

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Тема: Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури (на прикладі ТОВ «ЕКО-МАК»)

*Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітня програма 6.076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»*

Завідувач кафедри: _____ /Мельник Л.Г./

Керівник роботи: _____ /Самусь Г.І./

*Виконавець: _____ /Сімков А.П./
П.І.Б.*

*Група: _____ Ез-61 к
шифр*

Суми 2020

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ.....	3
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ СТРУКТУРИ.....	7
1.1 Загальна характеристика поняття «трудові ресурси»	7
1.2 Основні показники ефективності використання трудових ресурсів.....	13
РОЗДІЛ 2 ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ СТРУКТУРИ ТОВ «ЕКО-МАК».....	21
2.1 Загальна характеристика підприємницької структури.....	21
2.2 Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами.....	22
2.3 Аналіз динаміки фонду робочого часу	30
2.4 Аналіз продуктивності праці.....	33
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «ЕКО-МАК».....	38
3.1 Проблеми ефективності використання трудових ресурсів	38
3.2 Заходи покращення ефективності використання трудових ресурсів	39
ВИСНОВКИ.....	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	43
ДОДАТКИ.....	45

РЕФЕРАТ

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який містить 22 найменування. Загальний обсяг роботи становить 47 с., у тому числі 9 таблиць, 5 рисунків, 19 формул, 2 додатки, список використаних джерел на 2 сторінках.

Метою даної роботи є комплексний аналіз ефективності використання трудових ресурсів та розробка пропозицій по підвищенню ефективності їх використання на ТОВ «Еко-Мак».

Для досягнення поставленої мети вирішені наступні завдання:

- розглянути теоретичні аспекти аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- провести аналіз використання трудових ресурсів підприємницької структури ТОВ «Еко-Мак»;
- запропонувати заходи по підвищенню ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Еко-Мак».

Предметом дослідження є соціально-економічні відносини, що виникають в процесі використання трудових ресурсів на ТОВ «Еко-Мак».

Об'єктом дослідження є трудові ресурси підприємницької структури ТОВ «Еко-Мак».

Методологічною основою роботи є такі методи: системний підхід, порівняльний та економічний аналіз, статистичні угруповання, узагальнення.

У першому розділі розглянуті теоретичні основи аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури, представлена система відповідних показників.

У другому розділі проведено аналіз використання трудових ресурсів підприємницької структури ТОВ «Еко-Мак».

У третьому розділі запропоновані заходи з підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури ТОВ «Еко-Мак».

Ключові слова: ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, ПЕРСОНАЛ,
ПРАЦІВНИКИ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ, ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ

ВСТУП

Одна з сучасних тенденцій, що найбільш яскраво виявляється – це підвищення ролі людських ресурсів, особливо в нових напрямках розвитку бізнесу. Стрімкий розвиток науки і техніки вимагає постійного оновлення знань і навичок, психологічної готовності до прийняття рішень і до певних дій в нестандартних ситуаціях, що передбачає поліпшення якості робочої сили і оптимізацію її використання.

Про актуальність теми дослідження свідчить, зокрема, той факт, що результати виробничо-господарської діяльності багато в чому чому визначаються ступенем використання трудових ресурсів. Аналіз трудових ресурсів дозволяє розкрити резерви підвищення ефективності виробництва за рахунок зростання продуктивності праці, більш раціонального використання чисельності робітників, їх робочого часу. В останній час все більш актуальним стає питання оцінки якості праці і результатів трудової діяльності, як окремих суб'єктів трудових відносин, так і в цілому результатів і ефективності праці колективу.

Все сказане вище доводить високу ступінь як суспільної, так і практичної значущості розглянутого напрямку в аналізі економічної діяльності підприємницької структури.

Цю проблему досліджувало багато українських та зарубіжних вчених, а саме: Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, Т.В. Давидюк, Т. І. Заславська, Є.П. Качан, О.В. Крушельницька, Ю.В. Пономарьова, О.В. Сардак, Л.І. Федулова та ін.

Об'єктом дослідження є трудові ресурси підприємницької структури ТОВ «Еко-Мак».

Предметом дослідження є соціально-економічні відносини, що виникають в процесі використання трудових ресурсів на ТОВ «Еко-Мак».

Метою даної роботи є комплексний аналіз ефективності використання трудових ресурсів та розробка пропозицій по підвищенню ефективності їх використання на ТОВ «Еко-Мак».

Для досягнення поставленої мети вирішені наступні завдання:

- розглянути теоретичні аспекти аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- провести аналіз використання трудових ресурсів підприємницької структури ТОВ «Еко-Мак»;
- запропонувати заходи по підвищенню ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Еко-Мак».

У роботі застосовувалися загальні методи дослідження: системний підхід, порівняльний а економічний аналіз, статистичні угруповання, узагальнення.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ СТРУКТУРИ

1.1 Загальна характеристика поняття «трудові ресурси»

Джерелом будь-якого виду діяльності є ресурси, якими володіє суспільство. Під ресурсами розуміється сукупність тих природних, соціальних і духовних сил, які можуть бути використані в процесі виробництва товару та інших благ. При проведенні аналізу до числа виробничих ресурсів повинні бути віднесені тільки ті, які відповідають елементам виробництва, а саме [1,с.76] :

- енергетичні ресурси відповідають елементу «енергія»;
- трудові ресурси – елементу «жива праця»;
- технічні ресурси – елементу «засоби праці»;
- матеріальні ресурси – елементу «предмет праці».

Загальною істотною ознакою виробничих ресурсів є їх матеріальна природа, тобто всі виробничі ресурси є предметами матеріальної діяльності, що мають речову основу.

В якості вимірників виробничих ресурсів прийняті наступні:

- трудові ресурси, характеризуються чисельністю людей, зайнятих в процесі виробництва;
- технічні ресурси, характеризуються енергетичною потужністю машинного парку (засобів праці);
- енергетичні ресурси, характеризуються обсягом паливно-енергетичних ресурсів, що витрачаються в процесі виробництва;
- матеріальні ресурси, характеризуються потрібною кількістю сировини і матеріалів.

Загальною характерною ознакою виробничих ресурсів є потенційна можливість їх участі в процесі виробництва. Наявність ресурсів відображає

готовність до процесу виробництва, але не свідчить про його початок, так як вимірювачі ресурсів не містять тимчасової характеристики. Вступивши в процес виробництва, вони стають «виробляючими» ресурсами, тобто виступають вже в іншій якості, а саме вони стають факторами виробництва.

Такий підхід до визначення виробничих ресурсів дозволяє зрозуміти сутність факторів виробництва. Фактори виробництва – це економічна категорія, що означає вже реально залучені в процес виробництва ресурси. Кожен фактор виробництва здатний принести своєму власникові відповідний дохід [2,с.125].

За факторами виробництва стоять певні групи людей: за «працею» – працівники, за «землею» – землевладці (приватний або державний не має значення), за «капіталом» – його власники, за «підприємницькою діяльністю» – організатори виробництва, управлінці. Кожна з груп претендує на певну частку в загальному доході: власник робочої сили отримує дохід в формі заробітної плати, власник землі – ренту, власник капіталу – процент, підприємець – прибуток від своєї підприємницької діяльності. Те, що є доходом для власника фактора виробництва, виступає як витрата, як витрати для покупця (споживача) цього фактора[3,с.83].

Відмінність трудових ресурсів від інших видів ресурсів підприємства полягає в тому, що кожен найманий працівник може: відмовитися від запропонованих йому умов; зажадати зміни умов праці; потребувати модифікації неприйнятних, з його точки зору, робіт; навчитися іншим професіям і спеціальностям; звільнитися з підприємства за власним бажанням.

Сучасна ринкова економіка пред'являє нові вимоги до робочої сили: участь в розвитку виробництва практично на кожному робочому місці; забезпечення високої якості швидко мінливої по своїх характеристиках і технологічно усе більш складної продукції; зниження собівартості виробів шляхом вдосконалення методів виробництва і зменшення витрат.

В економічній літературі саме поняття «трудові ресурси» не рідко ототожнюється з «робочою силою» і «персоналом». У принциповому сенсі цей

термін пов'язаний більше з макроекономічним рівнем, в масштабах використання працездатного населення на території країни, а персоналу – в рамках організації.

Основою будь-якої організації та її головним багатством є люди. Людина є не тільки ключовим, але і самим дорогим «ресурсом» будь якої компанії. Просування фірм на нові ринки і в нові регіони найчастіше викликається дією саме цього чинника. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є однією із найважливіших сфер створення конкурентних переваг. Організація, яка прагне закріпитися на ринку і зміцнити своє становище, намагається максимально ефективно використовувати своїх працівників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі співробітників на роботі і інтенсивного розвитку їх потенціалу [4,с.121].

Поняття «трудові ресурси» було вперше сформульовано в 1922 р . в одній із статей академіка С.Г Струмліна для характеристики національного багатства країни – трудового потенціалу. В умовах централізованого управління людськими ресурсами цей термін широко використовувався в практиці планування і обліку працездатного населення. Термін «трудові ресурси» виконував роль планово-облікового вимірювача робочої сили, дозволяючи кількісно враховувати працездатне населення, але без його якісного складу [5, с.30].

Сьогодні більшість авторів визначають трудові ресурси, як працездатну частину населення (працює і непрацююча), що володіє фізичними та інтелектуальними можливостями, здатну виробляти матеріальні блага і надавати їм послуги.

Трудові ресурси (підприємства) необхідно розглядати як частину професійно-кваліфікаційної структури персоналу організації, зумовленої виникненням трудових відносин і подальшим використанням трудового потенціалу працівників. Трудові ресурси на мікрорівні (в діяльності підприємства) – це надбання виробничої організації, як ресурс, який (як і інші ресурси) треба ефективно використовувати для досягнення цілей [6, с. 68].

Розглянемо різні підходи до визначення трудових ресурсів (табл.1.1)

Таблиця 1.1. –Теоретична сутність поняття «трудові ресурси»

Автор	Сутність поняття
О. І. Чалий [7,с.93]	працездатна частина населення країни, яка, маючи необхідний фізичний та інтелектуальний розвиток, здатна виробляти матеріальні блага й послуги
А.В.Калина [8,с.37]	частина населення, що має здатність до розумово корисної праці в народному господарстві
О. О. Бендасюк [9,с.173]	виражають стосунки, що слугують між суспільством, трудовим колективом і окремим індивідом щодо виробництва, розподілу, перерозподілу й використання сформованої працездатності, що відповідають їх інтересам, громадським потребам і рівню розвитку науково-технічного прогресу
Т.П.Макаровська, Н.М Бондар [10,с.102]	частина працездатного населення

Багато авторів визначають трудові ресурси з точки зору участі працездатного населення в громадському секторі економіки. Однак працювати можуть і всі інші категорії населення, які мають здатність до праці (особи молодше і старше працездатного віку), і не тільки в громадському, але і в приватному секторі економіки. Тому для характеристики потенційних ресурсів праці може використовуватися таке поняття, як «трудовий потенціал».

Це більш об'ємне поняття, різнобічне, оскільки його основою є термін «потенціал» – джерело можливостей, засобів, запасу, яким можуть бути приведені в дію, використані для вирішення будь-якого завдання чи досягнення певної мети.

Економічно активне населення (ЕАН) (по методології Міжнародної організації праці) включає в себе зайнятих і безробітних. Отже, трудові ресурси крім діючої робочої сили включають в себе і потенційно можливі джерела задоволення в ній суспільства [11,с.79]. У зарубіжній літературі застосовується термін «людські ресурси» Причому реальними людськими ресурсами статистиками всього світу визнається економічно активне населення.

Однак, поняття «трудо́ві ресурси» ширше поняття ЕАН по своєму змісту, так як крім зайнятих і безробітних воно включає всіх інших громадян, здатних працювати при настанні певних обставин.

Для визначення можливостей участі людини в економічних процесах поряд з поняттями «трудо́ві ресурси» і «трудо́вий потенціал» використовується поняття «робоча сила».

Сьогодні склалися два підходи до визначення сутності робочої сили: перший – це класичне визначення, яке дали К. Маркс і Ф. Енгельс – «здатність до праці, сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, і які можуть пускатися в хід всякий раз, коли він виробляє будь-які споживчі вартості») [12,с.76]. Його дотримується більшість вчених, другий підхід використовується сучасними авторами для позначення «економічно активного населення» і під «робочої силою» розуміється не здатність до праці, а людські ресурси для праці.

Робоча сила реалізується тільки в реальній участі її носія в процесі праці. Її цільове призначення – ефективна та творча праця. Робоча сила – це активна частина трудового потенціалу, яка може бути реалізована в процесі праці в певний момент часу.

У відповідності з існуючою сьогодні в Україні методикою поняття «трудо́ві ресурси» включає в себе населення в працездатному віці (від 16 до 55 років включно для жінок і від 16 до 60 років для чоловіків) за вирахуванням непрацюючих інвалідів 1-ї та 2-ї груп та пільгових пенсіонерів. До трудових ресурсів відносять також працюючих в непрацездатному віці (що працюють пенсіонери і підлітки у віці до 16 років) [13, с.43]. Але на сьогодні пенсійний вік для жінок поступово подовжується і на даний час становить 59 років.

Склад трудових ресурсів відображено на рисунку 1.1.

Вивчення статевої і вікової структури має важливе значення для формування робочих місць в економіці (в регіональному та галузевому розрізах) з урахуванням стану і розвитку ринку праці. Особливо значимою,

якісною характеристикою є освітня структура, оскільки вона характеризує стан інтелектуального розвитку трудових ресурсів.

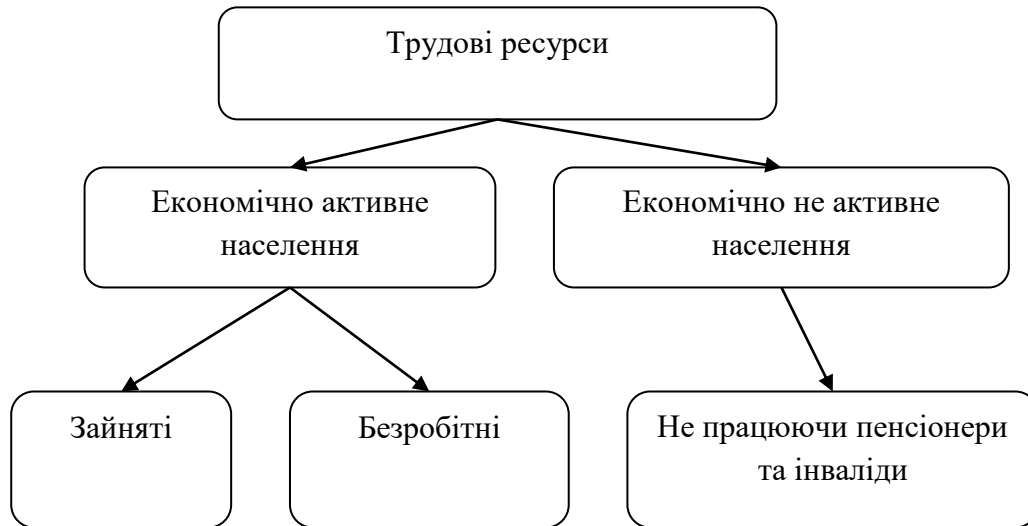


Рисунок 1.1 Склад трудових ресурсів

Трудові ресурси є головним ресурсом кожного підприємства, від якості та ефективності його використання багато в чому залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоздатності. Трудові ресурси приводять в рух матеріально-речові елементи виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку.

Структура персоналу підприємства – це сукупність окремих груп працівників, об'єднаних за рядом ознак і категорій. В залежності від участі у виробничому процесі виділяються: промислово-виробничий персонал – працівники, пов'язані безпосередньо з виробництвом, і не промисловий персонал – працівники, безпосередньо не пов'язані з виробництвом та його обслуговуванням, працівники соціальної інфраструктури підприємства (працівники дитячих і медичних закладів, що знаходяться на балансі підприємства та ін.) [14,с.31].

Усі зайняті на підприємстві поділяються по категоріям: робітники, керівники, фахівці, службовці. Працівники підприємства розподіляються по професіям, спеціальностям і кваліфікації [11,с.87].

У структурі персоналу по рівню освіти виділяються працівники, які мають вищу, середню спеціальну та середню освіту.

Структура персоналу по стажу може розглядатися по загальному трудовому стажу і стажу роботи на даному підприємстві.

Розглянемо іншу, не менш важливу за значення характеристику трудових ресурсів підприємства – чисельність персоналу. Документ, в якому відбивається необхідна чисельність працівників, називається штатним розкладом, він передбачає перелік посад, чисельність працівників по кожній посаді, посадовий оклад або тарифну ставку, надбавки і фонд заробітної плати за окладами та тарифними ставками. Штатний розклад складається окремо по кожному структурному підрозділу і по підприємству в цілому.

1.2 Основні показники ефективності використання трудових ресурсів

Складовою частиною поняття ефективності діяльності підприємства є ефективність функціонування його персоналу. Оцінка цього показника представляється досить складним і багаторівневим дослідженням і проводиться в декількох напрямках. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності персоналу тісно пов'язаний з особливостями виробничого процесу на підприємстві і його кінцевими результатами, а також з соціальною структурою суспільства і економічним рівнем розвитку підприємства [15, с.227].

Рациональне використання персоналу підприємства – неодмінна умова, що забезпечує безперебійність виробничого процесу і успішне виконання виробничих планів.

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається порівнянням фактичної кількості працівників по категоріям і професіям з

плановою потребою. У разі виявлення значних відхилень по будь-яким професіям, необхідно встановити конкретні причини і намітити заходи по їх усуненню. До аналізу залучають дані про середньооблікову чисельність працюючих за категоріями, проводиться аналіз відповідності виконуваної роботи кваліфікації робітників [15, с.191].

Аналіз трудових ресурсів по рівню кваліфікації проводиться зіставленням середнього фактичного коефіцієнта робочих тієї або іншої спеціальності з середнім коефіцієнтом фактично виконаних робіт.

Процес зміни чисельності працівників, що призводить до перерозподілу робочої сили між окремими підприємствами, галузями і регіонами, називається рухом робочої сили.

Рух робочої сили відбувається завжди і причини таких змін різноманітні. Одні з них викликані причинами демографічного характеру, інші змінами, що відбуваються в економіці.

Аналіз руху робочої сили здійснюється в динаміці за ряд років на основі наступних коефіцієнтів:

- коефіцієнт обороту по прийому робочих (K_{on}), який визначається, як відношення кількості прийнятого на роботу персоналу до середньооблікової чисельності персоналу;

$$K_{on} = \frac{Ч_n}{Ч_{cc}} \quad (1.1.)$$

де $Ч_n$ – чисельність прийнятих працівників за звітний період;

$Ч_{cc}$ – середньооблікова чисельність персоналу;

- коефіцієнт обороту по вибуттю (K_{ov}), визначається зіставленням кількості звільнених працівників до середньооблікової чисельності персоналу:

$$K_{ov} = \frac{Ч_v}{Ч_{cc}} \quad (1.2.)$$

де $Ч_v$ - чисельність вибулих працівників за звітний період ;

$$K_{zag} = K_{on} + K_{ov} \quad (1.3.)$$

$K_{\text{заг}}$ – сума значень коефіцієнтів по прийому і вибуття характеризує загальний оборот робочої сили :

- коефіцієнт плинності кадрів ($K_{\text{п}}$), який визначається, як відношення кількості звільнених за власним бажанням і за ініціативою адміністрації до середньооблікової чисельності персоналу:

$$K_{\text{п}} = \frac{Ч_{\text{зв}}}{Ч_{\text{сб}}} \quad (1.4)$$

де $Ч_{\text{зв}}$ – чисельність працівників, звільнених за власним бажанням і за ініціативою адміністрації за звітний період;

- коефіцієнт сталості складу персоналу підприємства ($K_{\text{с}}$), який визначається, як відношення кількості працівників, які працювали весь рік, до середньооблікової чисельності персоналу:

$$K_{\text{с}} = \frac{Ч_{\text{пс}}}{Ч_{\text{сб}}} \quad (1.5)$$

де $Ч_{\text{пс}}$ – чисельність працівників, які працювали весь звітний період;

- коефіцієнт співвідношення прийнятих працівників до вибулих ($K_{\text{с}}$) визначається по наступній формулі:

$$K_{\text{с}} = \frac{Ч_{\text{п}}}{Ч_{\text{в}}} \quad (1.6)$$

При оцінці ефективності використання трудових ресурсів важливе значення має використання фонду робочого часу, що залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих одним робітником днів в середньому за рік, середньої тривалості робочого дня:

$$\text{ФРЧ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{Т} \quad (1.7)$$

де ФРЧ – фонд робочого часу;

ЧР – чисельність робітників;

Д – кількість відпрацьованих одним робочим днів в середньому за рік ;

Т – середня тривалість робочого дня.

Ефективність використання трудових ресурсів підприємства характеризує продуктивність праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або витратами робочого часу на виробництво одиниці продукції або виконаної роботи. Продуктивність праці в широкому розумінні - це здатність конкретного працівника виробляти продукцію і надавати послуги [15,с.201].

Для оцінки рівня продуктивності праці застосовується система узагальнюючих, приватні і допоміжних показників.

Найширше використовуються узагальнюючі показники до яких відносять: середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції одним робітником, а також середньорічний виробіток продукції на одного працюючого в вартісному вираженні.

Виробіток на одного працюючого або одного робітника в значній мірі залежить від матеріаломісткості окремих видів продукції, обсягу кооперованих поставок, структури продукції. Більш об'єктивну оцінку продуктивності праці дає показник, обчислений за чистою продукцією, тобто по обсягу продукції за вирахуванням матеріальних витрат і амортизації основних фондів[16,с. 93].

Кожен з перерахованих в перевищене показників ефективності використання трудових ресурсів має своє значення. Їх комплексне застосування дозволяє глибше аналізувати окремі суб'єкти господарювання та їх підрозділів.

Найбільш узагальнюючим показником продуктивності праці є середньорічний виробіток продукції одним працюючим (РВ):

$$PB = \frac{ВП}{Ч_{cc}} \quad (1.8)$$

де ВП – обсяг валової продукції або виконаної роботи в вартісному вираженні.

Факторна модель для показника середньорічного виробітку буде мати наступний вигляд:

$$PB_{ппп} = Пв * Д * Т * ГВ \quad (1.9)$$

де P_B – частка робітників у загальній чисельності працівників;

D – кількість відпрацьованих днів одним робочим за рік;

T – середня тривалість робочого дня;

$ГВ$ – середньогодинний виробіток продукції.

Розрахунок впливу даних факторів на зміну рівня середньорічного виробітку промислово-виробничого персоналу можна визначити одним з способів детермінованого факторного аналізу.

зміна :

- Питомої ваги робітників в загальній чисельності персоналу підприємства:

$$\Delta P_{B_{\text{пл}}} = \Delta P_B * D_{\text{пл}} * T_{\text{пл}} * ГВ_{\text{пл}} \quad (1.10)$$

- Кількості відпрацьованих днів одним робочим за рік:

$$\Delta P_{B_{\text{Д}}} = P_{B_{\text{Ф}}} * \Delta D * T_{\text{пл}} * ГВ_{\text{пл}} \quad (1.11)$$

- Тривалості робочого дня:

$$\Delta P_{B_{\text{Т}}} = P_{B_{\text{Ф}}} * D_{\text{ф}} * \Delta T * ГВ_{\text{пл}} \quad (1.12)$$

- Середньогодинний виробіток робітників

$$\Delta P_{B_{\text{ГВ}}} = P_{B_{\text{Ф}}} * D_{\text{ф}} * T_{\text{ф}} * \Delta ГВ \quad (1.13)$$

Аналогічним чином аналізується зміна середньорічного виробітку робітника, яка залежить від кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік, середньої тривалості робочого дня і середньогодинного виробітку:

$$P_B = D * T * ГВ \quad (1.14)$$

Обов'язково аналізується зміна середньогодинного виробітку як одного з основних показників продуктивності праці і чинника, від якого залежить рівень середньоденного та середньорічного виробітку робітників. Величина цього показника залежить від багатьох факторів: ступеня механізації і автоматизації виробничих процесів, кваліфікації робітників, їх трудового стажу і віку, організації праці та його мотивації, техніки і технології виробництва, економічних умов господарювання та ін. [17, с.177].

Ефективність праці – це його результативність. Вона показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ і

кількостей витраченого на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення трудових витрат. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісних благ при одних і тих же або менших витратах праці.

Підвищення продуктивності праці в будь-якій системі може відбуватися різними шляхами під впливом різних факторів. Вона може підвищуватися, якщо спостерігається одна з наступних ситуацій [18,с. 256]:

- обсяг продукції зростає, а витрати знижуються;
- обсяг продукції зростає швидше, ніж витрати;
- обсяг продукції залишається без змін, в той час як витрати знижуються;
- обсяг продукції зростає при незмінних витратах;
- обсяг продукції знижується більш повільними темпами, ніж витрати.

При аналізі продуктивності праці зіставляються темпи зростання продуктивності праці одного робітника і працюючого. При цьому перші повинні випереджати другі, так як повинна мати місце позитивна тенденція збільшення питомої ваги робітників.

Фактори зростання продуктивності праці – це зміна матеріально-технічних, організаційних і соціально-економічних умов як безпосередньо в процесі виробництва, так і поза ним, під впливом яких скорочуються витрати праці на виробництво одиниці продукції.

Основним показником, що характеризує рівень оплати праці працівників, є їх середня заробітна плата. Середня заробітна плата визначається, виходячи з фонду оплати праці працівників спискового складу (включаючи фонд оплати праці сумісників) і суми матеріального заохочення. Розрізняють середньорічну, середньомісячну і середньогодинну заробітну плату [19,с.185].

Аналіз використання фонду заробітної плати передбачає розрахунок абсолютного і відносного відхилення фактичної його величини від планового.

Абсолютна відхилення (Δ ЗПабс) визначається порівнянням фактично використаних коштів на оплату праці (ЗПФ) з плановим значенням (ЗПпл) в цілому по організації, виробничим підрозділам і категоріям працівників:

$$\Delta \text{ЗП} = \text{ЗПФ} - \text{ЗПпл} \quad (1.15)$$

Вплив на абсолютне відхилення в фонді заробітної плати змін основних факторів:

- чисельності працюючих:

$$\Delta \text{ЗПчр} = (\text{ЧПФ} - \text{ЧПпл}) * \text{ЗПср} \quad (1.16)$$

де Δ ЗПчр – зміна заробітної плати під впливом зміни чисельності працюючих;

ЧПф і ЧПпл – відповідно чисельність працюючих фактична і планова;

ЗПср – середня заробітна плата одного працівника.

- середньої заробітної плати працівника:

$$\Delta \text{ЗПср} = \text{ЧПФ} * (\text{ЗПсрф} - \text{ЗПсрп}) \quad (1.17)$$

Однак потрібно мати на увазі, що абсолютне відхилення саме по собі не характеризує використання коштів на оплату праці, так як цей показник визначається без обліку ступеня виконання плану або зміни проти показників минулого року по про об'єм виробництва продукції.

Відносне відхилення розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою зарплати та її плановою величиною, скоригованою на коефіцієнт виконання плану по виробництву продукції:

$$\Delta \text{ЗПотн} = \text{ЗПФ} - (\text{ЗПпер.пл} * \text{Квип.пл} + \text{ЗПпост.пл}) \quad (1.18)$$

Для більш ефективного використання фонду заробітної плати необхідно оптимізувати наявні резерви. Резерви можна оптимізувати наступним чином[15,с.321]:

- ліквідувати зайву чисельність персоналу (особливо в частині персоналу, формує постійні витрати в собівартості продукції);

- знизити непродуктивні виплати по заробітній платі;

- ліквідувати необґрунтоване збільшення розцінок;

- зменшити оплати, пов'язані з різними відхиленнями в діяльності підприємства;
- знизити трудомісткість продукції в сторону зменшення зарплатоємності;
- ввести обґрунтовану систему мотивації;
- вибрати обґрунтовану і ефективну систему оплати праці ;
- поліпшити співвідношення в темпах зростання продуктивності праці і заробітної плати.

Аналіз темпів зміни продуктивності праці і заробітної плати дає корисну інформацію про ефективність діяльності організації.

РОЗДІЛ 2 ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ СТРУКТУРИ ТОВ «ЕКО-МАК»

2.1. Загальна характеристика підприємницької структури

Товариство з обмеженою відповідальністю (ТОВ) «Еко-Мак» знаходиться за юридичною адресою: вул. Санаторна б.27, м. Київ, 02099. Підприємницька структура виготовляє сталеву трубопровідну арматуру високого тиску з умовним проходом від 3 до 125 мм і робочим тиском до 70 МПа, а також добічі і фонтанне обладнання з робочим тиском від 14 до 105 МПа. Підприємство також виготовляє поковки з вуглецевої і легованої сталей масою до 2000 кг, об'ємні штампування різної конфігурації масою до 250 кг.

Сталева трубопровідна арматура, що випускається підприємницькою структурою, застосовується в технологічних лініях і устаткуванні для виробництва полімерів та мінеральних добрив, в обладнанні для переробки газу, нафти і нафтопродуктів, у хімічній промисловості.

Гирлове і фонтанне обладнання застосовується для оснащення гирла свердловин при бурінні та видобутку нафти і газу. Це – обладнання обв'язки обсадних колон і арматури фонтанної, що складається з корпусів колонних головок, котушок-трубоутримувачів обсадних і ліфтових колон, клинових і муфтових підвісок, трійників і хрестовиків. Перевідники трубних головок, верхніх з'єднувачів, перекладних і дистанційних котушок, засувок, дроселів, фланцевих, різьбових та інших кінцевих з'єднувачів, кільцевих прокладок.

Спеціальне конструкторсько-технологічне бюро, дозволяє забезпечити конструкторські розробки, впровадити нові технології, забезпечити сервісне обслуговування та ремонт обладнання [20].

Продукція ТОВ «Еко-Мак» постійно вдосконалюється.

Директор, який представляє підприємницьку структуру як юридична особа в усіх закладах та організаціях, є розпорядником власності та фінансів.

Йому підпорядковані такі керівники: головний бухгалтер; начальник виробництва; начальник лабораторії; головний механік; начальник заготівлі; начальник відділу збуту; начальник охорони.

Основні економічні характеристики підприємства наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Основні економічні характеристики ТОВ «Еко-Мак»

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.
Середньооблікова чисельність працюючих, чол.	255	281	287
Доходи, тис.грн.	26622,06	41123,06	48470,00
ФОП, тис.грн.	16050,911	23302,584	30902,700
ФОП основного виробництва, тис.грн.	12829,130	18875,609	25153,000
Середня заробітна плата, грн.	5245,40	6910,61	8972,91
Середньорічний виробіток робітника, тис. грн.	131,14	181,16	208,92

Як видно із таблиці 2.1. середньооблікова чисельність працюючих за період, що аналізується збільшилась, зросли доходи і відповідно середня заробітна плата на підприємстві.

2.2 Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається шляхом порівняння фактичної кількості працівників по категоріях і професіям з плановою потребою. Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами ТОВ «Еко-Мак» у період за 2017 - 2019 роки показаний в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами

Категорія персоналу	Чисельність працівників, чол.							Темп зростання, %	
	Факт 2016	План 2017	Факт 2017	План 2018	Факт 2018	План 2019	Факт 2019	2018/2017	2019/2018
Середньооблікова чисельність виробничого персоналу	245	277	255	315	281	299	287	110,2	102,1
Персонал основного виробництва	198	220	203	253	227	240	232	111,8	102,2
Персонал обслуговуючого і допоміжного виробництва	25	32	28	35	27	32	29	96,4	107,4
Адміністративно-управлінський персонал	22	25	24	27	27	27	26	112,5	96,3

За даними таблиці 2.2. видно, що на протязі трьох років підприємство не забезпечено працівниками в повному обсязі. Так, в 2017 р. відхилення від плану склало 7,9 %, в 2018 р. – 10,8 %, а в 2019р. – 4,1 %. Найбільше відхилення від плану спостерігається в 2018 р., причому найменша укомплектованість кадрами спостерігається в категорії обслуговуючого персоналу і персоналу основного виробництва. У 2019 році ситуація трохи покращилася, незважаючи на те, що темп зростання чисельності персоналу щодо попереднього року в 2018 р. вище, ніж в 2019 р. Це пов'язано з різницею в плановій чисельності працівників.

У процесі аналізу необхідно вивчити і зміну структури персоналу ТОВ «Еко-Мак», тобто провести вертикальний аналіз. У процесі аналізу вивчається співвідношення між основними і допоміжними робітниками і керівниками.

Якщо питома вага основних робітників знижується, це веде до зниження загального виробітку робітників. Дані для аналізу зміни структури чисельності трудових ресурсів наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Зміна структури чисельності трудових ресурсів

Категорія працівників	Середньооблікова чисельність			Питома вага, %		
	Роки			Роки		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Всього:	255	281	287			
Персонал основного виробництва	203	227	232	79,6	80,8	80,8
Персонал обслуговуючого та допоміжного виробництва	28	27	29	11,0	9,6	10,1
Персонал адміністративно-управлінського апарату	24	27	26	9,4	9,6	9,1

За даними таблиці 2.3 видно, що з 2017 року по 2019 рік змінювалася чисельність персоналу підприємства. Разом з тим, як показує рисунок 2.1, співвідношення чисельності по категоріях змінювалося не значно.

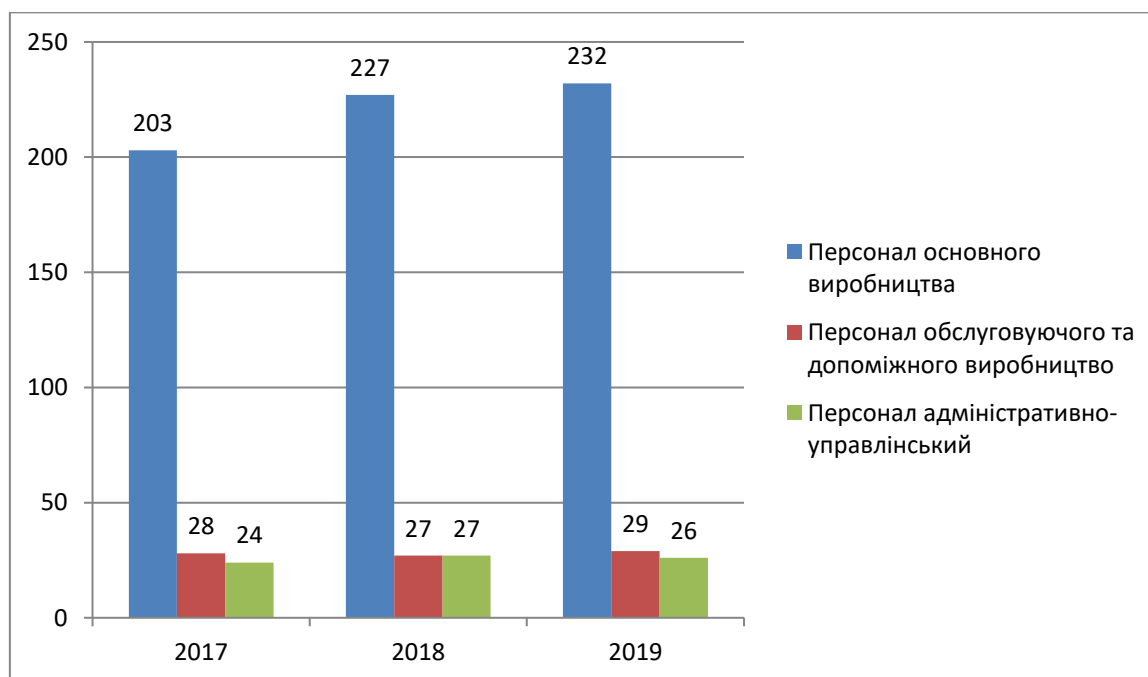


Рисунок 2.1 Структура чисельності працівників ТОВ «Еко-Мак» 2017 - 2019 рр.

Для подальшого аналізу розглянемо чисельність персоналу ТОВ «Еко-Мак» за трудовим стажем роботи. Дані для аналізу наведено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Склад трудових ресурсів по трудовому стажу на ТОВ «Еко-Мак»

Показник	Роки			Питома вага, %		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Загальний стаж роботи в галузі, з них:	306	323	343			
від 3 місяців до 1 року	70	75	91	22,9	23,2	26,5
від 1 року до 3 років	26	26	26	8,5	8,0	7,6
від 3 до 5 років	36	37	37	11,8	11,5	10,8
від 5 до 10 років	34	37	41	11,1	11,5	12,0
більше 10 років	140	148	148	45,8	45,8	43,1

У 2018 році збільшилася кількість працюючих з загальним стажем у галузі більш 10 років до 148 осіб, з загальної чисельності працюючих це становить 45,8%. Спостерігається тенденція до збереження персоналу з досвідом роботи в даній галузі понад 10 років, це каже про те, що на аналізованому підприємстві працюють досвідчені працівники.

В цілому на підприємницькій структурі ТОВ «Еко-Мак» зберігається співвідношення чисельності працівників за стажем роботи. Отже, чисельність працівників підприємства зі стажем роботи в галузі від 3 місяців до 1 року середній відсоток за 3 роки склав 24,2%, зі стажем роботи від 1 року до 3 років середній відсоток за 3 роки дорівнює 8%, зі стажем роботи від 3 років до 5 років становив в середньому 11,8%, зі стажем роботи від 5 років до 10 років – 11,5%, зі стажем від 10 років і більше середній відсоток за 3 роки становить 44,9%.

Структура чисельності працівників ТОВ «Еко-Мак» за стажем в 2019 році показана на рисунку 2. 2.

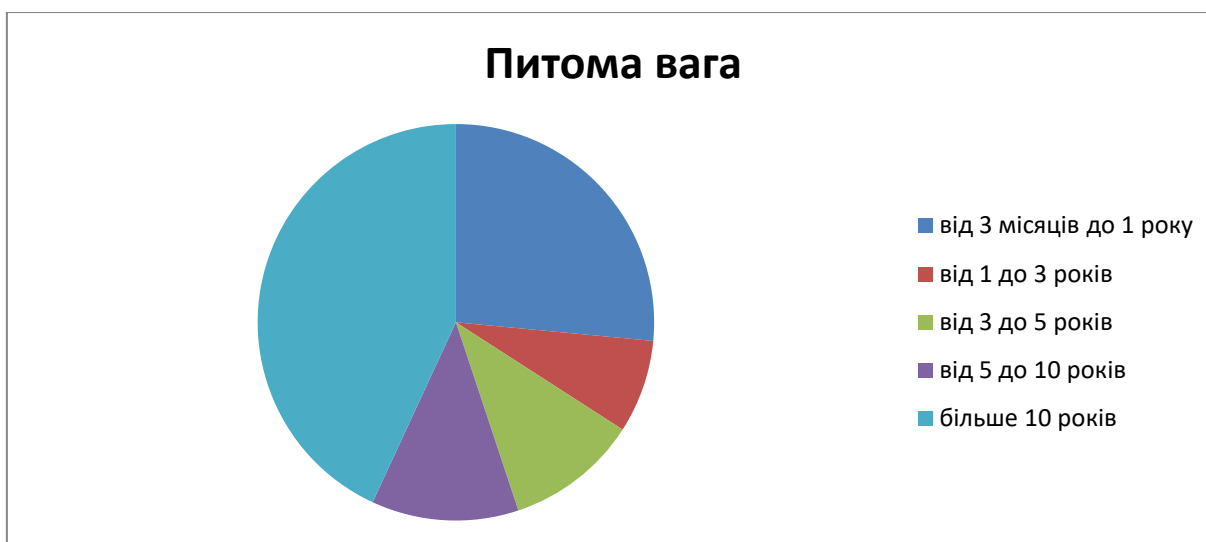


Рисунок 2.2 Структура чисельності працівників ТОВ «Еко-Мак» за стажем роботи в 2019 році

Проаналізуємо трудові ресурси підприємства за рівнем освіти. Дані для аналізу наведено в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Склад трудових ресурсів ТОВ «Еко-Мак» за рівнем освіти

Освіта	Чисельність працівників, на кінець року			Темп зростання, %	
	2017	2018	2019	2018/2017	2019/2018
середня, середня спеціальна	291	304	318	104,5	104,6
вища	15	19	25	126,7	131,6%
Пройшли атестацію на підприємстві	11	34	24	309,1	70,6
Пройшли підвищення кваліфікації та перепідготовку	36	38	39	105,6	102,6
Всього:	306	323	343		

На основі даних таблиці 2.5, можна зробити висновки, що кількість працівників, що мають вищу освіту, збільшується (рис. 2.5). Зростання чисельності працівників з вищою освітою в 2018 році щодо 2017 року склало 26,7%, в 2019 році – 31,6%. Також збільшилась чисельність працівників, які пройшли атестацію на підприємстві та курси підвищення кваліфікації і перепідготовки. Це свідчить про те, що професійний рівень працівників підприємства зростає. Даний факт істотно позначається на якості роботи

підприємства: підвищується якість обслуговування клієнтів, збільшується обсяг наданих послуг.

Разом з тим, можна сказати, що чисельність працівників з вищою освітою становить незначний відсоток від загальної чисельності працівників підприємства: в 2017 році – 4,9%, в 2018 році – 5,9% в 2019 році – 7,3%.

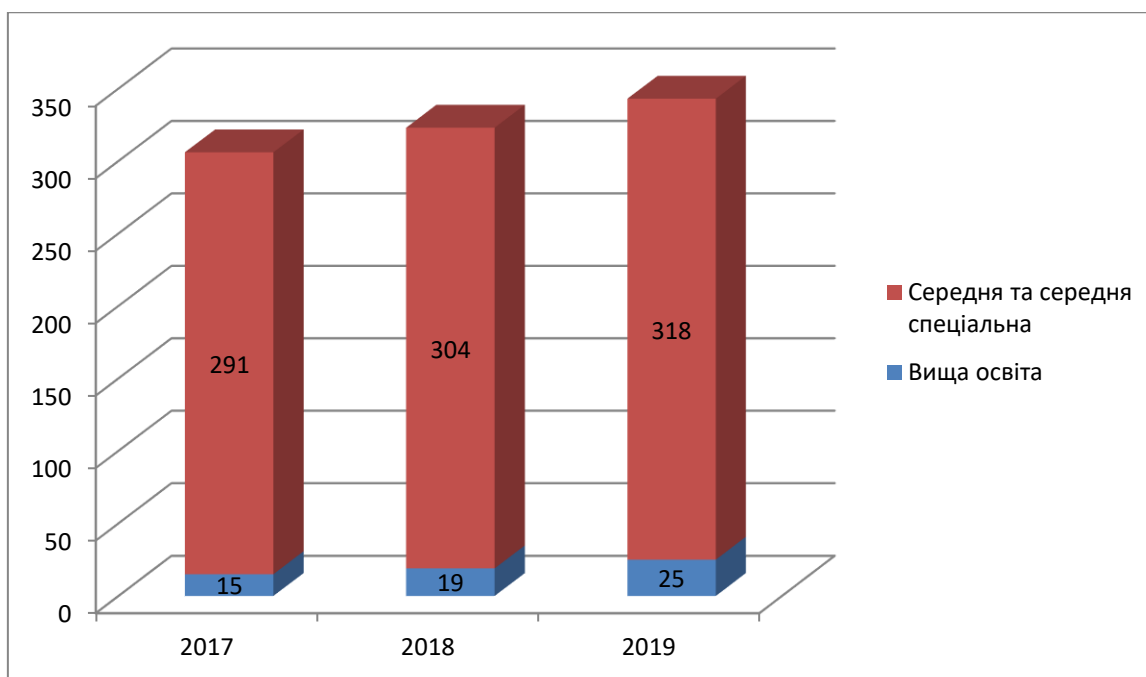


Рисунок 2.3 Структура трудових ресурсів за рівнем освіти ТОВ «Еко-Мак», чол.

В оцінці ефективності використання трудових ресурсів найбільш відповідальний етап полягає в аналізі забезпеченості підприємства робочою силою - це вивчення її руху.

Дані для вивчення руху трудових ресурсів наведено в таблиці 2.6.

Як видно за даними таблиці 2.6, в 2018 році щодо 2017 року, а також в 2019 році щодо 2018 року, ситуація щодо трудових ресурсів підприємства поліпшується, а саме :

- збільшується середньооблікова чисельність працівників;

- спостерігається зростання чисельності працівників підприємства, що працювали весь рік;

- зменшується кількість звільнених з підприємства

Таблиця 2.6 – Аналіз руху трудових ресурсів

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відхилення 2019 р. до 2017 р.
Чисельність персоналу на початок року, чол.	204	239	231	27
Кількість прийнятого персоналу, чол.	166	143	167	1
Кількість звільнених працівників, чол.	64	59	55	-9
Кількість звільнених за власним бажанням і запорушення трудової дисципліни, чол.	64	59	55	-9
Чисельність персоналу на кінець року, чол.	306	323	343	37
Середньооблікова чисельність персоналу, чол.	255	281	287	32
Кількість працівників, що пропрацювали весь рік, чол.	191	222	232	41
Коефіцієнт обороту по прийому працівників	0,651	0,509	0,582	-0,069
Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,251	0,210	0,192	-0,059
Коефіцієнт загального обороту	0,902	0,719	0,774	-0,128
Коефіцієнт плинності кадрів	0,251	0,210	0,192	-0,059
Коефіцієнт сталості персоналу підприємства	0,749	0,790	0,808	0,059

Динаміка зміни чисельності трудових ресурсів підприємства відображена на рисунку 2.4.

Як видно з рисунку 2.4 коефіцієнт плинності кадрів протягом трьох років помітно знижується. Це можна пояснити тим, що в протягом 2017 року не було зростання заробітної плати, що не проводилися виплати преміальної винагороди. Однак, в 2018 - 2019 рр. ситуація змінилася, стала проводитися виплата преміальної винагороди (на основному виробництві щомісяця, на допоміжному виробництві та апарату управління щоквартально).

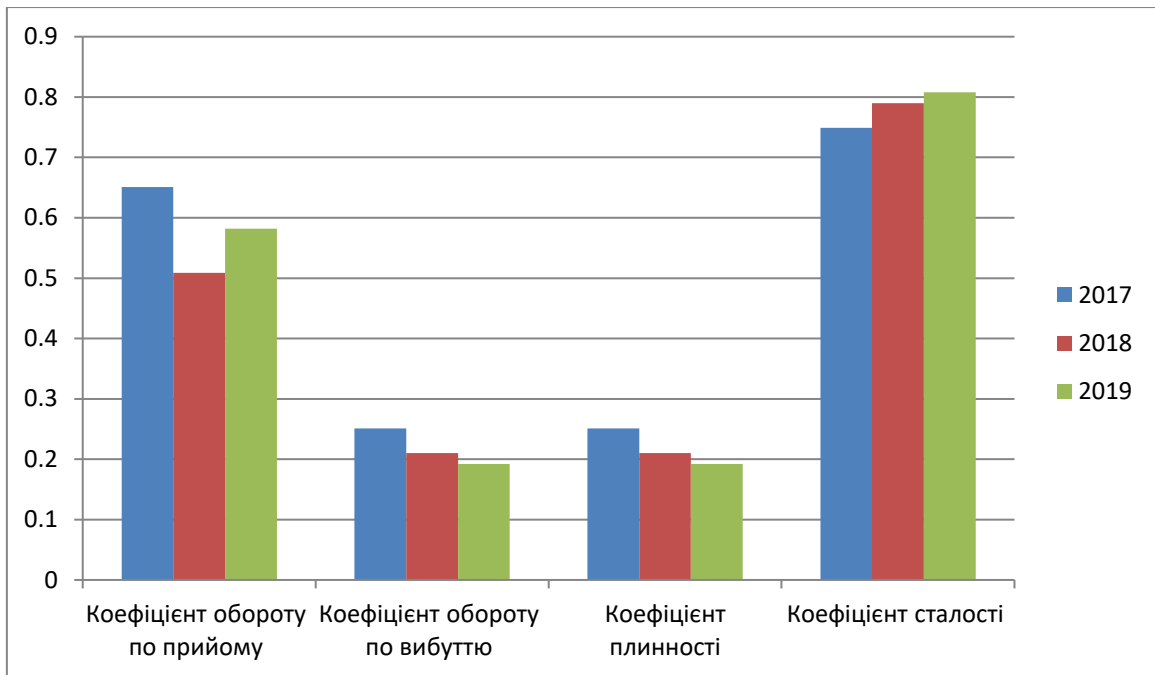


Рисунок 2.4 Динаміка зміни чисельності трудових ресурсів

Слід зазначити, що коефіцієнт обороту по прийому на роботу на ТОВ «Еко-Мак» знизився в 2018 році в порівнянні з 2017 роком на 0,14, а в 2019 році в порівнянні з 2018 – на 0,07 одиниць збільшився. При цьому кількість звільнених працівників скорочується, відхилення 2018 р. до 2017 р. становить 0,04 одиниці, а між 2018 і 2019 роками становить всього 0,02 одиниці, що свідчить про те, що основна частина трудових ресурсів зберігається. Що стосується загального обороту кадрів, то тут також спостерігається тенденція до зниження показника, відхилення 2018 року до 2017 становить 0,18 одиниць, а в 2019 році відбулося збільшення даного коефіцієнта – на 0,06 одиниці, це пов'язано з збільшенням числа прийнятих працівників у порівнянні з попереднім роком, а відповідно, збільшився показник обороту по прийому. Останній показник, яким характеризується рух робочої сили – це показник сталості трудових ресурсів. У 2018 році цей показник зріс порівняно з 2017 роком на 0,04 одиниці, в 2019 році відхилення від минулого року склало 0,018 одиниць – отже, кількість працюючих постійно зайнятих на виробництві збільшується і скорочується кількість працівників, що звільняються з виробництва. У період з 2017 по 2019 роки спостерігається значне поліпшення

умов праці і умов оплати праці. Працівники зацікавлені продовжувати свою трудову діяльність на підприємстві.

2.3. Аналіз динаміки фонду робочого часу

Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити по кількості відпрацьованих днів і годин одним працівником за аналізований період часу, а також по мірі використання фонду робочого часу (ФРЧ).

Дані про використання трудових ресурсів ТОВ «Еко-Мак» представлені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Використання трудових ресурсів на ТОВ «Еко-Мак»

Показники	2017р.		+, -	2018 р.		+, -	2019р.		+, -
	план	факт		план	факт		план	факт	
Середньорічна чисельність робітників основного виробництва, ЧР	220	203	-17	253	227	-26	240	232	-8
Відпрацьовано днів одним робочим за рік, Д	228	231	+3	225	224	-1	224	223	-1
Відпрацьовано годин одним робочим за рік, Г	1755,6	1709,4	-46,2	1710,0	1724,8	+14,8	1702,4	1873,2	+170,8
Середня тривалість робочого дня, Т	7,7	7,4	-0,3	7,6	7,7	+0,1	7,6	8,4	+0,8
Загальний фонд робочого часу, чол-годин, ФРЧ	386232	347008	-39224	432630	391530	-41100	408576	434582	+26006

ФРЧ залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих днів одним робітником в середньому за рік і середньої тривалості робочого дня. На даному підприємстві фактичний ФРЧ: в 2017 році – менше планового на 39224 годин, в 2018 році – менше планового на 41100 годин, а в 2019 році – більше планового на 27830 годин.

Визначимо, за рахунок зміни яких чинників відбулися такі відхилення на ТОВ «Еко-Мак».

2017 рік :

а) чисельності робітників

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) * \text{Дпл} * \text{Т}_{\text{пл}} = (-17) * 228 * 7,7 = -29845,2 \text{ (год.)};$$

б) кількості відпрацьованих днів одним робітником

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{д}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} * (\text{Дф} - \text{Дпл}) * \text{Т}_{\text{пл}} = 203 * (+3) * 7,7 = +4689,3 \text{ (год.)};$$

в) тривалості робочого дня

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{т}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} * \text{Дф} * (\text{Тф} - \text{Тпл}) = 203 * 231 * (-0,3) = -14067,9 \text{ (год.)}.$$

Як видно з розрахунків, зміна чисельності робітників грає чималу роль в виникненні втрат робочого часу, відхилення фактичної чисельності від планової становить 17 осіб, це говорить про недоукомплектованість підприємства трудовими ресурсами у 2017 році. Досить істотні внутрішньозмінні втрати робочого часу, вони склали 0,3 години, а за всі відпрацьовані дні усіма робітниками – 14067,9 годин. Загальні втрати робочого часу склали 43913,1 год. або 12,7% від загального фактичного ФРЧ в 2017 році.

2018 рік:

а) чисельності робітників

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) * \text{Дпл} * \text{Т}_{\text{пл}} = (-26) * 225 * 7,6 = -44460 \text{ (год.)};$$

б) кількості відпрацьованих днів одним робочим

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{д}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} * (\text{Дф} - \text{Дпл}) * \text{Т}_{\text{пл}} = 227 * (-1) * 7,6 = -1725,2 \text{ (год.)};$$

в) тривалості робочого дня

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{т}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} * \text{Дф} * (\text{Тф} - \text{Тпл}) = 227 * 224 * (0,1) = +5084,8 \text{ (год.)}.$$

У 2018 році також великий вплив нестачі робітничого персоналу на втрати робочого часу, відхилення фактичної його чисельності від планової склало 26 осіб. Велика частина втрат викликана саме цим фактором. Разом з тим, відбулося збільшення тривалості робочого дня, хоч і незначне, внутрішніх втрат в даному році не спостерігається. Загальні втрати робочого часу склали 46185,2 год. або 11,8%.

2019 рік:

а) чисельності робітників

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) * \text{Дпл} * \text{Т}_{\text{пл}} = (-8) * 224 * 7,6 = - 13619,2 \text{ (год.)};$$

б) кількості відпрацьованих днів одним робітником

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{д}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} * (\text{Дф} - \text{Дпл}) * \text{Т}_{\text{пл}} = 232 * (-1) * 7,6 = - 1763,2 \text{ (год.)};$$

в) тривалості робочого дня

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{т}} = \text{ЧР}_{\text{ф}} * \text{Дф} * (\text{Тф} - \text{Тпл}) = 232 * 223 * (0,8) = +41388,8 \text{ (год.)}.$$

У 2019 році втрати робочого часу відбулися в основному за рахунок впливу таких факторів, як чисельність робітників і кількість відпрацьованих днів одним робітником. Однак, через збільшення тривалості робочого дня на 0,8 годин ці втрати були покриті, і ФРЧ був більше планового на 26006,4 год. або 6% від фактичного ФРЧ.

На підприємстві фонд робочого часу збільшується з кожним роком, причиною цього є збільшення тривалості робочого дня.

Як видно з таблиці 2.7., при відхиленні чисельності працівників від планового показника, відбулося зростання тривалості робочого дня. Штатні співробітники працевлаштовані за внутрішнім сумісництвом, відповідно і в загальній чисельності співробітників, чисельність працівників по внутрішньому сумісництвом не врахована. За рахунок цього середня тривалість робочого дня збільшується, а чисельність щодо планового показника зменшується.

Для виявлення причин цілоденних і внутрішніх втрат робочого часу зіставляють дані фактичного і планового балансу робочого часу (таблиця 2.8.).

Таблиця 2.8 – Баланс часу роботи одного робітника ТОВ «Еко-Мак», днів

Показники	2017 р.		2018 р.		2019 р.	
	план	факт	план	факт	план	факт
1. Календарний час	365	365	365	365	365	365
2. Вихідні і святкові дні	103	103	101	101	106	106
3. Не вихід на роботу :	34	31	39	40	35	36
основні і додаткові відпустки	28	26	28	28	28	26
хвороби	6	5	11	12	7	10
прогули						
інші						
4. Ефективний фонд робочого часу	228,00	231,00	225,00	224,00	224,00	223,00
5. Середня тривалість робочого дня, год.	7,7	7,4	7,6	7,7	7,6	8,4

Ефективний фонд робочого часу визначається шляхом віднімання з календарного часу вихідних та святкових днів і не виходів по причинах основних і додаткових відпусток, хвороб, прогулів та ін. Як видно з таблиці 2.8 ефективний фонд робочого часу в 2018 році знизився на 1 день щодо плану, так як збільшилася кількість не виходів по причині хвороби, і знизився на 7 днів відносно минулого року, в 2019 році кількість ефективного фонду робочого часу скоротився на 1 день щодо 2018 року. Фактичний ефективний фонд робочого часу в 2019 р. менше планового показника на 1 день, також за рахунок збільшення кількості не виходів по причині хвороби.

2.4 Аналіз продуктивності праці

Продуктивність праці є одним з найважливіших показників ефективності виробництва. Застосування цього показника дозволяє оцінити ефективність праці, як окремого працівника, так і колективу.

Для оцінки трудових ресурсів (а також ефективності їх використання) на підприємстві ТОВ «Еко-Мак» складемо аналітичну таблицю (Додаток А, Додаток Б).

За даними Додаток А, Додаток Б видно, що середньорічний виробіток на одного працюючого: в 2017 році – нижче плану на 5,7 тис.грн., в 2018 році –

більше плану на 15,3 тис.грн., а в 2019 році – вище планового значення на 31,1 тис.грн. Динаміка зміни середньорічного виробітку позитивна. Проаналізуємо, за рахунок впливу яких факторів сталося зростання продуктивності праці в 2017 - 2019 рр. за допомогою факторної моделі середньорічного виробітку на одного працюючого, яка має вигляд:

$$РВ_{ппп} = П_{в} * Д * Т * ГВ \quad (2.1.)$$

Розрахунок впливу даних факторів (питомої ваги робітників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу ($П_{в}$), кількості відпрацьованих ними днів ($Д$), тривалості робочого дня ($Т$), середньогодинний виробіток ($ГВ$)) проводиться одним з засібником детермінованого факторного аналізу.

2017 рік :

Вплив зміни:

а) питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу підприємства

$$\Delta РВ_{ПВ} = \Delta П_{в} * Д_{пл} * Т_{пл} * ГВ_{пл} = 0,002 * 228 * 7,7 * 76,72 / 1000 = 0,269 \text{ (тис.грн.)};$$

б) кількості відпрацьованих днів одним робітником

$$\Delta РВ_{Д} = П_{вф} * \Delta Д * Т_{пл} * ГВ_{пл} = 0,796 * 3 * 7,7 * 76,72 / 1000 = 1,411 \text{ (тис.грн.)};$$

в) тривалості робочого дня

$$\Delta РВ_{Т} = П_{вф} * Д_{ф} * \Delta Т * ГВ_{пл} = 0,796 * 231 * (- 0,3) * 76,72 / 1000 = - 4,232 \text{ (тис. грн.)};$$

г) середньогодинного виробітку робітників

$$\Delta РВ_{ГВ} = П_{вф} * Д_{ф} * Т_{ф} * \Delta ГВ = 0,796 * 231 * 7,4 * (- 1,2) / 1000 = -1,633 \text{ (тис.грн.)}$$

Дані аналізу показують, що в 2017 р. показник середньорічного виробітку щодо плану знижений за рахунок впливу таких факторів, як зменшення тривалості робочого дня на 0,3 години і зниження середнього динного виробітку працівників.

2018 рік:

а) питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу підприємства

$$\Delta P_{В} = \Delta P_{В} * D_{Пл} * T_{Пл} * ГВ_{Пл} = 0,005 * 225 * 7,6 * 105,03 / 1000 = 0,898 \text{ (тис. грн.)};$$

б) кількості відпрацьованих днів одним робітником

$$\Delta P_{Вд} = P_{ВФ} * \Delta Д * T_{Пл} * ГВ_{Пл} = 0,808 * (-1) * 7,6 * 105,03 / 1000 = -0,645 \text{ (тис.грн.)};$$

в) тривалості робочого дня

$$\Delta P_{ВТ} = P_{ВФ} * Дф * \Delta Т * ГВ_{Пл} = 0,808 * 224 * 0,1 * 105,03 / 1000 = 1,901 \text{ (тис. грн.)};$$

г) середньогодинного виробітку робітників

$$\Delta P_{ВГВ} = P_{ВФ} * Дф * Тф * \Delta ГВ = 0,808 * 224 * 7,7 * 9,6 / 1000 = 13,379 \text{ (тис.грн.)}.$$

У 2018 році зростання продуктивності праці обумовлене більшою частиною збільшенням середньогодинного виробітку робітників.

2019 рік:

а) питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу підприємства

$$\Delta P_{В} = \Delta P_{В} * D_{Пл} * T_{Пл} * ГВ_{Пл} = 0,006 * 224 * 7,6 * 111,53 / 1000 = 1,139 \text{ (тис.грн.)};$$

б) кількості відпрацьованих днів одним робітником

$$\Delta P_{Вд} = P_{ВФ} * \Delta Д * T_{Пл} * ГВ_{Пл} = 0,808 * (-1) * 7,6 * 111,53 / 1000 = -0,685 \text{ (тис.грн.)};$$

в) тривалості робочого дня

$$\Delta P_{ВТ} = P_{ВФ} * Дф * \Delta Т * ГВ_{Пл} = 0,808 * 223 * 0,8 * 111,53 / 1000 = 16,077 \text{ (тис. грн.)};$$

г) середньогодинного виробітку робітників

$$\Delta P_{ВГВ} = P_{ВФ} * Дф * Тф * \Delta ГВ = 0,808 * 223 * 8,4 * (- 10,7) / 1000 = -16,195 \text{ (тис.грн.)}$$

Дані факторного аналізу показують, що зростання продуктивності праці в 2019 році відбулося через збільшення тривалості робочого дня, однак, середньогодинний виробіток робітників був нижче планового, звідси – зростання продуктивності праці не можна назвати значним.

При аналізі продуктивності праці зіставляються темпи зростання продуктивності праці одного робітника і працюючого. При цьому перші повинні випереджати другі, так як повинна мати місце позитивна тенденція збільшення питомої ваги робітників.

Розрахуємо темпи зростання продуктивності праці:

а) одного робітника:

в 2018 році щодо 2017 року:

$$181,16 / 131,14 * 100 = 138,14\%;$$

в 2019 році відносно 2018 року:

$$208,92 / 181,16 * 100 = 115,32\%.$$

б) одного працюючого:

в 2018 році щодо 2017 року:

$$146,3 / 104,4 * 100 = 140,13\%;$$

в 2019 році щодо 2018 року :

$$168,9 / 146,3 = 115,45\%.$$

Порівнюючи отримані дані, ми бачимо, що в 2018 р. щодо 2017 р. темп зростання продуктивності праці робітників трохи відстає від темпу зростання виробітку на одного працюючого, а в 2019 р. щодо 2018 р. – вони практично однакові. Це наслідок того, що питома вага частки робітників у загальній чисельності працюючих в 2018 та 2019 рр. збільшилася незначно. Це зміна, як показав факторний аналіз даних за 2017 - 2019 рр., надала несуттєвий вплив на збільшення середньорічного виробітку, що склало в 2018 р. 0,898 тис. грн. або 0,6% в обсязі середньорічного виробітку на одного працюючого та 1,139 тис.грн. або 0,7% в 2019 р.

У 2017 році фактичний показник середньорічного виробітку одним робітником нижче планового на 4,17%, як показав факторний аналіз

продуктивності праці, це пов'язано з недоукомплектованістю робітниками основного виробництва, а також з наслідками внутрізмінних втрат робочого часу. У 2018 році показник середньорічного виробітку перевищив плановий на 11,03%, це відбулося за рахунок зростання показника середньогодинного виробітку робітників на фоні незначного збільшення питомої ваги робітників в загальній чисельності трудових ресурсів та тривалості робочого дня.

РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «ЕКО-МАК»

3.1 Проблеми ефективності використання трудових ресурсів

За результатами аналізу показників ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури ТОВ «Еко-Мак» можна зробити висновок в тому, що ступінь ефективності застосування трудових ресурсів не достатньо висока.

Серед основних проблем у використанні трудових ресурсів слід зазначити наступні:

- хоча в цілому підприємство укомплектоване трудовими ресурсами відповідно до потреб, спостерігається проблема укомплектованості кадрами в категорії обслуговуючого персоналу і персоналу основного виробництва;

- при тому, що за період, що досліджується зросла кількість працівників підприємства з вищою освітою, в цілому кількість працівників з вищою освітою не значна;

- не весь період, що досліджувався збільшувався показник по прийому працівників на роботу, це каже про те, що виробництво не розвивається;

- відсутня система належного стимулювання працівників, заробітна плата майже не зростала, була відсутня преміальна винагорода – 2017 р., хоча дана проблема почала вирішуватися у 2018 р.;

- спостерігається тенденція скорочення ефективного робочого часу на підприємстві;

- темп зростання продуктивності праці робітників трохи відстає від темпу зростання виробітку на одного працюючого;

- не завжди фактичний показник середньорічного виробітку одним робітником відповідає плановому.

Зазначені проблеми потребують розв'язання з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів та конкурентоспроможності підприємства в цілому.

3.2 Заходи покращення ефективності використання трудових ресурсів

Для більш ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ «Еко-Мак» рекомендується застосувати комплекс стимулюючих заходів:

-грейдерування позицій (створення ієрархії між посадами з прив'язаними до них окладами). Кожну посаду оцінюють по кільком параметрам, в числі рівень відповідальності і умови праці. Бажано, щоб при переході з одного рівня на інший кожен наступний крок був трохи довше, ніж попередній. Важливо, щоб надбавка до окладу кожного ступеня була не менше 15%, інакше вона втратить всякий мотивуючий ефект [21, с.58].

-розробка системи бонусів, орієнтованих на результат. Усі мотиваційні інструменти повинні бути узгоджені між собою. В іншому випадку не виключена ситуація, коли за один і той же результат співробітник двічі отримає дохід в рамках різних систем винагороди або не отримає жодного разу. Компенсаційна політика повинна бути прозорою і сприйматися як справедлива для будь-якого співробітника підприємства. Рівень винагороди різних категорій співробітників повинний спиратися на об'єктивні і відмінності між ними: різний рівень відповідальності, різні умови праці та ін.

Загальні принципи розподілу винагороди повинні бути доведені до всього персоналу компанії в цілому, а індивідуальна схема мотивації – персонально до кожного співробітника окремо.

-створення комфортних умов роботи для працівників підприємства. Для забезпечення успішної виробничої діяльності підприємство основну увагу має приділяти соціально-побутовим умовам виробництва. Для зручності роботи

персоналу рекомендується обладнати кімнати відпочинку і прийому їжі, забезпечити необхідними побутовими приладами: холодильниками, мікрохвильовими печами та ін.

- підвищення зацікавленості в навчанні. Щоб домогтися професіоналізму в будь-якій роботі, співробітник повинен прагнути стати кращим в своїй спеціальності. Захоплена навчанням людина обов'язково виросте в посаді і розвине в собі додаткові навички.

- створення кадрового резерву, включаючи плани їх підготовки.

Формування кадрового резерву підприємства сприяє виявленню потенціалу трудових ресурсів, а також допомагає в разі екстреної необхідності закрити пролемні питання. Який саме резерв буде формуватися на підприємстві: зовнішній, внутрішній або обидва – вирішує керівництво підприємства. При роботі з кадрами, тим більше при формуванні кадрового резерву, необхідно пам'ятати: найвищу цінність представляють не ті, хто володіє унікальними знаннями, а ті, хто здатний постійно вчитися новому і застосовувати свої знання на практиці [22,с.423].

-мотивація контролем. Основна ідея цього методу полягає в тому, щоб надати співробітникам можливість самостійно приймати рішення по всім питанням, які не потребують централізованого контролю.

ВИСНОВКИ

Отже, виконавши роботу можна зробити наступні висновки:

1. Трудові ресурси (підприємницької структури) необхідно розглядати як частину професійно-кваліфікаційної структури персоналу організації, зумовленої виникненням трудових відносин і подальшим використанням трудового потенціалу працівників.

2. Забезпеченість підприємницької структури трудовими ресурсами визначається порівнянням фактичної кількості працівників по категоріях і професіям з плановою потребою. До аналізу залучають дані про середньооблікову чисельність працюючих за категоріями, проводиться аналіз відповідності виконуваної роботи кваліфікації робітників. Аналізується зміна чисельності працівників, рух робочої сили, продуктивність праці та ін.

3. ТОВ «Еко-Мак» виготовляє сталеву трубопровідну арматуру високого тиску. Підприємство також виготовляє поковки з вуглецевої і легованої сталей.

4. Підприємство не забезпечено працівниками в повному обсязі. Так, в 2017 р. відхилення від плану склало 7,9%, в 2018 р. – 10,8%, а в 2019р. – 4,1%. Найбільше відхилення від плану спостерігається в 2018 р., причому найменша укомплектованість кадрами спостерігається в категорії обслуговуючого персоналу і персоналу основного виробництва. Спостерігається тенденція до збереження персоналу з досвідом роботи в даній галузі понад 10 років, це каже про те, що на аналізованому підприємстві працюють досвідчені працівники. У більшості працівників підприємства середня та середня спеціальна освіта. Коефіцієнт плинності кадрів протягом останніх років помітно знижується, коефіцієнт обороту по прийому збільшується.

5. На ТОВ «Еко-Мак» фонд робочого часу збільшується з кожним роком, причиною цього є збільшення тривалості робочого дня. Фактичний ефективний фонд робочого часу в 2019 р. менше планового показника на 1 день, також за рахунок збільшення кількості не виходів по причині хвороби.

6. Дані факторного аналізу показують, що зростання продуктивності праці на підприємстві в 2019 році відбулося через збільшення тривалості робочого дня, однак, середньогодинний виробіток робітників був нижче планового, звідси - зростання продуктивності праці не можна назвати значним.

7. В цілому ТОВ «Еко-Мак» укомплектоване трудовими ресурсами відповідно до потреб, спостерігається проблема укомплектованості кадрами в категорії обслуговуючого персоналу і персоналу основного виробництва та ряд інших проблем.

8. Для більш ефективного використання трудових ресурсів ТОВ «Еко-Мак» рекомендується застосувати комплекс стимулюючих заходів: грейдеравання позицій, розробка системи бонусів, орієнтованих на результат, створення комфортних умов роботи для працівників підприємства, підвищення зацікавленості в навчанні, створення кадрового резерву, включаючи плани їх підготовки, мотивація контролем.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально-трудова відносина: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2012. 328 с.
2. Акіліна О.В., Ільч Л.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посібник. К.: Алерта, 2010. 734 с.
3. Вігуржинська С.Ю. Економіка підприємства: підручник. К.: Освіта, 2003. 234 с.
4. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посібник. Львів: Новий світ-2000, 2008. 248 с.
5. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1982. 472 с.
6. Михайлова Л. І. Управління персоналом: навч. посібник. Суми: Козацький вал, 2003. 256 с.
7. Чалий О. І., Лобза А. В. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку: монографія. Дніпропетровський держ. фін. ек. ін-т. Дніпропетровськ, 2003. 98с.
8. Калина А. В. Економіка праці: навч. посібник. К.: МАУП, 2004. 272 с.
9. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. *Регіональна економіка*. 2010. № 1. С. 172–177.
10. Макаровська Т.П., Бондар Н.М. Економіка підприємства: навч. посібник. К.: МАУП, 2003. 304 с.
11. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посібник. К.: Кондор, 2004. 432 с.
12. Маркс К. Капитал. Т. 1 / К. Маркс. М.: Политиздат, 1988. 567 с.
13. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. К.: Юридична книга, 2005. 358 с.

14. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2013. № 1(47). С. 30–35.
15. Сідун В.А., Пономарьова Ю.В. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2003. 436 с.
16. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. К.: Знання, 2010. 476 с.
17. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства. навч. посібник. 2-ге вид. К.: Центр учбової літератури, 2010. 488 с.
18. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкапова О.М. Управління персоналом: навч. посібник. 2-ге вид. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
19. Крущельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посібник. Житомир: ЖІТІ, 2002. 345 с.
20. Товариство з обмеженою відповідальністю «Еко-Мак» URL: https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/38193004/ (дата звернення: 25.05.2020).
21. Сьомченко В. В. Відтворення населення як фактор формування трудових ресурсів. *Вісник Запорізького національного університету: збірник наукових статей. Економічні науки*. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2009. № 1 (4). С. 56-60.
22. Попов С.В. Трудові ресурси України: стан та перспективи розвитку. *Форум права*. 2003. № 3. С. 419– 426

ДОДАТКИ

Таблиця А.1 - Аналіз продуктивності праці

Показники	2017 р.		2018 р.		2019 р.	
	план	факт	план	факт	план	факт
Середньооблікова чисельність персоналу,чол.	277	255	315	281	299	287
в тому числі працівників основного виробництва,чол.	220	203	253	227	240	232
Питома вага робітників у загальній чисельності працюючих , частка одиниці	0,794	0,796	0,803	0,808	0,802	0,808
Відпрацьовано днів одним робітником за рік, Д	228,00	231,00	225,00	224,00	224,00	223,00
Відпрацьовано годин усіма робітниками , год.	386232,0	347008,2	432630,0	391529,6	408576,0	434582,4
Середня тривалість робочого дня, год,Т	7,7	7,4	7,6	7,7	7,6	8,4
Доходи, тис. грн.	30107,57	26622,06	41279,06	41123,06	49955,96	48470,00
Середньорічний виробіток на одного працюючого, тис.грн.,РВ	108,7	104,4	131,0	146,3	167,1	168,9
Виробіток робітника:						
середньорічний тис.грн, РВ	136,85	131,14	163,16	181,16	208,15	208,92
середньоденний, грн.,ДВ	7700,00	7400,00	7600,00	7700,00	7600,00	8400,00
середньогодинний, грн.,ГВ	77,95	76,72	95,41	105,03	122,27	111,53

Таблиця Б.1 - Аналіз продуктивності праці

Показники	Відхилення від плану , (+, -) по роках		
	2017	2018	2019
Середньооблікова чисельність персоналу,чол.	-22	-34	-12
в тому числі працівників основного виробництва,чол.	-17	-26	-8
Питома вага робітників у загальній чисельності працюючих , частка одиниці	0,002	0,005	0,006
Відпрацьовано днів одним робітниками за рік, Д	3,0	-1,0	-1,0
Відпрацьовано годин усіма робітниками , год.	-39223,8	-41100,4	26006,4
Середня тривалість робочого дня, год,Т	-0,3	0,1	0,8
Доходи, тис. грн.	-3485,51	-156,01	-1485,96
Середньорічний виробіток на одного працюючого, тис.грн.,РВ	-4,3	15,3	1,8
Виробіток робітника:			
середньорічний тис.грн, РВ	-5,7	18,0	-6,4
середньоденний, грн.,ДВ	-300,0	100,0	800,0
середньогодинний, грн.,ГВ	-1,2	9,6	-10,7