планування; 1.2. підвищення ефективності оперативного планування; 1.3. підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів за рахунок раціональності організаційної структури.	1.1. скорочення тривалості простоїв у роботі; 1.2. найменші затрати живої праці на виробництво продукції; 1.3. випуск продукції вищої якості за оптимальної собівартості.
2. Застосування мотивації та стимулювання персоналу	2.1. застосування ефективної системи матеріального стимулювання; 2.2. застосування соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізації конфліктних ситуацій у робочому процесі; 2.3. створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника; 2.4. покращення умов праці, переобладнання робочих місць для більш зручної праці.	2.1. підвищення обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня; 2.2. зростання економічних показників діяльності підприємства – підвищення продуктивності та ефективності праці.
3. Підвищення якості персоналу	3.1. навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу; 3.2. залучення нових висококваліфікованих Спеціалістів.	3.1. поява можливості виконувати більш складні операції; 3.2. покращення трудового потенціалу з якісної точки зору.
4. Урегулювання руху та розподілу персоналу	4.1. оптимальна зайнятість персоналу; 4.2. відповідність трудового потенціалу персоналу вимогам робочого місця, посади; 4.3. періодична зміна одного робочого місця на інше, що урізноманітнить діяльність працівників та можливість гнучкого маневрування в процесі виробництва	4.1. стабільне та рівномірне завантаження протягом робочого часу (періоду); 4.2. гнучкість у підборі працівників за функціональними можливостями.

2. Безперервне навчання шляхом самоосвіти.

3. Періодичне навчання і збільшення кваліфікації у відповідних навчальних закладах.

4. Участь у роботі семінарів, нарад, конференцій з проблем відповідного

напрямку.

5. Залучення до розгляду відповідних питань, проведення перевірок, службових розслідувань.

7. Участь у підготовці проектів, планів роботи підприємства чи підрозділу на перспективу та на поточний період .

Таким чином, може бути досягнута мета розроблення даної програми – підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Брама Маркет Дніпро» і на цій основі зростання рівня продуктивності праці всього підприємства.

Для поліпшення використання трудових ресурсів запропонуємо покращити умови праці за рахунок обладнання приміщень цехів основного виробництва та ремонтно – механічної майстерні потужними охолоджувачами повітря.

Розрахуємо витрати, які понесе ТОВ «Брама Маркет Дніпро» в результаті реалізації даного заходу. Інвестиціями для підприємства є вартість охолоджувачів повітря. Визначимо розмір інвестицій, знаючи, що буде встановлено 12 охолоджувачів вартістю 3600 грн.

$$INV = 12 \cdot 3600 = 55200 \text{ (грн.)}$$

Для оцінки доцільності ухвалення даного проекту розрахуємо певні показники. Показник чистої теперішньої вартості (net present value – NPV), або як його ще називають «чиста приведена вартість», відображає приріст цінності підприємства в результаті реалізації заходу, розраховується за формулою 3.1:

$$NPV = -INV + \sum \frac{CF_i}{(1+r)^i}, \quad (3.1)$$

де INV – початкові інвестиції;

CF_i– чистий грошовий потік за i-й рік;

t – відповідний рік здійснення проекту (1, 2, 3, n);

r– ставка дисконту (процентна).

Іншим загальним критерієм є індекс доходності. Він визначається як сума дисконтованих вигод, розділена на суму дисконтованих витрат, і обчислюється за формулою 3.2:

$$PI = \sum \frac{CF_i}{(1+r)^k} \div INV. \quad (3.2)$$

Критерій відбору за допомогою цього коефіцієнта полягає в тому, що при значенні коефіцієнта, який перевищує або дорівнює одиниці, реалізація проекту визнається доцільною. Розрахуємо величину дисконтованих грошових потоків при ставці дисконту 20%. Результати занесені в таблицю 3.4.

Таблиця 3.4

Розрахунок грошових потоків і показників ефективності заходу, грн.

Показник	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2024 р.	Всього
1. Інвестиції	-55200,0				38600
2. Очікуваний прибуток	19492,2	19492,2	19492,2	19492,2	77968,8
3. Коефіцієнт дисконтування при $i = 20\%$	0,8333	0,6944	0,5787	0,4823	0
4. Дисконтовані інвестиції	-45998				-45998
5. Дисконтований очікуваний прибуток	16242,9	13535,4	11280,1	9401,1	69643,5
6. Значення чистої теперішньої вартості	-29755,3	13535,4	11280,1	9401,1	4461,3
7. Чиста приведена вартість	NPV	=	4461,3		
8. Індекс прибутковості	PI	=	1,51		
9. Період окупності	Т _{ок}	=	1,98		

При розрахунках будемо враховувати, що очікуваний прибуток (вигоди) будуть виражатися у відсотках до отриманої виручки, тобто будемо спостерігати, що покращення умов праці сприятиме підвищенню продуктивності праці, збільшенню обсягів виробництва продукції, і відповідно збільшенню прибутку. Знаючи, що у 2020 році виручка від реалізації за рік складала 97461 тис. грн., що за рахунок реалізації заходу виручка зросте хоча б на 0,02% кожен рік з

урахуванням амортизації. Оцінимо результат за період в 4 роки. Отже, очікуваний прибуток перевищує витрати.

Таким чином, згідно з результатами розрахунків в таблиці 3.4, при ставці дисконту 20% чиста теперішня вартість $NPV > 0$ (див. таблицю 3.2 рядок 6 і 7).

Також індекс доходності складає:

$$P_i = 69643,5 / 45998 = 1,51 > 1$$

Це свідчить про доцільність покращення умов праці за заданих умов, оскільки $NPV > 0$, а індекс доходності > 1 .

При розрахунку строку окупності інвестиції ділимо на середньорічний прибуток:

$$T_{ок} = 45998 / 69643,5 * 4 = 1,98 \text{ (років)}$$

Тобто захід окупиться через 2 роки.

Таким чином, поліпшення умов праці є ефективним, якщо через підвищення продуктивності праці робітників ТОВ «Брама Маркет Дніпро» збільшиться обсяг продукції і виручка збільшиться хоча б на 0,02% відсотку від рівня 2019 року. Тому даний захід необхідно реалізувати в умовах ТОВ «Брама Маркет Дніпро» і встановити охолоджувачі повітря, що вплине на краще використання трудових ресурсів підприємства в цілому.

ВИСНОВКИ

В роботі розглянуто економічні аспекти використання трудових ресурсів, висвітлено теоретичні основи аналізу забезпеченості підприємства персоналом. Було встановлено, що до персоналу відносяться робітники, які виконують роботи та зайняті переробкою предметів праці з використанням засобів праці. Робітники, або виробничий персонал, здійснюють трудову діяльність у матеріальному виробництві з переважною долею фізичної праці.

В результаті аналізу діяльності ТОВ «Брама Маркет Дніпро» виявлено, що за усіма показниками просліджується позитивна динаміка у 2020 році у порівнянні з 2019 і 2018 роками. За аналізований період збільшився обсяг виробленої продукції в натуральному виразі на 2069,6 тис. т., у вартісному – на 14487 тис. грн, відповідно приріст складає 17,17%. Відбулося зростання виробітку на одного працівника на 18%. Збільшилися основні виробничі фонди підприємства до 36130,5 тис. грн.. або на 1,37%, покращилися показники їх використання, зокрема, фондівіддача зросла на 15,58%, у 2020 році на 1 грн. основних фондів приходить 2,74 грн. виробленої продукції, а фондоємкість зменшилася з 0,42 грн/грн до 0,37 грн/грн. Але зростання кількості робітників призвело до незначного зменшення виробітку на одного робітника. Покращилися фінансові показники діяльності ТОВ «Брама Маркет Дніпро» у 2020 році у порівнянні з 2018 р.: виручка від реалізації продукції (чистий дохід) зросла на 14396,5 тис. грн, або на 17,33%, а чистий прибуток зріс на 2376 тис. грн, або на 51,7%.

Було виявлено, що збільшення обсягів виробництва призвело до збільшення витрат підприємства. Так, загальні витрати на виробництво зросли на 9757,5 тис. грн, або на 14,28%, але темпи росту обсягів виробництва перевищують темпи росту обсягів витрат., витрати на 1 грн товарної продукції складають 79 коп. у 2020 році, що на 2 коп. менше за рівень 2018 року.

В результаті аналізу використання персоналу було виявлено, що фактична чисельність робітників, фахівців і службовців у 2019 році зросла на 7 чол. у

порівнянні з попереднім роком, а у 2020 році – на 13 чоловік здебільшого у зв'язку зі збільшенням чисельності робітників. У порівнянні з планом у 2020 році чисельність зменшилася на 1 чоловіка через зменшення планової чисельності на 2 службовців. Чисельність робітників з кожним роком зростала. Найбільша забезпеченість робітниками спостерігається у дротяному цеху, що пояснюється необхідністю їх участі у виробничому процесі. Найбільша питома вага робітників в загальній чисельності персоналу – 47,9%. Також у ТОВ “Брама Маркет Дніпро” достатня забезпеченість фахівцями, що відображається на якісній роботі підприємства, оскільки на підприємстві 25,15% спеціалістів - фахівців.

Позитивною тенденцію, яка свідчить про збільшення чисельності персоналу, є перевищення значення коефіцієнту обороту по прийому над коефіцієнтом обороту по вибуттю. У 2020 році прийняті працівники склали 10,8% від загальної чисельності, вибуло 3%. Окрім цього важливим є зменшення протягом років коефіцієнту плинності, тобто менше працівників звільнювалося за власним бажанням або через порушення трудової дисципліни. На відміну від цього збільшувався коефіцієнт постійності персоналу, так у 2019 – 2020 роках більше 90% працівників проробили весь рік на підприємстві.

Також за 2018 – 2020 роки збільшився фонд робочого часу працівників підприємства на 16266,6 годин у 2019 році і на 21331,5 годин у 2020 році у порівнянні з попереднім роком. Негативним фактором, який вплинув на фонд робочого часу, є кількість відпрацьованих днів, яка у 2020 році зменшилася, через що фонд робочого часу зменшився на 2638,6 годин. Найбільший вплив на збільшення фонду робочого часу робітників спричинило збільшення чисельності працівників у 2020 році у порівнянні з 2019, фонд робочого часу за рахунок цього чинника збільшився на 22183,2 години. Понадпланові втрати робочого часу викликані різними обставинами, а саме: додатковими відпустками з дозволу адміністрації (2-4 дні), захворюваннями робітників (до 12 робочих днів), простоями через несправність обладнання, через відсутність електроенергії (не більше 2 днів) протягом 2018 – 2020 років у ТОВ «Брама Маркет Дніпро». Внутрішньо змінні простой у 2019 році зменшилися на 8 годин, але

спостерігається їх підвищення у 2020 році на 4 години у порівнянні з попереднім роком. Через це корисний фонд робочого часу у 2020 році зменшився і складає 1673 години на 1 працівника, що менше за попередні роки.

Було визначено, що прибуток на одного працівника має тенденцію до зменшення до рівня 56,7 тис. грн. у 2019 році і збільшується до рівня 87,5 тис. грн. у 2020 році. На збільшення прибутку на одного працівника найбільший вплив вчинив такий фактор, як рентабельність продажів, навіть незначне збільшення якої (в межах 1%) призводить до значного підвищення прибутку на 1 працівника у 2018 – 2020 роках у ТОВ «Брама Маркет Дніпро». У 2018 і 2020 році негативно вплинула на розмір прибутку питома вага реалізованої продукції в загальному випуску товарної продукції, а у 2019 році негативним фактором є зменшення середньорічного виробітку на 1 працівника підприємства.

В результаті аналізу було розраховано, що середньорічний виробіток у 2020 році більше за плановий і складає 591,9 тис. грн. на 1 працівника, а також воно більше за результати попередніх двох років, є характеризує підвищення ефективності використання персоналу у 2020 році. Значення середньоденного і середньочасового виробітку на 1 робітника ТОВ «Брама Маркет Дніпро» також перевищує планове значення. Значно збільшився середньорічний виробіток на 1 працівника у 2020 році на ТОВ «Брама Маркет Дніпро» за рахунок зміни частки робітників в загальній чисельності ПВП, тривалості робочого дня і середньогодинного виробітку. Через зміну кількості відпрацьованих днів виробіток зменшився на 5267 грн., але це не завадило відбутися загальному збільшенню середньорічного виробітку на 1 працівника на 26422 тис. грн. у 2020 році. У ТОВ «Брама Маркет Дніпро» відбулося зменшення питомої трудомісткості у 2020 році у порівнянні з минулим роком на 0,67 і з планом на 0,14 год на 1 тис. грн. товарної продукції.

До основних напрямів покращення показників ефективності використання трудових ресурсів відносяться такі, як: зниження трудомісткості праці; удосконалення організації, обслуговування робочих місць, що сприяє раціональному використанню робочого часу; вивчення і впровадження передових

прийомів і методів праці, удосконалення організації підбору, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; оптимізація режимів праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця; розвиток мотиваційного механізму, спрямованого на посилення почуття відповідальності працівника за результати своєї праці та всього колективу та інші.

Для поліпшення використання персоналу у ТОВ «Брама Маркет Дніпро» було запропоновано покращити умови праці за рахунок обладнання приміщень цеху основного виробництва та ремонтно – механічної майстерні потужними охолоджувачами повітря. Про доцільність покращення умов праці за заданих умов говорить значення $NPV > 0$ та індекс доходності > 1 . Було визначено, що захід окупиться через 2 роки.

Таким чином, поліпшення умов праці є ефективним, якщо через підвищення продуктивності праці робітників ТОВ «Брама Маркет Дніпро» збільшиться обсяг продукції і виручка збільшиться хоча б на 0,02% від рівня 2020 року. Даний захід вплине на краще використання трудових ресурсів в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєва Т.І. Удосконалення управління персоналом на підприємстві. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2018. №34. с. 253 – 255.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В., Управління персоналом: Навч. Посібник. К. : Професіонал, 2012. 512 с.
3. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці: навчальний посібник. Кіровоград : Поліграф-Терція, 2016. 226 с.
4. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навчальний посібник. К.: Знання-Прес, 2015. 313 с.
5. Бузецький І. Г. Засади формування та ефективного використання персоналу машинобудівного підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2019. № 6. Т. 2. с. 91-96.
6. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2014. 412 с.
7. Воронін О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації трудового потенціалу. Економіка України. 2017. № 10. С. 29-30.
8. Ганза І.В. Теоретико – методичні аспекти впливу управління персоналом на ефективність системи управління підприємством. Міжнародний збірник наукових праць. 2018. Вип. 1(19). с. 90-103.
9. Гринчуцький В.І., Карапетян Е. Т. Економіка підприємства: Навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2015. 304 с.
10. Грішнова О. А., Василик А. В. Розвиток персоналу на підприємствах України як предмет соціально-трудових відносин. Вісник Технологічного університету Поділля. 2014. № 3. Т. 1. С. 45-53.
11. Данюк В. М. Визначення ефективності менеджменту персоналу. Соціально-економічні аспекти промислової політики. Економіка и социология труда, менеджмент персонала : Сборник науч. Трудов НАН Украины. 2012. т. 4(1). С. 26–36.

12. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учебное пос. для вузов. Н. Новгород: НИМБ, 2011. 303 с.
13. Економічний аналіз діяльності промислових підприємств / за ред. С. І. Шкарабана, М. І. Сапачова. Тернопіль : Астон, 2016. 405 с.
14. Енциклопедія «Вікіпедія» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Персонал>
15. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. К.: Кондор, 2015. 413 с.
16. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів. Актуальні проблеми економіки. 2016. №4. С. 85-91.
17. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. 358с
18. Кельдер Т.Л. Економіка праці: Навчальний посібник. Запоріжжя: ЗДУ, 2016. 256 с.
19. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Л. : Новий світ, 2016. 248 с.
20. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник, 2-ге вид. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2015. 188 с.
21. Мельник В. М. Основи економічного аналізу (короткий теоретико-методологічний курс): Навч. посіб. К.: Кондор, 2013. 128 с.
22. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В. М.Петюха. К.: КНЕУ, 2014. 398 с.
23. Мокий М.С. Экономика предприятия: Учеб. Пособие. М.: ИНФРА-М, 2015. 264 с.
24. Николенко Н.П. Менеджмент человеческих ресурсов: монографія. М.: Страхование ревю, 2014. 358 с.
25. Нусинов В.Я., Турило А.М., Темченко А.Г. Экономический анализ деятельности предприятий и объединений в промышленности: Учеб. Пособие. Кривой Рог: Минерал, 2014. 172 с.

26. Орлов П.А. Экономика предприятия: Учеб. Пособие. Х.: РИО ХГЭУ, 2014. 401 с.
27. Осипов В.І. Економіка підприємства : підручник. Одеса: Вид-во "Маяк", 2018. 724 с.
28. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. Навчальний посібник. К.: Кондор, 2013. 224 с.
29. Петрова І. Л. Управління персоналом в процесі організаційних перетворень. Формування ринкової економіки : Зб. наук. праць. Спец. випуск. Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики. т. 1, ч. II. К. : КНЕУ, 2017. С. 646–655.
30. Петрович Й.М., Леськів М.Р. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом. Актуальні проблеми економіки. 2018. №4 (106). с. 127-132.
31. Прокопенко І.Ф. Курс економічного аналізу: Підручник. Харків: Легас, 2016. 384 с.
32. Решміділова С.Л., Приступа М.І. Організація праці: Конспект лекцій для студентів економічних спеціальностей. Хмельницький: ХНУ, 2016. 154 с.
33. Рижиков В.С., Панков В.А. Економіка підприємства. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Видавничий Дім “Слово”, 2016. 272 с.
34. Романишин В.О. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования. Актуальные проблемы экономики. 2019. №6. С.214-219.
35. Семенов Г.А., Панкова М.О., Семенов А.Г. Економіка підприємства: навч. Посібник: вид 2-ге. Перероб. та доп. К.: Центр навч. літератури, 2014. 328 с.
36. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. Кіровоград: ПВД “Мавік”, 2001. 224 с.
37. Судін В.А., Пономарьова Ю.В. Економіка підприємства: навч. посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2017. 436 с.
38. Теорія економічного аналізу: Підручник / В. М. Серединська, О. М. Загородна, Р. В. Федорович; За ред. Р. В. Федоровича. Укрмедкнига, 2012. 220 с.

39. Тимош І.М. Економіка праці: Навчальний посібник. Тернопіль: Астон, 2016. 347 с.
40. Тянь Р. Б. Планирование деятельности предприятия: учебное пособие. К.: МАУП, 2011. 152 с.
41. Управління трудовим потенціалом. / За ред. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. К.: КНЕУ, 2015. 403 с.
42. Філософія управління персоналом: монографія / Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. та ін.; за ред. В.Г. Воронкової. Запоріжжя: ЗДІА, 2013. 472 с.
43. Хміль Ф.І. Управління персоналом. К.: Основа, 2014. 759 с.
44. Цигилик І. І., Бибик Я. Р., М. Я. Ємбрик. Економіка підприємства: Навчальний посібник. Івано-Франківськ: Видавництво «Полум'я», 2018. 212 с.
45. Черевко Г. В. Економіка підприємств : навч. посіб. / Г. В. Черевко, Ф. В. Горбонос, Г. Б. Іваницька, Н. Ф. Павленчик ; за заг. ред. Г. В. Черевка. Львів : Апріорі, 2015. 384 с.
46. Чернелевський Л. М. Економічний аналіз на підприємствах промисловості і торгівлі: навч. посібник. К.: Пектораль, 2013. 312 с.
47. Шваб Л. І. Економіка підприємства : навч. посібн., 2-ге вид. К. :Вид-во "Каравела", 2016. 568 с.
48. Экономический анализ: Учебник. / Под ред. Г.В. Савицкой. 9-е изд.; испр. М.: Новое знание, 2014. 640 стр.

ДОДАТКИ

Додаток А

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2020 р.

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:	1000	10	18
первісна вартість	1001	72	96
накопичена амортизація	1002	62	78
Незавершені капітальні інвестиції	1005	2204	1433
Основні засоби:	1010	23742	19957
первісна вартість	1011	40789	41560
знос	1012	17047	21603
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції:	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	25956	21408
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	65237	74362
Виробничі запаси	1101	137	60
Незавершене виробництво	1102	0	0
Готова продукція	1103	0	0
Товари	1104	65100	74302
Поточні біологічні активи	1110	0	0
Векселі одержані	1120	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	9601	13606
Дебіторська заборгованість за розрахунками:	1130	3645	12475
за виданими авансами			
з бюджетом	1135	3748	0
з нарахованих доходів	1140	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	61	121
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	
Гроші та їх еквіваленти	1165	1227	1106
Витрати майбутніх періодів	1170	6407	256
Інші оборотні активи	1190	986	894
Усього за розділом II	1195	90912	102820
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	116868	124228

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2	2
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0
Додатковий капітал	1410	998	998
Емісійний дохід	1411	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0
Резервний капітал	1415	308	308
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	22456	26456
Неоплачений капітал	1425	0	
Вилучений капітал	1430	0	
Інші резерви	1435	0	
Усього за розділом I	1495	23764	27764
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Усього за розділом II	1595	0	
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	58141	33456
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість:			
за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0
за товари, роботи, послуги	1615	7168	27715
за розрахунками з бюджетом	1620	317	456
за у тому числі з податку на прибуток	1621	42	0
за розрахунками зі страхування	1625	221	200
за розрахунками з оплати праці	1630	901	1112
за одержаними авансами	1635	9966	14560
за розрахунками з учасниками	1640	0	
із внутрішніх розрахунків	1645	0	
за страховою діяльністю	1650	0	
Поточні забезпечення	1660	0	
Доходи майбутніх періодів	1665	0	
Інші поточні зобов'язання	1690	16390	18965
Усього за розділом III	1695	93104	96465
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1700	0	
	1900	116868	124228

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний
дохід)
за 2020 рік

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	<u>Код рядка</u>	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	202560	205343
Чисті зароблені страхові премії	2010		0
Премії підписані, валова сума	2011		0
Премії, передані у перестраховування	2012		0
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2016		0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2017		0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(160122)	(164653)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		0
Валовий: прибуток	2090	42438	40690
Валовий: збиток	2095	0	0
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Інші операційні доходи	2120	1206	24321
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2130	0	0
Адміністративні витрати	2130	(11268)	(9413)
Витрати на збут	2150	(13400)	(12400)
Інші операційні витрати	2180	(8506)	(35635)
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	10470	7563
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	0	0
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	456	522
Інші доходи	2240	3948	5033
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(3388)	(3249)
Втрати від участі в капіталі	2255		0
Інші витрати	2270	(122)	(78)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	11364	9791
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295		0
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	2045	1762
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	9319	8029
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	0	0

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	<u>Код рядка</u>	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	9319	8029

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	160122	164653
Витрати на оплату праці	2505	21368	18080
Відрахування на соціальні заходи	2510	3846	4029
Амортизація	2515	4572	5838
Інші операційні витрати	2520	3388	5806
Разом	2550	193296	198406

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Середньорічна кількість простих акцій	2600	0	0
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	0	0
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0	0
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0	0
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2019 р.**

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:	1000	8	10
первісна вартість	1001	61	72
накопичена амортизація	1002	53	62
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1595	2204
Основні засоби:	1010	25918	23742
первісна вартість	1011	38409	40789
знос	1012	12491	17047
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції:	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	27521	25956
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	80046	65237
Виробничі запаси	1101	146	137
Незавершене виробництво	1102	0	0
Готова продукція	1103	0	0
Товари	1104	79900	65100
Поточні біологічні активи	1110	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0
Векселі одержані	1120	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	37138	9601
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	6564	3645
з бюджетом	1135	1820	3748
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0
з нарахованих доходів	1140	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	115	61
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	4054	1227
Витрати майбутніх періодів	1170	22277	6407
Інші оборотні активи	1190	1208	986
Усього за розділом II	1195	153222	90912
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	180743	116868

Продовження додатку В

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2	2
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0
Додатковий капітал	1410	998	998
Емісійний дохід	1411	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0
Резервний капітал	1415	308	308
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	14427	22456
Неоплачений капітал	1425	0	0
Вилучений капітал	1430	0	0
Усього за розділом I	1495	15735	23764
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Усього за розділом II	1595	0	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	48200	58141
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0
за товари, роботи, послуги	1615	54836	7168
за розрахунками з бюджетом	1620	510	317
за у тому числі з податку на прибуток	1621	210	42
за розрахунками зі страхування	1625	701	221
за розрахунками з оплати праці	1630	1403	901
за одержаними авансами	1635	12826	9966
за розрахунками з учасниками	1640	0	0
із внутрішніх розрахунків	1645	0	0
за страховою діяльністю	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	0	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	46532	16390
Усього за розділом III	1695	165008	93104
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
	1700	0	0
Баланс	1900	180743	116868

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний
дохід)
за 2019 рік

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	<u>Код рядка</u>	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	205343	174778
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестрахування	2012	0	0
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2016	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2017	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(164653)	(145590)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0	0
Валовий: прибуток	2090	40690	29188
Валовий: збиток	2095	0	0
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Інші операційні доходи	2120	24321	7427
Адміністративні витрати	2130	(9413)	(9844)
Витрати на збут	2150	(12400)	(11975)
Інші операційні витрати	2180	(35635)	(2763)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	7563	12033
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	0	0
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	522	58
Інші доходи	2240	5033	4098
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(3249)	(7817)
Втрати від участі в капіталі	2255	0	0
Інші витрати	2270	(78)	0
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	9791	8372
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	0	0
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	1762	1507
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	8029	6865
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	0	0

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	<u>Код рядка</u>	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	8029	6865

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	164653	145590
Витрати на оплату праці	2505	18080	15827
Відрахування на соціальні заходи	2510	4029	7588
Амортизація	2515	5838	6537
Інші операційні витрати	2520	5806	8463
Разом	2550	198406	184005

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Середньорічна кількість простих акцій	2600	0	0
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	0	0
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0	0
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0	0
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2018 р.

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:	1000	27	8
первісна вартість	1001	60	61
накопичена амортизація	1002	33	53
Незавершені капітальні інвестиції	1005	7939	1595
Основні засоби:	1010	29677	25918
первісна вартість	1011	37452	38409
знос	1012	7775	12491
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції:	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0
Гудвіл	1050	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	37643	27521
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	41532	80046
Виробничі запаси	1101	430	146
Незавершене виробництво	1102	0	0
Готова продукція	1103	0	0
Товари	1104	41102	79900
Векселі одержані	1120	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	6697	37138
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	6478	6564
з бюджетом	1135	782	1820
у тому числі з податку на прибуток	1136	521	0
з нарахованих доходів	1140	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	111	115
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	3690	4054
Витрати майбутніх періодів	1170	5744	22277
Інші оборотні активи	1190	2304	1208
Усього за розділом II	1195	67338	153222
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	104981	180743

Продовження додатку Д

Пасив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	2	2
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0
Додатковий капітал	1410	998	998
Емісійний дохід	1411	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0
Резервний капітал	1415	308	308
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	7562	14427
Неоплачений капітал	1425	0	0
Вилучений капітал	1430	0	0
Інші резерви	1435	0	0
Усього за розділом I	1495	8870	15735
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Усього за розділом II	1595	0	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	31667	48200
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість:			
за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0
за товари, роботи, послуги	1615	9956	54836
за розрахунками з бюджетом	1620	237	510
за у тому числі з податку на прибуток	1621	0	210
за розрахунками зі страхування	1625	508	701
за розрахунками з оплати праці	1630	1120	1403
за одержаними авансами	1635	15163	12826
за розрахунками з учасниками	1640	0	0
із внутрішніх розрахунків	1645	0	0
за страховою діяльністю	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	0	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	37460	46532
Усього за розділом III	1695	96111	165008
Баланс	1900	104981	180743

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний
дохід)
за 2018 рік

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	174778	71475
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(145590)	(52625)
Валовий: прибуток	2090	29188	18850
Валовий: збиток	2095	0	0
Інші операційні доходи	2120	7427	1058
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2130	0	0
Адміністративні витрати	2130	(9844)	(6295)
Витрати на збут	2150	(11975)	(10338)
Інші операційні витрати	2180	(2763)	(2941)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	12033	334
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	0	0
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	58	13
Інші доходи	2240	1098	5263
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(4817)	(4282)
Втрати від участі в капіталі	2255	0	0
Інші витрати	2270	0	0
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	8372	1328
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	0	0
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	1507	752
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	6865	576
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	0	0

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	<u>Код рядка</u>	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	6865	576

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	145590	52625
Витрати на оплату праці	2505	15827	12881
Відрахування на соціальні заходи	2510	7588	4933
Амортизація	2515	6537	4577
Інші операційні витрати	2520	8463	2724
Разом	2550	184005	77740

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Середньорічна кількість простих акцій	2600	0	0
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	0	0
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0	0
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0	0
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0