

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет  
Шосткинський інститут

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ  
ТА УПРАВЛІННЯ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

Індивідуальна тема: Організація ефективного використання трудових  
ресурсів на ПАТ «Фармак»

Спеціальність 051 «Економіка»

Завідувач кафедри:  
/

Тур О.М. \_\_\_\_\_/

Керівник роботи:  
/

Вареник І.В. \_\_\_\_\_/

Виконавець:  
/

Воловик Д.М. \_\_\_\_\_/

П.І.Б.

**Шостка 2020**

## ЗМІСТ

<b>РЕФЕРАТ</b> .....	3
<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ 1. ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ЯК ОСНОВА ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	6
1.1 Сутність та зміст трудових ресурсів підприємства, як економічної категорії.....	6
1.2 Ринок праці як економічна форма руху трудових ресурсів .....	9
<b>РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	12
2.1. Чинники впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства.....	12
2.2. Методи оцінки та аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства .....	14
<b>РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПАТ «ФАРМАК»</b> .....	20
3.1 Економічна характеристика виробничо-господарської діяльності ПАТ «Фармак» .....	20
3.2. Економіко-статистичний аналіз використання трудових ресурсів ПАТ «Фармак» .....	24
3.3 Шляхи покращання використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» .....	31
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	34
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	36
<b>ДОДАТКИ</b> .....	40

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається зі 34 стор., 8 таблиць, 2 рисунків, 2 додатків, список використаної літератури складає 40 джерел.

Мета роботи – комплексний аналіз використання трудових ресурсів на виробничому підприємстві та розробка шляхів зростання ефективності використання трудових ресурсів на прикладі ПАТ «Фармак».

Об'єкт дослідження – економічні відносини щодо управління трудовими ресурсами на виробничих підприємствах України.

Предмет дослідження – виробничо-господарська діяльність ПАТ «Фармак» в області управління та організації ефективного використання трудових ресурсів

В першому розділі «Трудові ресурси, як основа виробничо-господарської діяльності підприємства» розглянуто теоретичні підходи до визначення категорії трудові ресурси, розглянуто ринок праці України та його районування.

В другому розділі «Методичні основи аналізу трудових ресурсів підприємства» досліджено основні економіко-статистичні методи аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Наведено основні показники руху робочої сили по підприємству, показники ефективності використання трудових ресурсів. В розділі розглянуто поетапність проведення економічного аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

В третьому розділі «Аналіз ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «Фармак»» проведено аналіз ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «Фармак». На основі проведеного аналізу запропоновано шляхи покращання використання трудових ресурсів на досліджуємому підприємстві.

Ключові слова до роботи: трудові ресурси, продуктивність праці, виробіток, ринок праці, плинність кадрів.

## ВСТУП

Результати господарської діяльності виробничого підприємства суттєво залежать від якості трудових ресурсів та інтенсивності їх використання. Резерви зростання ефективності виробництва та покращання результатів господарської діяльності можливе за рахунок зростання продуктивності праці, оптимізації чисельності персоналу підприємства та його робочого часу тощо. В сучасних умовах господарювання оцінка якості використання трудових ресурсів постає актуальним питанням так як дозволяє виявити практичні шляхи покращання результатів господарської діяльності виробничого підприємства.

Основною метою даної роботи є комплексний аналіз використання трудових ресурсів на виробничому підприємстві та розробка шляхів зростання ефективності використання трудових ресурсів на прикладі ПАТ «Фармак».

Для досягнення вказаної мети було поставлено такі завдання:

- дослідити економічну сутність трудових ресурсів виробничого підприємства;
- розглянути основні фактори, що визначають рівень ефективності використання трудових ресурсів на виробничому підприємстві;
- вивчити основні методи аналізу та оцінки використання трудових ресурсів виробничого підприємства;
- проаналізувати господарську, фінансову та виробничу діяльність ПАТ «Фармак»;
- здійснити аналіз використання трудових ресурсів ПАТ «Фармак»;
- надати рекомендації стосовно підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «Фармак».

Об'єктом дослідження в роботі є економічні відносини щодо управління трудовими ресурсами на виробничих підприємствах України.

Предметом дослідження є виробничо-господарська діяльність ПАТ «Фармак» в області управління та організації ефективного використання

трудоу ресурсів.

Методи дослідження, що були використані в роботі при економічному обґрунтуванні шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «Фармак» наступні: метод хронометражу робочого місця, аналіз, синтез, статистичні методи дослідження, кореляційно-регресійний аналіз.

## РОЗДІЛ 1. ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ЯК ОСНОВА ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

### 1.1 Сутність та зміст трудових ресурсів підприємства, як економічної категорії

Основною рушійною силою будь-якого виробничого процесу є трудові ресурси, що представляють собою частину населення країни, яка здатна до фізичної чи розумової діяльності, результатом якої є певні економічні блага [11].

Не зважаючи на розвиток ринкових відносин в Україні, що відбувається з часу її незалежності, категорія «трудова ресурси» залишилася із значенням, що було поширене за часів Радянського Союзу.

Економічну категорію «трудова ресурси» часто ототожнюють з такими поняттями, як «трудова потенціал» та «робоча сила». Виходячи з цього виникає потреба у відокремленні сутності зазначених понять.

Дослідженнями в області розвитку та формування трудових ресурсів присвячені таким вченим як Богиня Д. П., Буряк П. Ю., Заславська Т. І., Качан Є. П., Лукашевич В. М., Махсма М. Б., Олійник Є. О., Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О., Саблук П. Т., Орлатий М. К., Єсінова Н. І. та інші. Трактуювання категорії «трудова ресурси» окремих вчених перелічених вище наведено в таблиці 1.1.

Трудова ресурси як економічна категорію займає проміжне положення між такими категоріями як «населення» та «сукупна робоча сила». До трудових ресурсів як правило включають усе працездатне населення незалежно від віку [11].

Усе населення країни, з якого формуються трудові ресурси, в залежності від віку поділено на такі складові:

- особи молодшого працездатного віку (до 16 років);
- особи працездатного віку (від 16 до 65 років);

- особи старшого працездатного віку (пенсіонери: жінки віком з 60 років, чоловіки – з 65 років).

Таблиця 1.1 – Визначення категорії «трудові ресурси» окремими дослідниками [3]

Дослідник	Визначення
Богиня Д. П.	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту
Буряк П. Ю.	Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві
Заславська Т. І.	Сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах виробничих відносин
Качан Є. П.	Частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності
Махсма М. Б.	Частина населення країни, що за своїми розумовими здібностями, фізичним розвитком і знаннями здатна працювати в народному господарстві
Саблук П. Т., Орлатий М. К.	Частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в усіх сферах економічної діяльності
Єсінова Н. І.	Працездатна частина населення, яка володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги

В залежності від того чи може людина працювати чи ні населення країни

поділяють на працездатних і непрацездатних осіб. В Україні непрацездатними особами в працездатному віці вважаються інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатними особами в непрацездатному віці – підлітки та працюючі пенсіонери за віком [12].

До трудових ресурсів в Україні згідно діючого законодавства відносять:

а) населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни I і II груп, непрацюючих осіб працездатного віку, що одержують пенсії по старості на пільгових умовах та осіб, що знаходяться у вимушеній ізоляції від суспільства;

б) населення молодше та старше працездатного віку, яке зайняте у національному господарстві [4].

До працездатного населення відносять осіб, які за своїми психофізіологічними якостями здатні до участі у трудовій діяльності. Класифікація працездатного населення за методологією МОП наведена на рисунку 1.1.

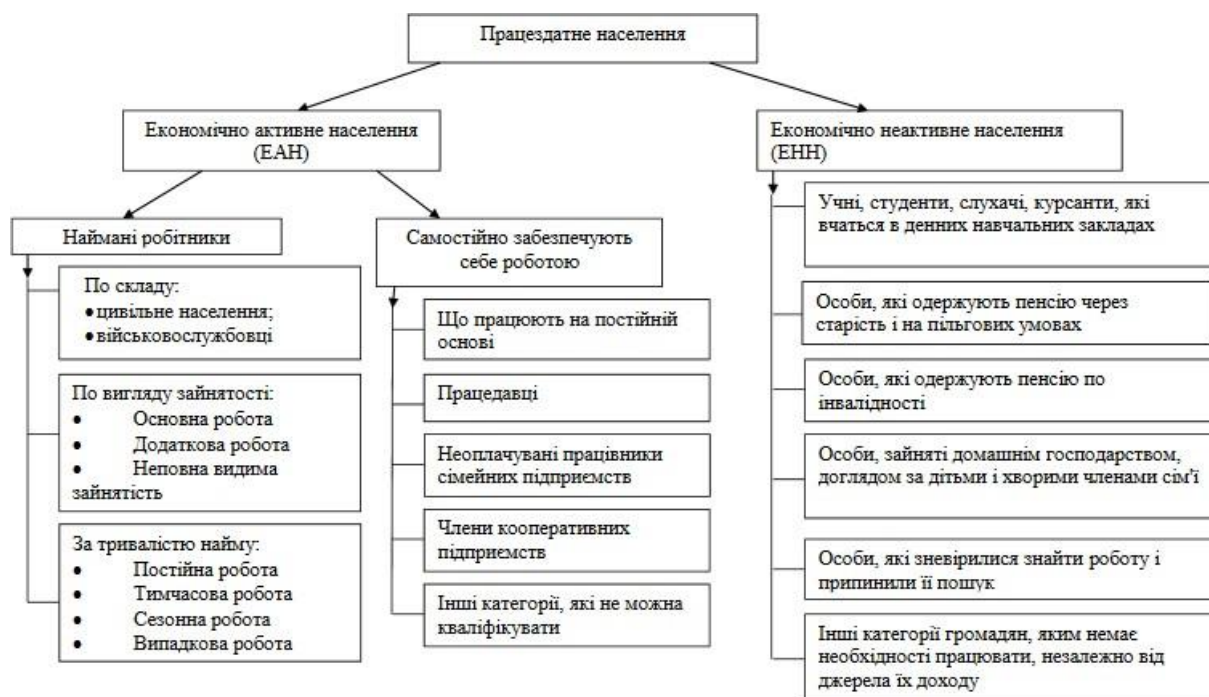


Рисунок 1.1 – Класифікація працездатного населення країни за методологією МОП

Варто зазначити, що на практиці часто розрізняють поняття загальної та



професійної працездатності.

Загальна працездатність представляє собою наявність у людини необхідних фізичних, розумових та вікових даних, що визначають її загальну здатність до праці та не зумовлюють потреби у спеціальній підготовці.

Професійна працездатність представляє собою здатність особи до конкретного виду праці, яка отримується під час спеціального навчання [11].

## 1.2 Ринок праці як економічна форма руху трудових ресурсів

Система відносин, політичних, соціальних, економічних, що склалася у суспільстві з приводу купівлі-продажу робочої сили, називається ринком праці. Учасниками зазначених відносин, щодо купівлі-продажу робочої сили, є держава, підприємці та працівники. Основним товаром на ринку праці є робоча сила, тобто здатність людини до виконання роботи в ході виробничого процесу завдяки своїм фізичним та розумовим якостям [17].

На ринку праці задовольняється попит на працю та її пропозиція. Для виконання такого важливого завдання ринок праці виконує наступні функції:

- організація зустрічі роботодавців та працівників;
- створення конкурентного середовища для кожної сторони учасника процесу купівлі-продажу робочої сили;
- досягнення ринкової рівноваги по ціні робочої сили (заробітної плати);
- створення умов для вирішення питань щодо зайнятості населення [19].

Ринок праці є фундаментальною складовою ринкової економіки. Соціально-економічні відносини, які характерні ринку праці є надзвичайно важливими для забезпечення стабільного економічного розвитку, тому питання розвитку ринку праці є актуальними для держави [18].

Для розуміння того, що саме потрібно змінювати в розвитку ринку праці в Україні важливо розуміти стан та особливості регіональних ринків праці.

Національний ринок праці за рівнем розвитку можна поділити на п'ять регіонів які мають свої особливості та потреби у розвитку (див. таблиця 1.2).

Таблиця 1.2 – Районування території країни за станом розвитку ринку праці [13]

Тип району	Перелік районів
Райони з екстремальними умовами відтворення робочої сили	Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька та Чернігівська області.
Райони з незначними ознаками депресивності та стагнації	Вінницька, Київська, Кіровоградська, Львівська, Сумська, Полтавська, Черкаська та Чернівецька області.
Індустріальні райони з високо-мобільною робочою силою	Дніпропетровська, Донецька, Луганська області.
Райони з високої місткістю ринку праці та високою мобільністю робочої сили	Запорізька, Харківська області та м. Київ.
Райони з високою часткою самозайнятості	Одеська, Херсонська, Миколаївська області.

Райони з екстремальними умовами відтворення робочої сили характеризуються депресивністю та стагнацією розвитку. Зазначені райони у таблиці 1.2 характеризуються високим рівнем безробіття, низькою мобільністю робочої сили та низьким рівнем індустріалізації розвитку. Зазначені райони потребують особливої уваги з боку держави, зокрема в питаннях проведення державної програми по створенню нових робочих місць.

Другий тип районів характеризуються середнім рівнем розвитку

економіки, наявністю промислового виробництва. Мобільність робочої сили в таких районах незначна але соціальна напруга через брак робочих місць не така гостра як у районах першого типу. Підтримка держави для розвитку ринку праці в даних районах має бути спрямована в першу чергу на активізацію промисловості, як основного роботодавця в таких регіонах.

Для індустріальних районів розвиток ринку праці суттєво залежить від розвитку видобувної та важкої промисловості. Ринок праці індустріальних районів є високо-мобільним та з більш високою вартістю робочої сили ніж у двох попередніх ринках праці України. Для даних регіонів важливо забезпечити стабільний розвиток видобувних галузей економіки та стимулювати розвиток важкої промисловості не тільки в даних регіонах, а й в усій країні в цілому.

Для ринків праці з високою місткістю ринку та мобільністю характерні високі рівні заробітної плати, низький рівень безробіття, високий рівень урбанізації.

Для районів з високою часткою самозайнятості характерно низький рівень індустріалізації та орієнтації цих районів на туризм, сферу обслуговування, що спричиняє активізацію діяльності приватних підприємців. Для таких регіонів необхідно проводити програми по стимулюванню розвитку малого підприємництва, створювати програми для населення по створенню власного бізнесу тощо.

Для розуміння економічних процесів використання трудових ресурсів на підприємствах доцільно розглянути чинники, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів та ознайомитись із методикою оцінки використання трудових ресурсів, що дозволить глибше зрозуміти особливості використання трудових ресурсів у виробництві. Зазначені питання будуть розглянуті у розділі 2 даної роботи.

## РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

### 2.1. Чинники впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства

Для забезпечення високої ефективності управління трудовими ресурсами важливо розуміти дію чинників, що впливають на продуктивність праці, умови праці, виявлення та реалізацію резервів зростання ефективності використання трудових ресурсів підприємства тощо. Чинники впливу на ефективність використання трудових ресурсів можна поділити на зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх чинників ефективності використання трудових ресурсів, як правило відносять чинники, які діють на підприємство ззовні. До зовнішнього середовища відносять державні органи влади, біржі праці, постачальників та споживачів тощо [20].

Зовнішні чинники діють на рівень та динаміку продуктивності праці через рішення державних установ. Дана група чинників реалізується шляхом управління та регулювання окремих сфер соціально-економічних відносин, зокрема заходів стосовно поліпшення механізмів управління, перетворення інститутів (правил, норм) [22].

Внутрішні чинники управління трудовими ресурсами пов'язані із безпосередньою діяльністю підприємства, зокрема реалізуються через персонал підприємства, акціонерів, профспілки тощо [21].

Серед групи внутрішніх чинників впливу на ефективність використання трудових ресурсів можна виділити такі:

1. Організаційні фактори включають до себе: скорочення виробничого циклу шляхом раціональної організації робочих місць за принципом мінімізації шляху який робить деталь або сировина, напівфабрикат у виробничому цеху; оптимізація апарату управління шляхом безпосередньої

оцінки коефіцієнтів керованості по кожному керівнику та за необхідності збільшення чи скорочення штату управлінців; зменшення простоїв обладнання шляхом проведення планових ремонтів та здійснення модернізації обладнання за наявності такої необхідності тощо;

2. Технологічні фактори включають: скорочення часу операції над сировиною, деталлю шляхом автоматизації виробничих процесів; покращання умов праці на робочих місцях, забезпечення безпеки праці, забезпечення оптимальних умов відпочинку персоналу під час виробничої зміни; ліквідація втрат часу через простої партійності тощо;

3. Економічні фактори включають: скорочення витрат виробництва шляхом впровадження системи оперативного контролю за витрачанням матеріальних та грошових ресурсів; посилення матеріальної мотивації до праці через впровадження систем премій та заохочень за виконання та перевиконання планових завдань тощо [23].

Досить вагомо на якість використання трудових ресурсів впливають умови праці.

Під умовами праці розуміють сукупність чинників виробничого середовища, що чинять вплив на фізичний та психологічний стан працюючих, їх здоров'я та працездатність, на процес відновлення робочої сили. Умови праці визначаються устаткуванням, технологією, предметами і продуктами праці, що використовуються під час виробництва продукції, а також системою захисту працівників, обслуговуванням їх робочих місць і соціально-психологічними чинниками, що створюють відповідний мікроклімат. Отже, в залежності від характеру виконуваних робіт, умови праці є специфічними не тільки для певного виду діяльності, а й для окремого робочого місця.

Чинники, які формують умови праці, діляться на такі групи: санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, естетичні [25].

Група санітарно-гігієнічних чинників обумовлена впливом на працівника оточуючого середовища (шкідливі хімічні речовини, запиленість повітря, освітлення, рівень шуму, вібрація, ультразвук, інфразвук,

електромагнітне поле, іонізуюче, лазерне, ультрафіолетове випромінювання, мікроорганізми, біологічні чинники). Дана група чинників піддається нормуванню. Існує низка державних стандартів, що дозволяють привести оточуюче робоче середовище працівника до відповідних умов і забезпечити його високу працездатність [25].

Психофізичні чинники формування умов праці включають фізичні, динамічні, статичні навантаження на працюючого, його робочу позу, темп роботи, напруженість нервової системи, монотонність, емоційне напруження, психологічний чи фізичний дискомфорт тощо. Виходячи з цих чинників необхідно забезпечити оптимальне поєднання фізичної та розумової діяльності працівника, зниження дії негативних чинників, що призводять до його психологічної та фізичної втомлюваності [25].

Естетичні умови праці включають оформлення інтер'єру робочих місць та приміщень, озеленення виробничих та побутових приміщень, прилеглої території підприємства, забезпечення спеціальним одягом тощо. Зазначені чинники дають можливість створити відповідний емоційний та психологічний фон для працівника підприємства [25].

Розглянуті вище чинники ефективного управління трудовими ресурсами дозволять створити не тільки належні умови праці, а й підвищити її результативність, покращити фінансово-господарські показники роботи підприємства в цілому тощо. Для безпосереднього визначення результативності використання трудових ресурсів розглянемо у наступному підрозділі відповідні методи та прийоми їх оцінки.

## 2.2. Методи оцінки та аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Ефективність праці вимірюється співвідношенням обсягу вироблених благ та кількості витраченої праці. При зростанні ефективності використання трудових ресурсів відбуватиметься зростання обсягів виробництва за того ж

або меншого обсягу використовуваної праці.

Вимірами ефективності використання трудових ресурсів є такі показники як: чисельність персоналу підприємства за професіями, категоріями, кваліфікацією досвідом; витрати робочого часу; обсяг виготовленої продукції чи виконаних робіт на одного працівника; показники руху трудових ресурсів.

Основною інформацією для розрахунку згаданих показників є оперативна та бухгалтерська звітність, таблиці часу, інформація про хронометраж та фотографій робочого дня тощо.

Поетапність аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві наведено на рисунку 2.1.



Рисунок 2.1 - Етапи аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства [26]

При оцінці ефективності використання трудових ресурсів вивчають рівень, структуру та динаміку витрат робочої сили. При виявленні тенденцій на зниження ефективності використання трудових ресурсів керівництво підприємства має проаналізувати основні чинники які вплинули на таку негативну тенденцію.

Виявлення чинників, що спричинили зниження ефективності використання трудових ресурсів підприємства, проводиться шляхом

застосування економічного та статистичного аналізу. При цьому вихідними даними є внутрішня інформація підприємства про яку згадувалось вище [28].

Оцінка рівня забезпеченості підприємства робочою силою дає можливість виявити внутрішні резерви до скорочення потреби у трудових ресурсах шляхом їх раціонального розміщення, їх завантаження і використання згідно отриманої професії, спеціальності чи кваліфікації.

Аналіз чисельності персоналу здійснюється в цілому та за кожною категорією окремо. Під час аналізу чисельності персоналу підприємства розраховується абсолютна та відносна забезпеченість працівниками та виявляється вплив зміни чисельності на виконання планового завдання по виробничій програмі підприємства. Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначаються показники руху робочої сили [29].

При здійсненні такого аналізу на практиці використовують низку показників використання трудових ресурсів, серед яких слід згадати наступні.

Під загальною чисельністю працівників розуміється чисельність співробітників, які на даний момент часу працюють на підприємстві [30]. Даний показник є основою для розрахунку спеціальних коефіцієнтів забезпеченості та руху трудовими ресурсами, а отже він має бути визначений першими.

Для визначення середньооблікової чисельності працівників за місяць необхідно підсумувати чисельність працівників за кожний день місяця, із врахуванням святкових та вихідних днів, та поділити одержану суму на кількість днів в поточному місяці. Середньооблікова чисельність працівників за квартал або рік визначається як ділення суми середньооблікової чисельності працівників за всі місяці роботи підприємства в кварталі або році на суму місяців у кварталі чи році [32].

Коефіцієнт рентабельності персоналу розраховується за формулою 2.1 [33].

$$R_{\Pi} = \frac{\Pi_{\text{реал}}}{\text{Ч}_{\text{р.с.обл}}} \quad (2.1)$$



де,  $P_{\text{реал}}$  – прибуток від реалізації продукції, грн.;

$Ч_{\text{р.с.обл}}$  – середньооблікова чисельність працівників за рік, осіб.

Даний показник дозволяє оцінити середній вклад кожного працівника у формування прибутку від реалізації продукції, а отже цей показник має зростати в динаміці, що можливе за рахунок зростання показника прибутку від реалізації продукції або скорочення персоналу підприємства, що може відбуватись завдяки зростанню продуктивності праці по підприємству.

Для оцінки руху кадрів по підприємству розраховують коефіцієнт обороту по прийому, коефіцієнт обороту по вибуттю, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт постійності кадрів [7].

Коефіцієнт обороту по прийому розраховується за формулою 2.2 [7].

$$K_{\text{о.п}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{Ч_{\text{р.с.обл}}} \quad (2.2)$$

де,  $Ч_{\text{пр}}$  – чисельність прийнятих на роботу працівників, осіб.

Коефіцієнт обороту по вибуттю розраховується за формулою 2.3 [7].

$$K_{\text{о.в}} = \frac{Ч_{\text{зв}}}{Ч_{\text{р.с.обл}}} \quad (2.3)$$

де,  $Ч_{\text{зв}}$  – чисельність звільнених працівників, осіб.

Коефіцієнт постійності кадрів розраховується за формулою 2.4 [7].

$$K_{\text{пост}} = \frac{Ч_{\text{п.р}}}{Ч_{\text{р.с.обл}}} \quad (2.4)$$

де,  $Ч_{п.р}$  – чисельність працівників, які працювали весь рік, осіб.

Розглянуті коефіцієнти допомагають дослідити рух кадрів на підприємстві. Зокрема коефіцієнт по прийому та вибуттю надають інформацію про динаміку чисельності робітників підприємства та показують рівень та стадію розвитку підприємства, рівень соціальної та психологічної напруги тощо. Так при зростанні коефіцієнту по прийнятті можна судити про зростання розміру підприємства, особливо якщо даний коефіцієнт вище коефіцієнту по вибуттю можна зробити висновок про високий рівень оплати праці, про гарні соціально-психологічні умови праці тощо. Якщо спостерігається зворотна ситуація за якої коефіцієнт обороту по вибуттю перевищує коефіцієнт обороту по прийому це вказує на скорочення ділової активності підприємства, погіршення умов та оплати праці, погіршення мікроклімату в колективі підприємства тощо. За стабільної економічної ситуації на підприємстві обидва коефіцієнта приблизно однакові.

Високий рівень коефіцієнту постійності кадрів вказує на високий рівень задоволеності робітників умовами праці, кар'єрними можливостями, гарний мікроклімат в колективі тощо. За низького показника рівень вдоволеності робочим місцем у працівників незадовільний [34].

Для аналізу результативності роботи працівників застосовують показники виробітку та трудомісткості. Обидва ці показники вимірюють різні сторони продуктивності праці. Під продуктивністю праці розуміють обсяг продукції який вироблено одним середньообліковим працівником за одиницю часу [31].

Показник трудомісткості показує витрати робочого часу на виробництво одиниці виробу, на виробництво одиниці вартості, виконання конкретної операції. Даний показник може бути розраховано за формулою 2.5 [35].

$$T = \frac{\Phi_d}{O_{\text{реал}}} \quad (2.5)$$

де,  $\Phi_d$  – дійсний фонд часу по підприємству, що використано на виробництво продукції по підприємству, годин;

$V$  – обсяг реалізованої продукції по підприємству, грн.

Показник трудомісткості також може бути обраховано як обернений показник до виробітку на одного працюючого. Показник трудомісткості має бути якомога меншим, адже чим менше витрачається часу на виробництво продукції тим більший її обсяг можливо виробити в одиницю часу, а це призводить до економії витрат на оплату праці та зростання доходів і прибутків підприємства.

Під виробітком на одного працівника розуміють показник, який показує обсяг продукції, що припадає на одного середньооблікового працівника. Показник виробітку може бути обраховано за формулою 2.6 [35].

$$V = \frac{O_{\text{реал}}}{\text{Ч}_{\text{р.с.обл}}} \quad (2.5)$$

Невисоке значення виробітку свідчить про неефективне використання трудових ресурсів. Даний показник в динаміці має зростати, що вказуватиме про підвищення загальної ефективності використання трудових ресурсів. Проте дуже високе його значення на одного працюючого може свідчити про перевантаження працівників і треба здійснити кроки по розширенню штату працівників.

У розділі 3 даної роботи розглянемо яким чином використовуючи вище описані показники проаналізувати стан та динаміку використання трудових ресурсів по виробничому підприємству.

### **РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПАТ «ФАРМАК»**

#### 3.1 Економічна характеристика виробничо-господарської діяльності

##### ПАТ «Фармак»

ПАТ «Фармак» – провідна фармацевтична компанія, яка працює в Україні з 1925 року. Досліджуєме підприємство є лідером фармацевтичної галузі України.

Основні види діяльності ПАТ «Фармак» наступні:

- виробництво фармацевтичних препаратів та матеріалів, оптова торгівля фармацевтичними товарами;
- роздрібна торгівля фармацевтичними товарами в спеціалізованих магазинах.

На сьогодні ПАТ «Фармак» випускає понад 225 найменувань лікарських препаратів. Асортимент ліків підприємства щорічно зростає на 15 - 20 найменувань.

Український ринок є основним ринком збуту ПАТ «Фармак». Частка підприємства серед вітчизняних конкурентів у 2019 році склала 16,8 %. ПАТ «Фармак» розповсюджує лікарські засоби у понад 20 країнах світу. Захист ринків збуту для ПАТ «Фармак» є пріоритетним завданням. Для цього підприємство постійно покращує якість своєї продукції, впроваджує у виробництво нові технології, запускає у виробництво нові препарати, реєструє нові препарати розроблені власними силами у країнах ближнього та дальнього зарубіжжя, забезпечує захист своєї торгової марки тощо.

У виробничому портфелі ПАТ «Фармак» є в наявності такі види твердих лікарських форм:

- таблетки;
- порошки/саше;
- капсули;

- драже.

Також ПАТ «Фармак» виробляє наступні види таблеток:

- таблетки негайного вивільнення;
- таблетки негайного вивільнення, що вкриті плівковою оболонкою;
- таблетки для розсмоктування;
- сублінгвальні та букальні таблетки;
- таблетки з модифікованим вивільненням.

За результатами господарської діяльності підприємства у 2018 році частка лікарських препаратів у таблетованій формі становила третину від загальної виручки ПАТ «Фармак».

ПАТ «Фармак» на внутрішньому ринку розповсюджує свою продукцію через фармацевтичних дистриб'юторів (Альба, Оптама-Фарм, Артур-К, БАДМ, Фра-М, АТ«Фармація»), аптечні бази, Містерство охорони здоров'я України, медичні заклади України, аптеки і аптечні мережі. ПАТ «Фармак» реалізує кооперацію через контрактне виробництво із іноземними фірмами в Німеччині, Франції, Словаччині та інших країнах Європи і СНД.

ПАТ «Фармак» налагоджено канали збуту на іноземних ринках, зокрема з такими компаніями як «Фармкомплект» (Росія), «Стофарм» (Казахстан), «Мед ФармІнвест» (Білорусь), «Фармед» (Узбекистан) та інші. Створено спільні підприємства з компаніями в Польщі («ФармакСП») та в Болгарії («Фармак Болгарія ЛТД»). ПАТ «Фармак» має представництва в Узбекистані, Казахстані та Росії. Окрім того ПАТ «Фармак» співпрацює із науковими організаціями України та закордонними партнерами.

Досліджуєме підприємство на постійній основі удосконалює систему менеджменту за міжнародними стандартами ISO, моделлю досконалості Європейського фонду управління якістю (EFQM) та концепцією Всебічного управління якістю (TQM). З 2002 року система менеджменту якості підприємства була сертифікована на відповідність європейським стандартам ISO 9001:2000. ПАТ «Фармак» має 19 функціонуючих виробничих ліній, які відповідають міжнародним стандартам GMP. Щороку на підприємстві

проводять близько 15 міжнародних інспекцій та перевірок.

На досліджуємому підприємстві введено в дію 5 сучасних лабораторій, лабораторно-технологічний комплекс R&D де проводять випробування нових лікарських засобів. Лабораторії підприємства оснащені обладнанням таких відомих світових виробників, як Glatt, SBM, Urlinski, Belimed, De Ditrich, Gea, Sartorius, Malvern Instruments та ін.

На ПАТ «Фармак» станом на 01.01.2019 року працює понад 2400 осіб. Підприємство співпрацює із шістьма провідними вишами України [36].

Проведемо короткий огляд економічного стану підприємства. В таблиці 3.1 (складено на основі додатків А та Б) наведено основні фінансово-економічні показники діяльності підприємства за 2017-2019 роки.

Таблиця 3.1. – Аналіз фінансово-економічних показників виробничої діяльності ПАТ «Фармак» за 2017-2019 роки

№ з/п	Показник	2017	2018	2019	Відхилення 2017-2018 рр., %	Відхилення 2018-2019 рр., %
1	2	3	4	5	6	7
1	Чистий дохід від реалізації продукції, грн	3578033	5112352	6084681	42,88	19,02
2	Собівартість реалізованої продукції, грн	1467686	2398495	2723663	63,42	13,56
3	Чистий прибуток, грн.	302678	241411	676383	-20,24	180,18
4	Фондовіддача	2,89	2,65	4,48	-8,30	69,06
5	Фондоозброєність	920,39	1064,80	1878,14	15,69	76,38

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4	5	6	7
6	Коефіцієнт зносу основних засобів	0,40	0,38	0,36	-5,00	-5,26
7	Коефіцієнт оборотності обігових засобів	0,72	0,56	1,00	-22,22	78,57
8	Коефіцієнт оборотності основних засобів	0,36	0,48	0,51	33,33	6,25

З аналізу даних таблиці 3.1 можна зробити висновок про зростання доходів ПАТ «Фармак» за 2017-2018 роки на 42,88 %, а за 2018-2019 роки темпи зростання доходів дещо скоротились і доходи зросли на 19,02 %. Собівартість продукції за аналізованій період також зростала. У 2017-2018 роках зафіксовано значно вищі темпи зростання витрат за темпи зростання доходів. Перевищення темпів зростання собівартості виготовленої продукції над доходами майже на 20 % спричинило скорочення чистого прибутку 2017-2018 роки на 20,24 %. У 2018-2019 роках спостерігалась обернена тенденція темпи зростання доходів підприємства перевищували темпи зростання собівартості, що викликало зростання чистого прибутку на 180,18 %. Таке різке зростання прибутку у 2018-2019 роках також пояснюється і суттєвим скороченням адміністративних витрат підприємства.

Загальний аналіз ефективності використання активів дає підстави говорити про значно гіршу фінансово-економічну ситуацію ПАТ «Фармак» у 2017-2018 роках. Фінансово-економічний стан підприємства у 2018-2019 роках значно покращився, за рахунок суттєвого зростання попиту на продукцію підприємства та скорочення сукупних витрат на виробництво лікарських засобів. У 2018-2019 роках спостерігалось значне зростання коефіцієнтів оборотності оборотних активів, зросла фондівдача і скоротились темпи зносу обладнання підприємства.

Отже, загальний аналіз фінансово-економічних показників діяльності підприємства дає підстави говорити про покращання економічного стану підприємства за 2017-2019 роки. Для визначення впливу трудових ресурсів, що використовуються підприємством, на таку позитивну динаміку основних фінансово-економічних показників підприємства проведемо аналіз їх використання на ПАТ «Фармак».

## 2.2. Економіко-статистичний аналіз використання трудових ресурсів ПАТ «Фармак»

Проведемо аналіз використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» за такими напрямками:

- Дослідження рівня забезпеченості підприємства персоналом;
- Аналіз ефективності використання персоналом підприємства робочого часу;
- Оцінка показників плинності кадрів підприємства;
- Дослідження динаміки продуктивності праці на підприємстві.

Для аналізу забезпеченості ПАТ «Фармак» необхідними кадрами проведемо дослідження чисельності робітників, аналітичні дані про який наведено у таблиці 3.2.

Згідно даних таблиці 3.2, у 2019 році по відношенню до 2017 року відбулося зростання чисельності персоналу по підприємству в цілому на 311 осіб, у 2018 році на 206 осіб, а у 2019 на 105 осіб. У 2018 році найбільш суттєво зросла чисельність робочих, а найменшими темпами зростала чисельність керівного складу підприємства.

Таблиця 3.2 – Аналіз складу середньооблікової чисельності працівників ПАТ «Фармак» за 2017-2019 роки



Показник	2017	2018	2019	Відхилення звітнього 2019 року	
				від 2017 року	від 2018 року
Середньооблікова чисельність, осіб всього	2250	2351	2456	206	105
У тому числі:					
Основний вид діяльності	2214	2306	2415	201	109
з них:					
- Керівники	315	322	350	35	28
- Фахівці	570	586	620	50	34
- Робочі	1329	1398	1445	116	47
Не основний вид діяльності	36	45	41	5	-4

У 2019 році темпи зростання чисельності дещо скоротилися через зменшення прийняти на роботу робочих, тоді як обсяги прийняти на роботу фахівців та керівників залишилась приблизно на тому ж рівні. Зважаючи на суттєве зростання доходів та прибутку у 2019 (аналіз показників наведено у розділі 3.1) можна говорити про достатню забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, що забезпечує покращання основних фінансово-економічних показників діяльності ПАТ «Фармак».

На наступному кроці доцільно вивчити структуру персоналу, для з'ясування чи є вона оптимальною. У таблиці 3.3 наведено основні аналітичні показники щодо структури персоналу ПАТ «Фармак»..

Таблиця 3.3 – Аналіз структури середньооблікової чисельності працівників ПАТ «Фармак» за 2017-2019 роки

Категорії персоналу	2017		2018		2019		Темп росту чисельності персоналу,%	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	2018-2017 рр.	2019-2018 рр.
Всього персоналу	2250	100	2351	100	2456	100	9,16	4,47
у тому числі:								
по основному виду діяльності	2214	98,4	2306	98,09	2415	98,33	9,08	4,73
з них								
- Керівники	315	14	322	13,7	350	14,25	11,11	8,7
- Фахівці	570	25,33	586	24,93	620	25,24	8,77	5,8
- Робочі	1329	59,07	1398	59,46	1445	58,84	8,73	3,36
по не основному виду діяльності	36	1,6	45	1,91	41	1,67	13,89	-8,89

Аналізуючи дані таблиці 3.3 можна побачити, що найбільшу частку в загальній чисельності персоналу займають робочі – близько 60 % 2017-2019 роках. Структура персоналу за аналізуємий період змінювалась не суттєво. Найбільші зрушення спостерігались у персоналу керівного складу. Частка керівників в загальній чисельності персоналу зросла з 13,7 % у 2018 році до 14,25 % у 2019 році. Така тенденція вказує на негативні процеси в середині підприємства, що вказують на зростання зарегульованості виробничої діяльності та посилення бюрократичного механізму. При збереженні динаміки чисельності керівників можна прогнозувати зниження гнучкості виробничої системи підприємства, що не дасть можливість вчасно реагувати на сигнали ринку.

Аналіз частки чисельності робочих, які безпосередньо зайняті виробництвом продукції, показує на їх скорочення в загальній чисельності

персоналу підприємства. У 2019 році частка робочих знизилась на 0,62 %, що є негативним явищем, адже відносна частка працівників, що виробляє продукцію скорочується і при збереженні виявленої тенденції спроможність підприємства до нарощування обсягів виробництва буде скорочуватись.

На наступному кроці аналізу використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» проведемо аналіз руху кадрів по підприємству. Аналітичні дані, щодо прийому та звільнення працівників за 2017-2019 роки наведено у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Аналіз руху трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» за 2017-2019 роки

Найменування показника	2017	2018	2019	Відхилення 2019-2017 pp	Відхилення 2019-2018 pp
1	2	3	4	5	6
1.Средня чисельність працівників, осіб	2250	2351	2456	206	105
2.Чисельність прийнятих працівників за рік, осіб	472	642	615	143	-27
3. Чисельність вибулих працівників за рік, осіб	371	537	483	112	-54
4. Звільнених за порушення трудової дисципліни, за власним бажанням через скорочення штатів	214	238	246	32	8

Продовження таблиці 3.4

1	2	3	4	5	6
5. Загальне число прийнятих і звільнених працівників, осіб.	843	1179	1098	255	-81
6. Коефіцієнт обороту по прийому	20,98	27,31	25,04	4,06	-3,27
7. Коефіцієнт обороту по звільненню	16,49	22,84	19,67	3,18	-3,17
10. Частка працівників, що працювали на підприємстві більше одного року, %	62,53	49,85	55,29	-7,24	5,44

З даних таблиці 3.4 можна побачити, що на ПАТ «Фармак» спостерігається активний рух кадрів. Так за 2017-2019 рік було прийнято та звільнено більше 3000 осіб. Коефіцієнт обороту по прийому дещо вищий за коефіцієнт обороту по звільненню, що вказує на загальне бажання підприємства збільшити свій штат, проте його оновлення в рамках року є досить суттєвим. Так частка працівників які працювали в компанії більше одного року за аналізованій період не перевищувала 62 %. Такий високий рівень плинності кадрів вказує на загальну невдоволеність працівників роботою. Близько 80 % звільнених працівників залишали місце роботи в ПАТ «Фармак» за власним бажанням або з причин порушення трудової дисципліни. Так чисельність звільнених за період з 2017 по 2019 рік сягала більше 1300 осіб, з яких більше 600 осіб було звільнено з вище зазначених причин.

Темпи росту показників плинності за 2018-2019 роки дещо знизилися, проте залишалися досить суттєвими. Отже, відділу кадрів ПАТ «Фармак» слід звернути особливу увагу на соціально-психологічні та економічні умови роботи працівників. Висока плинність кадрів призводить до погіршення якості персоналу та не дає можливості підвищити загальну кваліфікацію кадрів, що

призводить до скорочення продуктивності праці та зниження загальної якості продукції.

Для аналізу ефективності використання трудових ресурсів важливо здійснити аналіз використання робочого часу по підприємству. Аналітичні дані щодо використання робочого часу по ПАТ «Фармак» наведені у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 – Аналіз використання робочого часу працівниками ПАТ «Фармак» за 2017-2019 роки

Показник	2017	2018	2019	Відхилення 2019-2017 рр.	Відхилення 2019-2018 рр.
Відпрацьовано одним робітником днів	251	248	250	-3,00	-1,00
Відпрацьовано одним робітником годин	2083,3	2058,4	2075	-24,90	-8,30
Середня тривалість робочого дня	8,3	8,3	8,3	0,00	0,00
Фонд робочого часу, тис. год.	4518	4664,4	4912	146,40	394,00
Понадурочно відпрацьований час, тис. год.	4,8	5,0	5,2	0,20	0,40

Аналіз даних таблиці 3.5 показав, що працівники ПАТ «Фармак» у середньому працюють 250 робочих днів. Чисельність відпрацьованих днів за аналізуємий період суттєво не змінюється. Через зростання чисельності працюючих збільшується загальний фонд робочого часу по підприємству. Так

за 2017-2018 роки фонд робочого часу зріс на 146,4 тис. год., а у 2018-2019 роках на 394,0 тис. год. Також працівниками підприємства було понадурочно відпрацьовано в середньому по 5,0 тис. год. на рік. Таке зростання фонду робочого часу призвело до зростання загального обсягу виробництва (див. аналіз основних фінансово-економічних показників у розділі 3.1). Проте за цим показником не можна судити про ефективність використання трудових ресурсів по підприємству. Слід додатково проаналізувати показники виробітку, рентабельності тощо.

В таблиці 3.6 наведено розраховані показники продуктивності праці по ПАТ «Фармак» за 2017-2019 роки.

Таблиця 3.6 – Аналіз продуктивності праці по ПАТ «Фармак» за 2017-2019 роки

Показник	2017	2018	2019	Відхилення 2019-2017 рр.	Відхилення 2019-2018 рр.
Чистий дохід від реалізації продукції, грн.	3578033	5112352	6084681	2506648	972329
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	2250	2351	2456	206	105
Виробіток на одного працюючого, грн	1590,24	2174,54	2477,48	887,24	302,93

Згідно таблиці 3.6 можна побачити динаміку на зростання продуктивності праці. Так за 2017-2018 роки загальний виробіток на одного працюючого зріс на 887,24 грн. У 2018-2019 роках динаміка на зростання виробітку зберіглася проте темпи її росту значно скоротилися. Так за період з 2018 по 2019 рік виробіток зріс лише на 302,93 грн. Отже, гідно аналізу

показника виробітку можна говорити про загальне зростання ефективності використання трудових ресурсів по ПАТ «Фармак».

Отже, за проведеним у розділі 3.2 аналізом використання трудових ресурсів можна розробити низку заходів, що дозволять оптимізувати роботу відділу кадрів та підвищити загальну ефективність використання трудових ресурсів по ПАТ «Фармак» про що буде йти мова у наступному розділі роботи.

### 3.3 Шляхи покращання використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак»

Проведений аналіз стану та ефективності використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» виявив низку наступних проблем:

- Виявлено значний рівень плинності кадрів по підприємству, що спричиняє зниження кваліфікації персоналу, підвищення витрат на звільнення, прийом, навчання нових співробітників.

- Високий рівень плинності спостерігається протягом 2017-2019 років, що свідчить про те що відділ кадрів відіграє другорядну роль при вирішенні задач з управління кадрами;

- З аналізу ефективності використання трудових ресурсів слідує, що працівники невдоволені місцем роботи, рівнем заробітної плати, мікрокліматом у колективі, зокрема відсутня ефективно діюча система матеріального заохочення. Усі матеріальні заохочення спрямовані на попередження порушень трудової дисципліни, а не на стимулювання зростання продуктивності праці.

- Як відзначено вище однією з причин високої плинності кадрів є незадовільний мікроклімат у колективі, високий рівень психологічної напруги, що пов'язано із необхідністю строго дотримуватись планових завдань та трудової дисципліни, що спричиняє зниження продуктивності працівників підприємства.

Для вирішення зазначених проблем при використанні трудових ресурсів на підприємстві пропонуємо реалізувати наступні заходи.

Змінити систему мотивації до праці працівників ПАТ «Фармак». В основу такої системи, з нашої точки зору, мають бути покладені економічні та соціально-психологічні методи мотивації. Зокрема, серед економічних методів стимулювання персоналу, які варто впровадити на підприємстві, слід зазначити наступні:

- встановити пряму залежність між заробітною платою працівників та доходом підприємства, така залежність оплати праці дасть можливість зацікавити робітників не тільки до виконання планових завдань, а й намагатися перевиконати план. Для реалізації системи стимуляції можна впровадити відрядно-прогресивну систему оплати праці, яка і встановлює залежність заробітної плати від ступеню виконання планового завдання;

- ввести систему участі персонал в чистому прибутку підприємства. Тут варто використати систему Ракера, що передбачає встановлення премії як відсотку від приросту чистого прибутку підприємства у звітному періоді.

Серед соціально-психологічних методів стимулювання персоналу варто відзначити наступні заходи:

- впровадження нестандартного (гнучкого) робочого тижня. Такий робочий тиждень дозволить в певні періоди відпрацьовувати робітнику меншу кількість часу, а в інші періоди, коли працівник може знаходитись на робочому місці, більшу кількість часу. Така система дозволить відпрацьовувати весь час за місяць при цьому мати можливість робітнику вирішувати особисті питання коли це йому потрібно. При такому підході стане можливим знизити психологічне навантаження на робітників, яке пов'язане із необхідністю відпрацьовувати певний час в моменти коли виникає потреба у вирішенні різноманітних особистих чи сімейних питань;

- впроваджувати та розширювати різного роду соціальні гарантії такі як медичне страхування, страхування від нещасних випадків, надання платних відпусток у більшому розмірі за існування такої необхідності у працівників тощо;

- забезпечувати та підтримувати доброзичливе і шанобливе



ставлення до працівників, що дозволить знизити соціальну та психологічну дистанцію між керівним складом, фахівцями та робочими.

Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів окрім економічного та соціально-психологічного стимулювання варто розширити права відділу кадрів не тільки в питаннях ведення документів з обліку кадрів, а й примати рішення щодо звільнення та прийняття на роботу працівників, розробки корпоративної кадрової стратегії. Важливим вбачаємо покладення на відділ кадрів обов'язків щодо встановлення позитивного мікроклімату у колективі.

Зазначені вище заходи дозволять суттєво збільшити продуктивність праці персоналу, а це є основою для покращання основних фінансових показників діяльності ПАТ «Фармак». Так збільшення чисельності працівників прямо збільшуватиме обсяги виробництва продукції. Збільшення фонду оплати праці для проведення матеріального стимулювання дозволить збільшити чистий дохід, а участь персоналу у чистому прибутку підприємстві виявить у них стимул до скорочення будь-яких витрат, адже це є основою для зростання чистого прибутку підприємства.

Таким чином раціонально побудована система стимулювання персоналу та якісно сформована кадрова політика спрямована на зростання професійних компетентностей працівників це основа для довгострокового економічного розвитку підприємства.

## ВИСНОВКИ

Трудові ресурси підприємства займають важливе місце у виробничо-господарській діяльності будь-якого підприємства. Від якості та чисельності трудових ресурсів залежать основні фінансово-економічні показники діяльності підприємства. Забезпечення ефективності використання трудових ресурсів є першочерговою задачею керівництва підприємства, адже за раціонального використання трудових ресурсів вдається досягти мінімуму витрат на виробництво продукції за максимізації чистого прибутку.

В роботі було проведено економіко-статистичний аналіз ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «Фармак». ПАТ «Фармак» це фармацевтична компанія, що є лідером на вітчизняному ринку лікарських засобів. Завдячуючи тісному співробітництву із іноземними компаніями продукція ПАТ «Фармак» знаходить свого споживача і на ринках Європи та СНД.

Проведений у роботі аналіз господарської діяльності ПАТ «Фармак» виявив зростання показників ділової активності підприємства, зокрема протягом 2017-2019 року спостерігалось зростання чистих доходів підприємства, чистого прибутку. Так за 2017-2019 рік чистий прибуток ПАТ «Фармак» зріс з 302678 грн до 676383 грн. В загалом фінансово-економічний стан підприємства за 2017-2019 роки суттєво покращився.

Для розуміння того чи ефективно використовувались трудові ресурси на підприємстві у роботі також було проведено аналіз складу та структури кадрів, вивчено рух робочої сили по підприємству.

За період з 2017 по 2019 роки структура персоналу на ПАТ «Фармак» залишалася відносно стабільною. Найбільшу частку в структурі персоналу займали робочі, що безпосередньо зайняті на виробництві лікарських засобів. Частка робітників з 2017 по 2019 рік дещо знизилась з 59,07 до 58,84 %, а частка керівного складу персоналу навпаки зросла з 14 до 14,25 %. Виявлена тенденція вказує на посилення бюрократичних механізмів на підприємстві та

зменшення частки робітників які безпосередньо виробляють продукцію. За такої ситуації гнучкість управлінської системи буде знижуватись, а здатність підприємства до нарощування обсягів виробництва знижуватися.

Аналіз показників руху кадрів ПАТ «Фармак» показав високу плинність кадрів. Так коефіцієнт обороту по прийому у 2019 році у порівнянні з 2017 роком знизився на 3,27, а коефіцієнт обороту по вибуттю скоротився лише на 3,17. Виявлена тенденція до високої плинності кадрів вказує на невдоволеність персоналу своєю роботою, рівнем окладу. Також така ситуація призводить до зростання накладних витрат з оформлення працівників на роботу, їх звільнення, навчання нових співробітників тощо.

Варто відзначити що на фоні зростання фонду робочого часу спостерігається і зростання продуктивності праці, що дає підстави стверджувати про існування значного потенціалу підприємства до нарощування обсягів виробництва.

Проведений аналіз дозволив виявити низку негативних факторів в системі управління персоналом, зокрема існування проблеми високої плинності кадрів, відсутності чіткої кадрової стратегії підприємства, низької участі відділу кадрів у реалізації кадрової політики підприємства.

Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ПАТ «Фармак» запропоновано змінити систему мотивації до праці працівників, зокрема прив'язати оплату праці до фінансово-економічних показників діяльності підприємства, а також запровадити гнучкий графік роботи що знизить соціально-психологічну напруженість на підприємстві.

Також за доцільне вбачаємо розширення прав відділу кадрів не тільки в питаннях ведення документів з обліку кадрів, а й примати рішення щодо звільнення та прийняття на роботу працівників, розробки корпоративної кадрової стратегії.

Реалізація зазначених заходів у роботі ПАТ «Фармак» дасть можливість суттєво підвищити продуктивність праці працівників та знизити плинність кадрів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навч. посіб. Для студентів економічних спеціальностей / Богиня Д. П. – К. : Знання – Прес, 2001. – 314 с.
2. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Буряк П. Ю. – К. : ЦУЛ, 2004. – 440 с.
3. Горбач С. О. Визначення категорії трудових ресурсів: теоретичні аспекти / *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. – 2015. – Вип. 2. Том 1 - с. 118-125
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. ; за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
5. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Лукашевич В. М. – Львів : Новий світ-2000, 2008 – 248 с.
6. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Махсма М. Б. —К.: «Атіка», 2005. – 304 с.
7. Олійник Є. О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства [Електронний ресурс] / Олійник Є. О. – (Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського). –URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vbumb/2011\\_3/12.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2011_3/12.pdf).
8. Онікієнко В. В. Трудові ресурси малих і середніх міст Української РСР і питання їх раціонального використання / Онікієнко В. В., Терещенко В. Ф., Даценко А. І. – К. : Видавництво Київського університету, 1968. – 147 с
9. Населення і трудові ресурси села: навч. посіб. / за ред. П. Т. Саблука, М. К. Орлатого. – К. : Інститут аграрної політики УААН, 2002. – 277 с.
10. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Єсінова Н. І. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
11. Єсінова Н.І.Е-83 Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.- метод. посібник / Н. І. Єсінова. –Х. : ХДУХТ, 2017.
12. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В.- Економіка праці і

соціально- трудові відносини, 2012. Підруч. / За заг. ред. к.е.н., проф. П. В. Круша. – К. : Каравела, 2008.

13. Трудовой потенциал [Електронний ресурс – URL: [https://www.e-reading.club/chapter.php/88407/52/Ivanova%2C\\_Zhulina\\_-\\_Ekonomika\\_i\\_sociologiya\\_truda.\\_Shpargalka.html](https://www.e-reading.club/chapter.php/88407/52/Ivanova%2C_Zhulina_-_Ekonomika_i_sociologiya_truda._Shpargalka.html)].

14. Левчук Р. В. Складові трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Р. В. Левчук – URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/107-1.pdf#page=1&zoom=auto,-107,848>.

15. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

16. Балановська Т.І., Гоголюя О.П., Драгнева Н.І. Ринок праці: реалії і перспективи / Т.І. Балановська, О.П. Гоголюя, Н.І. Драгнева. –Київ: Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2012. – С. 17-23

17. Пігуль В. В. Стан сучасного ринку праці[Електронний ресурс] / В. В. Пігуль – URL: <http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/18338/1/27Pigul.pdf#page=3&zoom=auto,-107,846>.

18. Рофе А. И. Экономика труда / А. И. Рофе., 2010. – 400 с.

19. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навч. посіб. – 2-ге видання. — К.: Центр учбо-вої літератури, 2010. — 488 с.

20. Сафарова Р. В. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на управління персоналом промислового підприємства / Р. В. Сафарова. – 2014. – 328 с.

21. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. "Современный экономический словарь. - 6-е изд., перераб. и доп. - М." (ИНФРА-М, 2011) – 420 с..

22. Михайленко н. резерви підвищення продуктивності праці персоналу підприємства / н. Михайленко [електронний ресурс]. – URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=59086>

23. Махначова Н. М. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства [Електронний ресурс] / Н. М. Махначова, І. Ю. Семенюк – URL: [http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8\\_ukr/54.pdf](http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/54.pdf).

24. Басовский Л. Е. Маркетинг: курс лекций / Л. Е. Басовский. - М.: Инфра-М, 2012. – 325 с.

25. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві [Електронний ресурс] / М. А. Кравченко – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=219>.

26. Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. — URL: <http://www.lib.ua.ru.net/inode/39476.html>

27. Череп А. В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств [Електронний ресурс] / А. В. Череп, І. М. Дашко. – 2012. – URL: [http://www.agrosvit.info/pdf/15\\_2012/12.pdf](http://www.agrosvit.info/pdf/15_2012/12.pdf).

28. Замчевська Н.В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві/ Н.В. Замчевська, А.П. Пушка, І.П. Паславський. – URL: [http://www.rusnauka.com/1\\_NIO\\_2012/Economics/10\\_97894.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm).

29. Електронний посібник [електронний ресурс] // Економіка та організація виробничої діяльності підприємства. - 2010. URL: <http://posibnyku.vNTUU.edu.ua/ekonomika/72.htm>.

30. Терьохін, С. В. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством [Електронний ресурс] / С. В. Терьохін, І. А. Шеховцова // Сучасні проблеми економіки і підприємництва: зб. наук. праць. – 2014. – №13. – URL: <http://sb-keip.kpi.ua/article/view/47545/43627>.

31. Абрамов А.Е. Основы анализа финансовой, хозяйственной и инвестиционной деятельности предприятия в 2-я часть - М.: Экономика и финансы АКДИ, 2008. – 256 с.

32. Никольская Э.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности полиграфических предприятий / Никольская Э.В. – Москва.:

Изд- во МГУП. – 325 с.

33. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК: учеб. пособие / Г.В. Савицкая. - 5-е изд., испр. и доп. - Мн.: Новое знание, 2008. – 345 с.

34. Бучинський М.Я., Горик О.В., Чернявський А.М., Яхін С.В. Основи творення машин/ [За редакцією О.В. Горика, доктора технічних наук, професора, заслуженого працівника народної освіти України]. – Харків : Вид-во «НТМТ», 2017. – 275 с.

35. Офіційний сайт ПАТ «Фармак» [Електронний ресурс] – URL: <https://farmak.ua/ru/>

36. Дідченко О. І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів [Електронний ресурс] / О. І. Дідченко, М. М. Крецул. – 2014. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_7\\_185.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_185.pdf).

37. Обушак Т.А. Сутність фінансового стану підприємства / Т.А. Обушак // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 9. – С. 92–98.

38. Ларка М.І. Аналіз фінансового стану підприємства як засіб підвищення ефективності його діяльності / М.І. Ларка, Г.О. Лісовські // Вісник НТУ «ХП». Серія «Технічний прогрес і ефективність виробництва». – Х. : НТУ «ХП». – 2013. – № 22 (995). – С. 168–174.

39. Лясников Н. В. Экономика и социология труда. 2-е издание. Учебное пособие / Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Е. В. Чеканов.

40. Бугас В. В. Трудовий потенціал підприємства: сутність та потенціал підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Бугас, О. М. Науменко –URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1\\_2018/44.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2018/44.pdf).

## ДОДАТКИ

## Додаток А

Таблиця А.1 – Баланс ПАТ «Фармак» за 2017-2019 роки

Актив	Код рядка	На початок 2019-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року	На кінець 2017-го року
1	2	3	4	5	6
<b>I. Необоротні активи</b>					
Нематеріальні активи:					
Залишкова вартість	<b>10</b>				
Первісна вартість	<b>11</b>				
Накопичена амортизація	<b>12</b>				
Незавершене будівництво	<b>20</b>				
Основні засоби:		1609190	1824053	1135633	1038460
Залишкова вартість	<b>30</b>				
первісна вартість	<b>31</b>	2527478	2964617	1880955	1639103
знос	<b>32</b>	918288	1140564	745322	600643
Довгострокові біологічні активи:					
Справедлива (залишкова) вартість	<b>35</b>				
Первісна вартість	<b>36</b>				
Накопичена амортизація	<b>37</b>				
Довгострокові фінансові інвестиції:					
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	<b>40</b>	2304	4622	3195	3275



## Продовження таблиці А.1

1	2	3	4	5	6
інші фінансові інвестиції	<b>45</b>	473206	493368		
Довгострокова дебіторська заборгованість	<b>50</b>				
Відстрочені податкові активи	<b>60</b>				
Інші необоротні активи	<b>70</b>				
<b>Усього за розділом I</b>	<b>80</b>	2534593	2823826	1834304	1585481
<b>II. Оборотні активи</b>					
Виробничі запаси	<b>100</b>	495887	541170	348803	241876
Поточні біологічні активи	<b>110</b>				
Незавершене виробництво	<b>120</b>				
Готова продукція	<b>130</b>				
Товари	<b>140</b>				
Векселі одержані	<b>150</b>				
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:		816893	1057985	581240	471899
чиста реалізаційна вартість	<b>160</b>				
первісна вартість	<b>161</b>				
Резерв сумнівних боргів	<b>162</b>				
Дебіторська заборгованість за розрахунками:					
з бюджетом	<b>170</b>	29641	35914	89877	86741
за виданими авансами	<b>180</b>				

## Продовження таблиці А.1

1	2	3	4	5	6
з нарахованих доходів	<b>190</b>				
із внутрішніх розрахунків	<b>200</b>				
Інша поточна дебіторська заборгованість	<b>210</b>	9410	7241	9577	12090
Поточні фінансові інвестиції	<b>220</b>				
Грошові кошти та їх еквіваленти:		41782	43363	182549	96835
в національній валюті	<b>230</b>				
в іноземній валюті	<b>240</b>				
Інші оборотні активи	<b>250</b>				
<b>Усього за розділом II</b>	<b>260</b>	1743723	2188091	1610037	1150471
<b>III. Витрати майбутніх періодів</b>	<b>270</b>				
<b>Баланс</b>	<b>280</b>	4278316	5011917	3444341	2736756
<b>Пасив</b>	<b>Код рядка</b>	<b>На початок 1-го року</b>	<b>На кінець 1-го року</b>	<b>На кінець 2-го року</b>	<b>На кінець 3-го року</b>
	1	2	3	4	5
<b>I. Власний капітал</b>					
Статутний капітал	<b>300</b>				
Пайовий капітал	<b>310</b>	36366	36366	36366	36366
Додатковий вкладений капітал	<b>320</b>				
Інший додатковий капітал	<b>330</b>				

Продовження таблиці А.1

1	2	3	4	5	6
Резервний капітал	<b>340</b>	<b>0</b>	0	0	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	<b>350</b>	2731455	3712260	2070560	1684033
Неоплачений капітал	<b>360</b>				
Вилучений капітал	<b>370</b>				
<b>Усього за розділом I</b>	<b>380</b>	2789105	3769910	2130535	1742879
<b>II. Забезпечення наступних витрат і платежів</b>					
Забезпечення виплат персоналу	<b>400</b>				
Інші забезпечення	<b>410</b>				
Цільове фінансування	<b>420</b>				
<b>Усього за розділом II</b>	<b>430</b>				
<b>III. Довгострокові зобов'язання</b>					
Довгострокові кредити банків	<b>440</b>				
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	<b>450</b>				
Відстрочені податкові зобов'язання	<b>460</b>	<b>0</b>	0	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	<b>470</b>	7798	7544	970	7329
<b>Усього за розділом III</b>	<b>480</b>	282614	99321	282694	276054
<b>IV. Поточні зобов'язання</b>					
Короткострокові кредити банків	<b>500</b>				

Продовження таблиці А.1

1	2	3	4	5	6
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	<b>510</b>				
Векселі видані	<b>520</b>				
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	<b>530</b>	309314	342446	291015	94325
Поточні зобов'язання за розрахунками:					
з одержаних авансів	<b>540</b>	329	671	136	11946
з бюджетом	<b>550</b>	42051	76717	5607	3465
з позабюджетних платежів	<b>560</b>				
зі страхування	<b>570</b>	4126	5540	805	4439
з оплати праці	<b>580</b>	126251	127575	80428	67947
з учасниками	<b>590</b>				
із внутрішніх розрахунків	<b>600</b>				
Інші поточні зобов'язання	<b>610</b>	23351	28116	6453	7247
<b>Усього за розділом IV</b>	<b>620</b>	1206597	1142686	1031112	717823
<b>V. Доходи майбутніх періодів</b>	<b>630</b>				
<b>Баланс</b>	<b>640</b>	4278316	5011917	3444341	2736756

## Додаток Б

Таблиця Б.1 – Звіт про фінансові результати ПАТ «Фармак» за 2017-2019

роки

<b>I. Фінансові результати</b>					
<b>Стаття</b>	<b>Код</b>	<b>На початок</b>	<b>На кінець</b>	<b>На кінець</b>	<b>На кінець</b>
	<b>рядка</b>	<b>2019-го</b>	<b>2019-го</b>	<b>2018-го</b>	<b>2017-го</b>
		<b>року</b>	<b>року</b>	<b>року</b>	<b>року</b>
1	2	3	4	5	6
Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	<b>010</b>				
Податок на додану вартість	<b>015</b>				
Акцизний збір	<b>020</b>				
	<b>025</b>				
Інші вирахування з доходу	<b>030</b>				
Чистий доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	<b>035</b>	5583124	4612715	2503335	1947537
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	<b>040</b>	-2387764	-2066853	-1001044	-854382
Валовий :					
прибуток	<b>050</b>	3195360	2545862	1502291	1093155
збиток	<b>055</b>				
Інші операційні доходи	<b>060</b>	25581	28450	5685	8747
Адміністративні витрати	<b>070</b>	-511489	-448023	-242843	-191790

Продовження таблиці Б.1

1	2	3	4	5	6
Витрати на збут	<b>080</b>	-1063197	-949501	-537413	-382024
Інші операційні витрати	<b>090</b>	-265913	-215083	-165023	-98893
Фінансові результати від операційної діяльності :					
прибуток	<b>100</b>	1380342	961705	562697	429195
збиток	<b>105</b>				
Доход від участі в капіталі	<b>110</b>				
Інші фінансові доходи	<b>120</b>	2364	2169	537	1166
Інші доходи	<b>130</b>	523	122		
Фінансові витрати	<b>140</b>				
Втрати від участі в капіталі	<b>150</b>				
Інші витрати	<b>160</b>	-62924	-90701	-267960	-13641
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування:					
прибуток	<b>170</b>	1276589	827452	274819	395231
збиток	<b>175</b>				
Податок на прибуток від звичайної діяльності	<b>180</b>	-241372	-151069	-28989	-77378
Фінансові результати від звичайної діяльності:					
прибуток	<b>190</b>				
збиток	<b>195</b>				

Продовження таблиці Б.1

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Надзвичайні:					
доходи	<b>200</b>				
витрати	<b>205</b>				
Податки надзвичайного прибутку	з <b>210</b>				
Чистий :					
прибуток	<b>220</b>	1035217	676383	241411	302678
збиток	<b>225</b>				