

*Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет*

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Індивідуальна тема: «Оцінка ефективності використання персоналу підприємства»

Спеціальність 051 «Економіка»

Освітня програма 6.051.00.06 «Економіка і бізнес»

Завідувач кафедри: _____ / О.І. Карінцева /

Керівник роботи: _____ / О.О. Часник /

*Виконавець: _____ / Д.В. Чернишова /
П.І.Б.*

Суми 2021

ЗМІСТ

Анотація.....	3
Вступ.....	4
1. Теоретичні аспекти ефективності використання персоналу підприємства..	5
1.1. Структура, склад та кількісна характеристика персоналу підприємства..	5
1.2. Методологія розрахунків чисельності персоналу по категоріях.....	7
1.3. Оцінка та вимір ефективності управління персоналом.....	10
2. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.....	15
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	15
2.2. Аналіз персоналу підприємства.....	19
3. Шляхи удосконалення ефективності використання персоналу для забезпечення виробничої діяльності підприємства.....	23
3.1. Планування чисельності персоналу підприємства.....	23
3.2. Шляхи покращення використання персоналу підприємства та його фінансова мотивація	27
Висновки	32
Список використаних літературних джерел.....	33

Анотація

Кваліфікаційна робота бакалавра на тему «Оцінка ефективності використання персоналу підприємства» складається з трьох розділів, міститься на 32 сторінках, має 19 формул, 5 таблиць, 1 малюнок, 33 джерела літератури.

Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є ознайомлення із основними економічними показниками роботи підприємства та проведення дослідження ефективності використання персоналу підприємства.

Предметом кваліфікаційної роботи бакалавра є вивчення та дослідження теоретичних і практичних основ використання персоналу підприємства, виявлення недоліків і надання пропозицій щодо їх усунення.

У першому розділі кваліфікаційної роботи бакалавра «Теоретичні аспекти ефективності використання персоналу підприємства» описана структура, склад та кількісна характеристика персоналу підприємства, розкрита методологія розрахунків чисельності персоналу по категоріях.

У другому розділі кваліфікаційної роботи бакалавра «Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами» здійснений аналіз персоналу підприємства.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи бакалавра «Шляхи удосконалення ефективності використання персоналу для забезпечення виробничої діяльності підприємства» представлені шляхи покращення використання персоналу підприємства та його фінансова мотивація.

Ключові слова: праця, робочий час, підприємство, персонал, трудові ресурси, рентабельність, прибуток, виробництво, фінансово-економічні результати, стратегія, розвиток, економічний аналіз, продукція.

Вступ

З огляду на те що сучасне суспільство стикається з проблемами його глобальної інтеграції, цифровізації та переходу до сталого розвитку [34, 36, 37, 38, 39, 40], у сучасному менеджменті будь-якого підприємства все більшого значення набувають мотиваційні аспекти управління розвитком персоналу.

Найголовнішим елементом продуктивних сил та основним джерелом розвитку економіки є люди, їх освіта, майстерність, підготовка та мотивація. Є залежність конкурентоспроможності економіки, рівню добробуту населення від якості трудового потенціалу підприємства.

Формування і зміни персоналу підприємства відбувається під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Вплив цих факторів відображається у наступних параметрах макроекономічного характеру – це кількість працездатного населення, його рівень освіти, рівень зайнятості, пропонування робочої сили та потенційні резерви робочої сили [3].

Актуальність теми роботи полягає в тому, що ефективність господарської діяльності підприємства залежить не тільки від правильності принципів організації виробництва, а й від вмінь, знань, кваліфікації та компетентності працівників, їх вміння вирішувати нестандартні проблеми, завдання, їхньої дисциплінованості.

Персонал – це сукупність постійно працюючих працівників підприємства, що отримали необхідну професійну підготовку і мають практичний досвід у виконанні певних завдань [4].

1. Теоретичні аспекти ефективності використання персоналу підприємства

1.1. Структура, склад та кількісна характеристика персоналу підприємства

Кадри підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримала необхідну професійну підготовку, мають практичний досвід та забезпечують господарську діяльність підприємства [5].

Персонал підприємства формується під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів.

Внутрішні фактори – характер продукції, особливості технологічного процесу, організаційна структура управління.

Зовнішні фактори – це ситуація на ринку праці, демографічна складова країни, вимоги чинного законодавства, моральні норми суспільства.

Персонал підприємства і зміни, що відбуваються у ньому, мають деякі структурні, кількісні і якісні характеристики.

Склад та кількісне співвідношення деяких категорій і груп робітників підприємства визначає структурна характеристика.

За участю робітників в основній діяльності підприємств його персонал ділять на дві групи:

- промислово-виробничий;
- невиробничий.

Виробничо-промисловий персонал за характером виконання функцій ділять на такі категорії: робітників, керівників, спеціалістів, службовців, охоронців та учнів.

Основна категорія промислово-виробничого персоналу підприємств – це робітники, які напряму займаються виготовленням продукції, надають конкретні послуги. Робітники поділяються на основний і допоміжний персонал [6, 7, 15, 22].

Допоміжна категорія – це робітники, які зайняті обслуговуванням устаткування.

Професійно-кваліфікаційний склад - це одна з якісних характеристик персоналу підприємства.

Професія – це вид трудової діяльності, котрий потребує оволодіння відповідним комплексом спеціальних знань і практичними навичками [25].

Вузкий різновид трудової діяльності у межах професії , що вимагає від робітника спеціальних знань і вмінь – це спеціальність.

Ступінь оволодіння робітником конкретної спеціальності та відображається в тарифному розряді чи категорії – це кваліфікація. Категорія і тарифний розряд є показником рівня складності робіт.

Праця, яка потребує спеціальної підготовки, знань, вміння і навичок для виконання певної роботи є кваліфікованою працею.

Рівень кваліфікації персоналу ділить робітників за складністю виконуваної роботи на чотири групи:

- висококваліфіковані;
- кваліфіковані;
- малокваліфіковані;
- некваліфіковані.

Також у господарській діяльності підприємств є працівники за сумісництвом.

Рівень кваліфікації визначається розрядами, що надаються робітникам у залежності від практичної і теоретичної підготовленості.

Від характеру, рівня спеціальної підготовки та від практичного досвіду залежить кваліфікація керівника, спеціаліста та службовця. Вони діляться на такі групи:

- найвищої кваліфікації;
- вищої кваліфікації;
- середньої кваліфікації;
- практиків.

Цим категорія надається відповідна посада згідно штатного розпису.

Штатний розпис – це внутрішній нормативний документ підприємства, у якому зазначається перелік посад, які є на підприємстві, чисельність працівників за кожною із них та розміри їх місячного посадового окладу [7].

Підприємство має розраховувати середньоспискову чисельність працівників. Середньоспискова чисельність використовується для обчислення продуктивності праці, середньої заробітної плати, коефіцієнту обороту та плинності кадрів на підприємствах [21].

Фактичний склад – показує кількість працівників із числа спискового складу, які є присутніми на робочих місцях [13].

Кількісна характеристика персоналу підприємств визначається наступними показниками: облікова, явочна, середньооблікова чисельність працівників.

Крім цього, ще використовують наступні показники:

-плинність персоналу;

-стабільність персоналу;

-рівень дисципліни персоналу;

-відповідність кваліфікації працівників ступеню складності виконуваної ними роботи.

1.2. Методологія розрахунків чисельності персоналу по категоріях

Чисельність персоналу підприємства розраховується декількома способами, це укрупнено і прямим шляхом по кожній категорії персоналу.

Більш доцільно використовувати укрупнений метод розрахунку чисельності. Так, його застосування визначає планову чисельність персоналу шляхом коригування базової чисельності.

$$\text{ПВП}_{\text{пл}} = \text{ПВП}_{\text{баз}} * I_{\text{пл}}, \quad (1.1.)$$

баз

Де, ПВП - чисельність ПВП у базовому періоді, чол.;

пл

I - плановий індекс зміни обсягу виробництва продукції;

ΔПВП – зміна чисельності ПВП у плановому періоді за пофакторним розрахунком впливу продуктивності праці, чол..

Метод розрахунку планової чисельності на основі повної трудомісткості виготовлення продукції є більш точним. Він поширюється тільки на робітників.

$$Рявк = \sum Т \text{ люд-год} / Тявк * Квн, \quad (1.2.)$$

Де, $\sum Т \text{ люд-год}$ – сумарна трудомісткість виробничої програми за планом, люд-год;

Тявк – явковий фонд робочого часу 1 робітника у плановому періоді, год;

Квн – очікуваний коефіцієнт виконання норми часу.

Метод прямого розрахунку чисельності використовується за визначення поточної потреби у працівниках основних та допоміжних професій. Чисельність основних робітників розраховується залежно від характеру технологічних операцій за наступними формулами:

-на нормованих ручних операціях

осн

$$Рявк = Т \text{ люд-год} / Тявк * Квн, \quad (1.3.)$$

Де, $Т \text{ люд-год}$ – планова трудомісткість виробничої програми на даній технологічній операції, люд-год.;

Тявк – плановий явковий фонд часу 1 робітника у рік, год.;

Квн – коефіцієнт виконання норми часу на даній технологічній операції;

-на нормованих машинних операціях:

$$\text{Рявк}^{\text{осн}} = \text{Км.р.} * \text{Ш} * \text{З}, \quad (1.4.)$$

Де, Км.р. – розрахункова кількість одиниць устаткування;

Ш- планова норма обслуговування одиниці устаткування;

З – плановий режим роботи.

-на ненормованих машинних операціях:

$$\text{Рявк}^{\text{осн}} = \text{Км.вст.} * \text{Ш} * \text{З}, \quad (1.5.)$$

Км.ств. – встановлена кількість одиниць устаткування, яка підлягає експлуатації.

У залежності від характеру чисельність допоміжних робітників визначається за характером виконуваних робіт.

Спискову чисельність працівників визначають по формулі:

$$\text{Рсп} = \text{Рявк.} / \text{Квн.}, \quad (1.6.)$$

На протязі планового періоду облікова чисельність робітників міняється, це є наслідком плинності кадрів, тому треба розраховувати середньооблікову чисельність працівників.

Чисельність керівників визначають на основі середніх норм керованості із урахуванням галузевих особливостей і потреб у цій інформації.

Трудомісткість виконуваних робіт є підставою для розрахунку чисельності фахівців деяких спеціальностей.

Чисельність непромислового персоналу розраховують так як і основних та допоміжних робітників [8].

Чисельність необлікового персоналу не планують, а тільки регламентують розміром фонду оплати праці, який виділений на дані потреби.

Так, вже після визначення планової чисельності і структури персоналу складається баланс робочої сили та визначається додаткові потреби кожної категорії персоналу.

$$\text{ПВП}_{\text{дод}} = \text{ПВП}_{\text{пл}} - \text{ПВП}_{\text{к.зв.}}, \quad (1.7.)$$

Де, $\text{ПВП}_{\text{пл}}$ – середньооблікова чисельність персоналу за планом, чол.;
 $\text{ПВП}_{\text{к.зв.}}$ – середньообліковий склад персоналу на кінець звітного періоду, чол..

Основа для планування комплектування і підготовки кадрів є визначення додаткової потреби у персоналі та джерелах їх забезпечення [31].

1.3. Оцінка та вимір ефективності управління персоналом

Витрати на управління людськими ресурсами окупляються з підвищенням загальної ефективності та продуктивності роботи підприємства.

Продуктивність роботи підприємства можна розрахувати шляхом аналізу та витрат, тоді як ефективність визначають аналізуючи результати управління персоналом із цілями, що визначені у області управління персоналом [1].

Оцінка управління персоналом на підприємстві буває різною, так використовуються систематичні методи оцінювання та буває, що вона зовсім не здійснюється.

Наведемо причини недостатності оцінки ефективності на підприємствах:

- упередження, що здійснення наукової оцінки є складним процесом;
- рівень намагань кадрових підрозділів важко піддається кількісному визначенню;
- важко визначати, коли цілі підрозділу виконані, а коли ні;

-штат підрозділу, за браком часу чи небажанням проводити оцінку ефективності та продуктивності їхньої праці;

-малий інтерес до оцінки ефективності та продуктивності із сторони керівництва підприємства.

При проведенні оцінювання ефективності та продуктивності діяльності із управління персоналом використовуються різні методи, це методи – використання інформаційних систем із управління людськими ресурсами, метод опитування, метод співставлення [11].

Співставлення рівнів управління персоналом підприємства призводить до наступного:

- визначення сфери, де існують чи можуть існувати деякі покращення;
- оцінювання політики та практики управління людськими ресурсами;
- порівняльний метод;
- постановка цілей виконання для зменшення розриву між поточною практикою та кращою практикою.

Підприємства в якості індикатора ефективності управління персоналом використовують:

- загальну оплату праці як процент від доходу підприємства;
- процент або кількість керівних посад, які наповнюються з внутрішніх джерел;
- обсяг продаж підприємства на кожного робітника;
- пільгу в вигляді проценту від витрати на оплату праці.

Ефективність роботи персоналу це частина загальної ефективності суспільного виробництва [27].

Ефективність визначається як відношення одержаного прибутку до витрат на його утворення.

$$E = \Pi / B, \tag{1.8.}$$

Де E – економічна ефективність, частини;

П – прибуток або економія, грн.;

В – витрати на створення економії.

Виділяють три методичних підходи до оцінки ефективності управління.

Перший методичний підхід – персонал підприємства сукупний суспільний працівник.

Другий методичний підхід – критеріальний показник відображає результативність, якість та складність трудової діяльності.

Третій методичний підхід – ефективність роботи персоналу визначається організацією його роботи, мотивацією праці, соціально-психологічним кліматом [28].

В залежності від предмету оцінки ці методики ділять на дві групи:

-оцінка якості праці;

-оцінка результатів праці.

Вибір критеріальних показників роблять із наступних економічних показників: прибуток, дохід, собівартість, витрати, рівень рентабельності.

Наведемо характеристику критеріальних показників ефективності роботи підприємства.

1. Показник економічної ефективності кінцевих результатів:

-балансовий прибуток, грн.;

-дохід, грн.;

-собівартість, грн.;

-рівень рентабельності, %;

-затрати на одну грн. продукції, грн.;

-обсяг товарної продукції, грн.;

-якість продукції, %;

-затрати на управління підприємством, грн.;

-впровадження науково-технічного прогресу, грн.;

-фондовіддача основних виробничих фондів, грн..

2. Показник якості, результативності і складності роботи:

-продуктивність праці, грн./люд.;

-співвідношення темпів росту продуктивності праці та заробітної плати, %;

-частота виробничого травматизму, %;

-витрати робочого часу на одного робітника, люд. / год.;

-фонд оплати праці, грн.;

-середня заробітна плата на одного робітника, грн. / люд.;

-якість праці персоналу, %.

3. Показники соціальної ефективності:

-плинність персоналу, %;

-рівень трудової дисципліни, поруш / люд.;

-співвідношення робітників і службовців, люд. / люд.;

-надійність роботи персоналу, бали;

-рівномірність завантаження персоналу, бали;

-коефіцієнт трудової участі чи внеску, долі;

-соціально-психологічний клімат у колективі, бали.

При бальній методиці оцінки ефективності роботи, ефективність роботи підприємства визначається як відношення фактично досягнутого критеріального показника до базисного значення кінцевого результату діяльності, зважених при допомозі вагового коефіцієнту та функції стимулювання по відношенню до нормативного значення ефективності, що дорівнює сто балів.

Методика ґрунтується на методах економічного аналізу, експертних оцінках, бальному методі та теорії класифікації.

Метод бальної оцінки ефективності роботи підприємства - є розрахунком результативності діяльності персоналу підприємства за певний проміжок часу.

Основа методу бальної оцінки ефективності роботи підприємства – це принцип плану за найменшу ціну, досягнення кінцевого результату, кожному за працю, стимулювання в залежності від внеску, співставлення оцінки [29].

Комплексна оцінка управлінської праці – її призначення для визначення внеску конкретного підрозділу підприємства до кінцевого результату діяльності підприємства. Комплексна оцінка управлінської праці є деталізацією та розвитком бальної оцінки ефективності роботи підприємства по відношенню до підрозділів підприємства.

Оцінка за коефіцієнтом трудового внеску – це кількісний вимір трудового внеску працівника до кінцевого результату діяльності підрозділу підприємства [20].

2. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

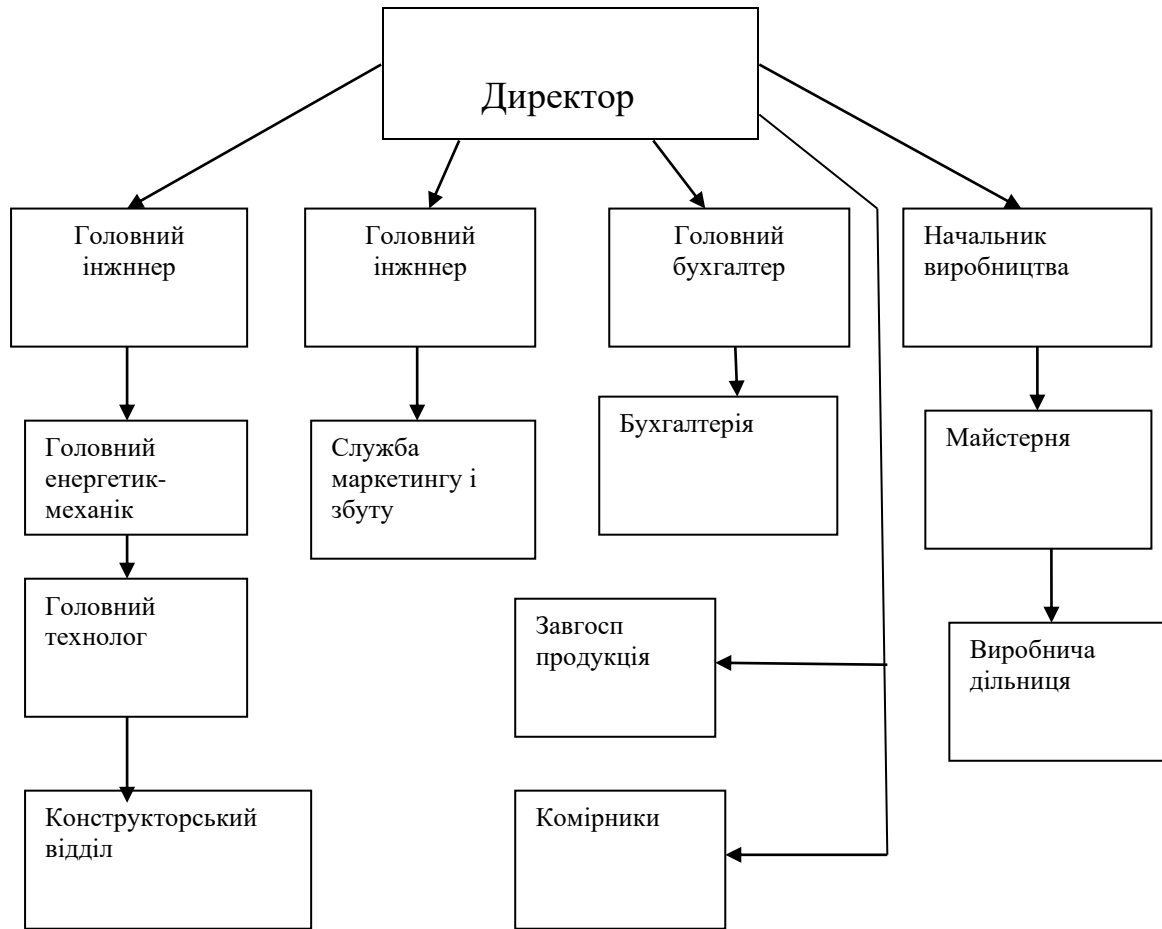
Дослідним підприємством є державне підприємство. Місце знаходження підприємства Сумська область. Підприємство займається виробництвом електронних вагів широкого використання. При їх виготовленні використовуються передові технології.

Зв'язки підприємства охоплюють практично всі регіони України. Головний споживач вагів – це підприємства громадського харчування, торгівлі, поштового зв'язку, сільське господарство і інші галузі де є необхідність проводити зважування.

Підприємство виробляє два типа електронних вагів у, десь біля, тридцяти модифікацій. 70 – 90 % - це ступінь уніфікації вагів. В залежності від модифікації додатково планується випускатися до двадцяти модифікованих вагів.

Продукція дослідного підприємства є сертифікованою в країнах СНД. Підприємство підписало багато контрактів на поставку вагів з сусідніми країнами. У майбутньому підприємство планує розширювати торгово-сервісні мережі. Має на меті, підвищити ефективність збутової діяльності.

На малюнку 2.1. продемонструємо організаційну структуру дослідного підприємства.



Малюнок 2.1. Організаційна структура дослідного підприємства.

Основні техніко-економічні показники діяльності підприємства представимо в таблиці 2.1..

Таблиця 2.1. Основні техніко-економічні показники діяльності підприємства

Показники	Од. вим.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відхилення від 2017 р.		Відхилення від 2017 р.	
					+ , -	%	+ , -	%
Середня облікова чисельність штатних робітників	Чол.	65	77	76	12	118,5	-1	98,7
Основні виробничі фонди	Тис. грн.	1046	1179	1146	133	112,7	-33	97,2
Оборотні активи та кошти	Тис. грн.	650	738	807	88	113,5	69	109,4
Обсяг виробництва товарної продукції у діючих цінах	Тис. грн.	2655	3121	3186	467	117,6	65	102,1
Середньомісяч на заробітна плата, штат	Грн.	692,1	872,1	1108,6	180,1	126,1	236,5	127,1
Собівартість реалізованої продукції	Тис. грн.	1958	2666	2700	708	136,2	34	101,3
Обсяг	Тис.	2519	3121	3186	467	117,7	65	102,1

реалізованої продукції	грн.							
Чистий прибуток	Тис. грн.	30	19	30	-11	63,3	11	157,9
Дебіторська заборгованість	Тис. грн.	-	15	-	15	-	15	-
Кредиторська заборгованість	Тис. грн.	43	67	42	24	155,8	-15	62,7

Проаналізувавши показники діяльності підприємства робимо наступні висновки. Середньооблікова чисельність робітників у 2018 році у порівнянні з 2017 роком підвищилася на дванадцять чоловік чи на 18,5 %, а в 2019 році порівняно з 2018 роком упала на одну особу чи на 1,3 %. Підвищилася вартість основних фондів в 2018 році порівняно з 2017 роком на 133 тис. грн. чи на 12,7 %, а порівняно з 2018 роком вартість основних фондів знизилася на 33 тис. грн. чи на 2,8 % в 2019 році. Оборотні кошти та активи в 2018 році підвищилися на 88 тис. грн. чи на 13,5 % чим в 2017 році, в порівняно із 2018 роком в 2019 році оборотні кошти підвищилися на 69 тис. грн. чи на 9,4 %. Було, також, підвищення обсягу виробництва в 2018 році порівняно із 2017 роком на 467 тис. грн. чи на 17,6 % то як наслідок – підвищення заробітної плати на 180,1 тис. грн. чи на 26,1 % та підвищення обсягу реалізованої продукції на 467 тис. грн. чи на 17,7 %. Коли порівнюємо 2019 рік із 2018 роком то обсяг продукції виріс на 65 тис. грн. чи на 2,1 %, це спричинило зростання заробітної плати на 236,5 тис. грн. чи на 27,1 %, та підвищення обсягу реалізованої продукції виробництва на 65 тис. грн. чи на 2,1 %. Упав чистий прибуток в 2018 році порівняно із 2017 роком на 11 тис. грн. чи на 36,7 %, а порівняно 2019 рік із 2018 роком чистий прибуток підвищився на 11 тис. грн чи 57,9 %. Підвищилася кредиторська заборгованість в 2018 році порівняно із 2017 роком на 24 тис. грн чи 55,8 %, порівняємо 2019 рік із 2018 роком кредиторська заборгованість упала на 15 тис. грн. чи 37,3 %.

2.2. Аналіз персоналу підприємства

Трудові ресурси – це та частина населення, що має необхідні фізичні дані, знання та вміння в відповідній галузі. Велике значення для підвищення обсягів продукції та збільшення ефективності виробництва має повне забезпечення підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання та високий рівень продуктивності самої праці[32]. Так, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективність їхнього використання залежить обсяг та час виконання усіх робіт, ефективність використання обладнання, механізму, машин та як результат – обсяг виготовлення продукції, собівартість продукції, прибуток підприємства та інші економічні показники [23].

Проведемо аналіз використання трудових ресурсів.

Таблиця 2.2. Аналіз використання підприємством трудових ресурсів

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Відхилення			
				+, -	%	+, -	%
Середньосписочна чисельність штатних роб.	65	77	76	12	118,5	-1	98,7
Середньосписочна чисельність в еквіваленті повної зайнятості	69	79	78	10	114,5	-1	98,7
Фонд оплати праці	539,8	805,8	1011	266	149,3	205,2	125,5
Середньомісячна зарплата	692,1	872,1	1108,6	180,1	126,1	236,5	127,1
Продуктивність праці	40,8	40,5	41,9	-0,3	99,3	1,4	103,4

Провівши аналіз таблиці, бачимо, що середньосписочна чисельність штату в 2018 році підвищилася на дванадцять осіб чи 18,5 % порівняно із 2017 роком, в 2019 році порівняно із 2018 роком знизилася на одну особу чи на 1,3 %. Та видно, підвищення середньосписочна чисельність в еквіваленті повної зайнятості, так на десять осіб чи 14,5 % в 2018 році порівняно із 2017 роком, в

2019 році вона зменшилася на одну особу чи на 1,3 %. Так, по підвищенню чисельності працівників є підвищення фонду оплати праці, він підвищився в 2018 році на 266 тис. грн. чи на 49,3 %, а ніж в 2017 році, а в 2019 році він підвищився на 205,2 тис. грн. чи на 25,5 % ніж в 2018 році. Звідси, підвищення зарплати робітників в 2018 році на 180,1 грн. чи 26,1 % та на 236,5 грн чи 27,1 % більше чим в 2018 році. Продуктивність праці в 2018 році упала на 0,3 грн. чи 0,8 % чим в 2017 році, а в 2019 році порівняно із 2018 роком підвищилася на 1,4 грн. чи 3,4 %.

Порівнянням фактичної кількості робітників по категоріях та професіях із плановою потребою так визначається забезпеченість підприємства трудовими ресурсами. Підприємство уважно відноситься до аналізу забезпеченості кадрами більш вагомих професій. Якісний склад трудових ресурсів треба аналізувати за кваліфікацією.

Аналізуючи трудову силу робимо зіставлення фактичного числа із планом з виробничого персоналу та з непромислової групи.

Кадрову плинність корелюють із показниками самовільного невиходу робітника на роботу, це значна витрата. Звідси:

-низка обов'язкових виплат, незалежних від фактичної присутності працівника на робочому місці;

-оплата понаднормових робіт робітнику, що заміняє;

-витрати на простій обладнання, падіння продуктивності праці.

Проведемо аналіз забезпеченості підприємства кадрами.

Таблиця 2.3. Аналіз забезпеченості підприємства кадрами і вивчення їхньої структури

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Відхилення			
				+, -	%	+, -	%

Чисельність персоналу на початок періоду, всього	64	73	76	9	114,1	3	104,1
з них:							
- робітники	46	52	56	6	113,1	4	107,7
- інші категорії	19	21	20	2	110,5	-1	95,3
Прийнято робітників	18	19	14	1	105,6	-5	73,7
Звільнено робітників, у тому числі:	9	16	15	7	177,8	-1	93,8
- скорочення штату	-	3	4	7	-	1	133,4
- за власним бажанням, за прогули	7	13	11	2	185,7	-2	84,6
Чисельність персоналу на кінець всього періоду	73	76	75	3	104,1	-1	98,7

Висновок: чисельність персоналу у 2018 році піднялася в порівнянні із 2017 роком на дев'ять осіб чи на 14,1 %, із них кількість працівників підвищилася на шість осіб, чи на 13,1 %, працівників інших категорій стало більше на двоє чи на 10,5 %, а в 2019 році загальна кількість робітників збільшилася на троє чи 4,1 %, із них працівників на чотири чоловіка чи на 7,7 %, інших категорій стало менше на одного чоловіка чи на 4,8 %. Кількість нових робітників і 2018 році збільшилося на одного чоловіка чи на 5,6 % , а в 2019 році порівняно із 2018 роком зменшилася на п'ять чоловік чи на 26,3 %. Так, кількість звільнених піднялася на сім осіб чи на 77,8 %, а в 2019 році зменшилася на одного чи на 6,3 %. Чисельність персоналу на кінець року дорівнювала: в 2018 році сімдесят шість осіб, що на три чоловіка чи на 4,1 % більше ніж в 2017 році, а в 2019 році ця кількість дорівнювала сімдесят п'ять осіб, що на одного чоловіка чи на 1,6 % менше чим за 2018 рік.

Проаналізуємо показники стану підприємства.

Таблиця 2.4. Аналіз стану показників персоналу на підприємстві

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Відхилення			
				+, -	%	+, -	%
Коефіцієнт прийому	28,1	26,1	18,4	-2,1	92,6	-7,6	70,7
Коефіцієнт звільнення	14,1	21,9	19,7	7,9	155,9	-1,2	90,1
Коефіцієнт плинності	-	4,1	5,3	4,1	-	1,2	128,

Висновок: коефіцієнт прийому на роботу кожного року знижується, коефіцієнт звільнення коливався протягом досліджуваного періоду, коефіцієнт плинності за нормальних умов повинен дорівнювати нулю, але він вищий від нормативного.

Так, для виправлення ситуації з плинністю кадрів, треба здійснювати кращий кадровий відбір, покращити нормування, організацію праці та заробітної плати, провести сучасне забезпечення робочого місця сировиною, вести підготовку і перепідготовку кадрів, проводити підвищення кваліфікації.

3. Шляхи удосконалення ефективності використання персоналу для забезпечення виробничої діяльності підприємства

3.1. Планування чисельності персоналу підприємства

Формування високопрофесійного, оптимального за чисельністю складу персоналу для ефективної господарської діяльності та стабільного соціально-економічного розвитку трудового колективу підприємства є метою планування чисельності працівників [12].

При плануванні персоналу підприємства вихідними даними є виробнича програма, баланс робочого часу та норми витрат праці.

Таблиця 3.1. Вихідні дані при плануванні чисельності працівників

№	Показники	Одиниці виміру	2019 р.	2017 р.
1.	Випуск продукції	Тис. од.	38	41
2.	Ціна продукції	Грн.	64,13	64,73
3.	Трудомісткість продукції	Нормо/год.	3	2,725
4.	Товарна продукція	Тис. грн.	3186	3214
5.	Трудомісткість виробничої програми	Тис. нормо-год.	114	111,725
6.	Корисний фонд часу робітн.	Год.	1900	1900
7.	Коефіцієнт виконання норм	-	1,2	1,2
8.	Кількість робітників-підрядників	осіб	50	49
9.	Кількість інших категорій працівників	осіб	27	28
10.	Кількість працівників, всього	осіб	77	76

1. По нормах на початок року - трудомісткість виробничої програми

п.р.
(Т^{п.р.}):

$$T^{п.р.} = \sum_{i=1}^n t_i * OB_{пл.i}, \quad (3.1.)$$

де, t_i – трудомісткість i -го виробу за нормами на початок року, нормо-годин;

$OB_{пл.i}$ – кількість i -тих виробів за річного плану, тис. од..

$$T^{п.р.} = 41 * 2,725 = 111,725 \text{ тис. нормо-годин.}$$

2. Кількість робітників-підрядників на нормованих роботах станом на початок року ($Чв$):

$$Чв = T^{п.р.} / Фб * Кв.н.б., \quad (3.2.)$$

$$Чв = 11,725 / 1900 * 1,2 = 49 \text{ осіб.}$$

3. Кількість інших категорій працівників на початок року із врахуванням підвищення обсягу виробництва, та без обліку економії щодо заходів ($Чін$):

$$Чін = 28 \text{ осіб.}$$

4. Сумарна кількість працівників на початку року ($Ч^{п.р.}$):

$$Ч^{п.р.} = Чв + Чін, \quad (3.3.)$$

$$Ч^{п.р.} = 49 + 29 = 76 \text{ осіб.}$$

5. Виробіток на одного працівника на початку року ($ПП^{п.р.}$):

$$\text{ПП}^{\text{п.р.}} = \text{ТПпл} / \text{Ч}^{\text{п.р.}}, \quad (3.4.)$$

Де, ТПпл – товарна продукція планового року, тис.грн..

$$\text{ПП}^{\text{п.р.}} = 3214000 / 76 = 42290 \text{ грн.}$$

6. У відповідності до прогнозу зміни показників плану технічного і організаційного розвитку визначається економія кількості працівників з окремими факторами:

-економія кількості працівників від зменшення трудомісткості продукції (Ет):

$$E_t = \sum_{i=1}^n (\text{т.р.} - t_{n n}) * \text{ОВ пл.і} / \text{Фб} * \text{Кв.н.пл.}, \quad (3.5.)$$

$$E_t = 41000 * 0,05 / 1900 * 1,25 = 2050 / 2375 = 1 \text{ особа}$$

Це економія від зменшення трудомісткості продукції (Енормо-год.) – 2050 нормо-годин;

-планова трудомісткість продукції (Тпр):

$$T_{\text{пр}} = T^{\text{п.р.}} - E_{\text{нормо-год.}}, \quad (3.6.)$$

$$T_{\text{пр}} = 111,725 - 45000 = 66725 \text{ нормо-год.};$$

-економія кількості працівників від зростання середніх норм виробітку:

$$E_v = T_{\text{пр}} / \text{Фб} * \text{Кв.н.б} - T_{\text{пр}} / \text{Фб} * \text{Кв.н.пл}, \quad (3.7.)$$

$$E_v = 49 - 47 = 2 \text{ особи};$$

-економія кількості працівників від покращення використання фонду часу працівника (Еф):

$$E_f = T_{\text{пр}} / \text{Фб} * \text{Кв.н.пл} - T_{\text{пр}} / \text{Фпл} * \text{Кв.н.пл}, \quad (3.8.)$$

$$E_f = 28 - 27 = 1 \text{ особа}$$

Економія кількості інших категорій робітників $E_{ін} = 2$ особи.

7. планова кількість робітників-підрядників:

$$Ч_{в.пл} = Ч_{в.п.р.} - (E_T + E_B + E_F), \quad (3.9)$$

$$Ч_{в.пл} = 45 \text{ осіб.}$$

8. Сумарна економія кількості робітників зі всіх категорій (E):

$$E = E_T + E_B + E_F + E_{ін}, \quad (3.10)$$

$$E = 6 \text{ осіб.}$$

9. Планова кількість робітників ($Ч_{пл}$):

$$Ч_{пл} = Ч_{пр} - E, \quad (3.11)$$

$$Ч_{пл} = 70 \text{ осіб.}$$

Так, планова кількість усіх робітників дорівнює 70 осіб, це на шість робітників менше ніж на початку планового року. Планова кількість робітників-підрядників дорівнює 45 осіб. Тоді, сумарна економія кількості з усіх категорій робітників дорівнює шість осіб. Економія кількості працівників від зменшення трудомісткості продукції – це одна особа. 2050 нормо-год. – є економією від зниження трудомісткості продукції. Економія кількості працівників від збільшення середньої норми виробітку дорівнює дві особи. Економія кількості робітників від покращення використання фонду часу працівника є одна особа.

3.2. Шляхи покращення використання персоналу підприємства та його фінансова мотивація

Робота підприємства напряду залежить від укомплектованості штату. Від ефективності роботи з підбору персоналу залежить і якість людського ресурсу і їхній внесок в роботу підприємства та і якість виготовленої продукції.

Ключовий момент системи управління персоналом – це пошук та підбір висококваліфікованого персоналу. Без цього неможливо закріпитися та завоювати ринок [9].

Підприємство повинне направити свої зусилля за наступними напрямками роботи з персоналом:

- проводити аналіз роботи, нормування праці та оцінювати її виконання;

- проводити кадрове планування, це задасть чіткі орієнтири, які стосуються професійної приналежності, кваліфікації та чисельності робітників, яка вимагається;

- система стимулювання, дасть можливість розробити політику стимулювання праці, що буде спрямована на залучення потенційних осіб, які відповідатимуть всім вимогам та сприятиме утриманню вже працюючих робітників;

- організаційна культура - це норми, порядки та цінності що встановлені на підприємстві;

- навчання – маєтся на увазі, продовження процесу добору та адаптації нових робітників;

- система заходів для адаптації нових робітників до роботи на підприємстві та до трудового колективу. Це пряме продовження процесу пошуку та підбору кадрів [22].

Для всього цього потрібна визначена структура служби управління персоналом. Позитивним поєднання відділу кадрів, відділу праці, відділу

навчання та психологічної служби. Ефективність цієї роботи зростає коли вона виконується під єдиним керівництвом та координацією з другими сферами, які поєднані з управлінням персоналу, починаючи із ведення кадрової документації, вирішення питань нормування та соціального захисту.

Під час проведення пошуку кадрів підприємству важливо дотримуватися принципів, які не дозволяють вибирати кращих претендентів на вакансію, але й сприятимуть їх легшому входженню до підприємства та доволі швидкий вихід на рівень робочих показників, які відповідатимуть вимогам.

Підбір та пошук кадрів повинні бути разом із загальним контекстом програм, що реалізуються в сфері управління персоналом, для досягнення цілей підприємства та успіх в реалізації стратегії, що розроблена керівництвом підприємства [2].

Так, керівництву підприємства, більше уваги треба приділити плануванню кар'єри працівника. Планування кар'єри – це один із важливих напрямів кадрової роботи, він направлений на визначення стратегії та етапів розвитку й просування фахівців.

Процес порівняння потенційної можливості, вміння та цілі людини, із вимогами підприємства, з її його розвитком, що виражається у складанні програми посадового та професійного росту. Перелік посадових та професійних позицій на підприємстві, яка фіксує оптимальний розвиток професіонала для заняття їм визначеної позиції на підприємстві, являє собою кар'єрограму, формалізоване уявлення про шлях, що повинен пройти фахівець для отримання необхідного знання та освоїти потрібні навички для ефективної роботи на конкретному місці підприємства [19].

Тож, плануванням кар'єри на підприємстві може займатися керівник чи менеджер з персоналу.

Об'єктивні умови кар'єри:

-показник потенційної мобільності – це відношення числа вакансії до числа осіб;

-показник рівню позицій – це відношення числа осіб, які зайняті на слідуєчому ієрархічному рівні, до числа осіб, що зайняті на тім ієрархічному рівні, де знаходиться індивідуум в даний момент свого кар'єрного росту;

-довжина кар'єри – це кількість позицій на шляху від першої позиції, яка зайнята індивідуумом на підприємстві, до вищої крапки;

-вища крапка кар'єри – вища посада, яка існує на підприємстві [10].

Мотивація робітників ділиться на два види – фінансову та нефінансову. Вид мотивації, для конкретного робітника, важливо визначити вже при прийомі його на роботу. Ця інформація отримується на співбесіді. Коли кандидата цікавить тільки заробіток, то основною для нього є мотивація фінансова. Коли ж претендента цікавить момент стабільності, престижу, соціального захисту, можливість навчання, то для нього є основною нефінансова мотивація [14].

Фінансова мотивація включає в себе:

-заробітну плату;

-регулярні грошові премії;

-нерегулярні грошові премії з нагоди певної події;

-та інші грошові виплати.

Тут варто враховувати зміни з просування робітника по службовій драбині.

Робітнику, що починає свій трудовий шлях, доцільно буде платити середню заробітну плату у період поки він не напрацює певні навички або вміння. Як тільки буде помітний його успіх, слід збільшити , на деякий відсоток, йому зарплату.

Та при використанні фінансових видів мотивації треба, хорошому спеціалісту платити найбільшу можливу фінансову винагороду, він у свою чергу, віддячить працею для підприємства.

Нефінансова мотивація теж є важливою. Цей вид мотивації, навіть важливіший для успішного розвитку підприємництва ніж фінансова мотивація.

Нефінансова мотивація включає в себе:

- соціальний пакет;
- мотиваційні подарунки;
- мотиваційні навчання;
- спільні корпоративні святкування;
- постійний діалог та відкритість керівництва з персоналом;
- та інші види мотивації.

Інші види мотивації – це такі соціальні вигоди, як безкоштовні медичні огляди, безкоштовний відпочинок, безкоштовні відпустки, можливість для заняття спортом та оздоровлення. Цей вид мотивації потребує невеликих витрат на протязі року на 1 робітника, але підвищує статус підприємства в очах персоналу. А медичний огляд дає можливість економити на лікарняних.

Наявність додаткового соціального захисту стимулює робітника. Сюди відносять додаткові пенсійні програми, програми убезпечення життя робітника, навчання за кошти підприємства та проведення спільних корпоративних святкувань. Та найважливіший вид мотивації – це вільний діалог між керівництвом та персоналом. Доведено, що ефективність праці підвищується, при взаємоповазі та взаєморозумінні [17].

Діалог поміж керівництвом та персоналом ефективний тоді коли:

- висловлюється подяка робітникові, навіть за маленький успіх, особливо це важливо для новачка;
- завжди проводяться анонімні опитування серед робітників, мова йде про висловлювання особистої думки з приводу того чи іншого питання;
- дозволяється робітнику проявляти себе, тоді робітник відчуває свою значимість;
- запрошувати представників трудового колективу на обговорення нових проектів, це дасть можливість відчути максимальні зусилля, які будуть направлені на виконання завдання та підтримку.

Важливим у діалозі між керівником та робітником є також негативна мотивація, критика за неякісну роботу. Тут, правильно буде критикувати дії робітника, а не його самого, та спробувати допомогти йому у вирішенні даної проблеми.

Важливим є і отримання нової інформації про потреби робітників та допомога в їх реалізації. Крім цього ефективна система мотивації зменшує вплив негативної інформації про підприємство, коли його імідж захищають самі робітники. Головне для керівництва знайти ті мотиваційні моменти, які б цікавили і керівництво і робітників підприємства, тоді всі разом будуть дбати про своє підприємство [33].

Висновки

Кадри підприємства – це сукупність постійно працюючих робітників, що одержали необхідну професійну підготовку і мають досвід практичної діяльності та забезпечують господарську діяльність суб'єкта господарювання [26].

Формування персоналу підприємства проходить під впливом деяких факторів. Провівши аналіз ми можемо рекомендувати до впровадження наступні шляхи вдосконалення планування персоналу для забезпечення виробничої діяльності підприємства.

Так, для належного функціонування підприємства, маємо наступні рекомендації:

- періодичний перегляд розцінок та норм, при зміні умов праці або збільшені зусиль працівника необхідно підвищувати і заробітну платню;
- забезпечення відпочинку від більш точної роботи, зміна роботи теж означає відпочинок;
- забезпечення більш комфортних умов праці;
- розробка та виконання заходів направлених на удосконалення системи управління кадровою мобільністю у середині самого підприємства;
- забезпечення професійного просування від не кваліфікованої до більш цікавої, творчої праці;
- пропонується зменшити чисельність в майбутньому на шість чоловік (два робітника і два службовця), так як мета планування персоналу на підприємстві є визначення оптимальної потреби у персоналі. Так, збільшиться зарплата і зростуть заохочувальні виплати.

За цих умов підприємство має понести менші витрати на оплату праці виробничого персоналу, а продуктивність праці не зміниться, можливо в наступні роки зростатиме.

Список використаної літератури

1. Василенко В.О., Ткаченко Т.І. Стратегічне управління: Навчальний посібник.-К.: ЦУЛ, 2003.
2. Вплив людського капіталу та інноваційно-інвестиційних показників на еколого-економічну ефективність національних економік [Текст] / О.В. Кубатко, В.О. Ковач, П.А. Денисенко, В.М. Ігнатченко// Механізм регулювання економіки. - 2018. - № 3. - С. 19-29. - doi.org/10.21272/mer.2018.80.06.
3. Гаращук Ю.О. Підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок управління конкурентоспроможністю // Актуальні проблеми економіки. – 2011. - №5.
4. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2010 - № 2.
5. Іванова В.В. Планування діяльності підприємства: Навч.посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006.
6. Економіка енергетики: підручник / за ред. Л. Г. Мельника, І. М. Сотник. – Суми: Університетська книга, 2015. – 378 с. (<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/45315>)
7. Економіка підприємства : підручник / за заг.ред. д.е.н., проф. Л.Г. Мельника. – Суми : Університетська книга, 2012.
8. Економічний аналіз: навчальний посібник / М.А. Болюх, В.З. Бурчевський, М.У. Горбатюк, та ін.; за ред. Академіка НАНУ, професора М.Г. Чумаченька.- Вид. 2-ге, перероб.і доп.- К.: КНЕУ, 2010.
9. Ковальов Б. Л. Науково-теоретичні підходи до аналізу дефініційної основи сталого способу життя. Механізм регулювання економіки. 2010. № 2. С. 151–159.

10. Ковальов Б. Л. Стратегії сталого розвитку: історична ретроспектива. Механізм регулювання економіки. 2009. Т. 1, № 4. С. 192–197. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/3513>

11. Косарев О.І., Захаров О.І. Людський капітал як ключовий чинник забезпечення економічної безпеки підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2011. - №9.

12. Мельник Л. Г., Авдасев В. Н., Ковалев Б. Л. Информационный вектор социально-экономического развития: ретроспективный анализ. Социально-экономические проблемы информационного общества: монография / под ред. д-ра экон. наук, проф. Л. Г. Мельника, канд. экон. наук М. В. Брюханова. Сумы : ИТД «Университетская книга», 2010. Вып. 2. С. 776–791.

13. Москалюк В.Є. Планування діяльності підприємства. Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2005.

14. Наливайко А.П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: Монографія.-К.:КНЕУ, 2001.

15. Немцов В.Д., Довгань Л.Є. Стратегічний менеджмент: Навчальний посібник.- ТОВ "УВПК"ЕксОб", 2002.

16. Оберемчук В.Ф. Стратегія підприємства: Короткий курс лекцій.- К.: МАУП, 2000.

17. Орлов О.О. Планування діяльності промислового підприємства: Підручник. – К.: Скарби, 2002.

18. Організація та управління інноваційною діяльністю: Підручник \ за ред. проф. Перерви П.Г., проф. Меховича С.А., проф. Погорелова М.І. – Харків: НТУ «ХП», 2008.

19. Павлова В.А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінки та стратегія забезпечення / Дніпропетровський університет економіки і права. – Д.: Видавництво ДУЕП, 2006.

20. Пасічник В.Г. , Акіліна О.В. Планування діяльності підприємства. Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005.

21. Пастухова В.В. Стратегічне управління підприємством: філософія, політика, ефективність: Монографія.-К.: Київ.нац.торг.-екон.ун-т, 2002.
22. Підприємництво, торгівля та біржова діяльність : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. І. М. Сотник, д.е.н., проф. Л. М. Таранюка. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2018. – 572 с.
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80114>
23. Розвиток виробничого потенціалу машинобудівних підприємств в умовах нестабільного ринкового середовища [Текст] / О.В. Кубатко, В.Л. Акуленко, А.А. Іскаков ; За наук. ред. Л.Г. Мельника // Механізм регулювання економіки. - 2015. - № 3. - С. 15-22.
24. Сабадаш В. В., Давиденко І. В., Бабій Т. В. Конкуренція за ресурси й економічні конфлікти у глобальному бізнес-середовищі: рушійні сили, безпека, інституційно-ресурсний концепт врегулювання. Механізм регулювання економіки. 2017. № 4. С. 128–147.
25. Стратегічне планування : навч.посіб. / Карпіщенко О.І., Ілляшенко К.В., Карпіщенко О.О. – Суми : Сумський державний університет, 2013.
26. Тарасюк Г.М., Шваб Л.І. Планування діяльності підприємства. Навч. посіб.– К.: «Каравела», 2005.
27. Цигилик І.І., Кропельницька С.О. Економічний аналіз господарської діяльності підприємства: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, - 2004.
28. Череп А.В. Економічний аналіз: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005.
29. Швайка Л.А. Планування діяльності підприємства: Навчальний посібник. – Львів: «Новий світ - 2000», 2004.
30. Шевцова С.В., Ковальов Б.Л. Науково-методичні підходи до формування сталого способу життя. Механізм регулювання економіки. 2011. № 1. С. 230–234.
31. Шершньова З.Є., Оборська С.В., Ратушний Ю.М. Стратегічне управління: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.-К.: КНЕУ,2001.

32. Экономика и бизнес: учебник / под ред. д.э.н., проф. Л. Г. Мельника, д.э.н., доц. А. И. Каринцевой. – Сумы : Университетская книга, 2018. – 608 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80201>

33. Экономика развития: учебное пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. Л. Г. Мельника, канд. экон. наук А. Вик. Кубатко. Сумы : «Университетская книга», 2017. 352 с. https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80184/1/%d0%adkonomyka_razvytyia.pdf

34. Мотиваційні механізми дематеріалізаційних та енерго-ефективних змін національної економіки : монографія / за заг. ред. доктора экон. наук, проф. І. М. Сотник. – Суми : Університетська книга, 2016. – 368 <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80197>

35. Kubatko, O. V., Chortok, Y. V., Honcharenko, O. S., Nechyporenko, R. M., & Moskalenko, I. M. (2019). Studying Features of Vehicle Type Selection by Trade and Logistics Enterprise. Mechanism of economic regulation. – 2019. – №3. – С. 73–82. <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/76448>

36. Melnyk L., Sommer H., Kubatko O., Rabe M., Fedyna S. (2020). The economic and social drivers of renewable energy development in OECD countries. Problems and Perspectives in Management, 18(4), 37-48. doi:10.21511/ppm.18(4).2020.04

37. Melnyk L.G., Kubatko O. The impact of green-innovations on environmental quality and energy resource consumption. International economic relations and sustainable development : monograph / edited by Dr. of Economics, Prof. O. Prokopenko, Ph.D in Economics T. Kurbatova. – RudaŚląska :Drukarnia i Studio GraficzneOmnidium, 2017. – 272 p. ISBN 978-83-61429-11-1

38. Melnyk, L., Dehtyarova, I., Kubatko, O., Karintseva, O., & Derykolenko, A. (2019). Disruptive technologies for the transition of digital economies towards sustainability. Economic Annals-XXI, 179(9-10), 22-30. doi: <https://doi.org/10.21003/ea.V179-02>

39. Melnyk, L., Matsenko, O., Dehtyarova, I. & Derykolenko, O. (2019). The formation of the digital society: social and humanitarian aspects. *Digital economy*

and digital society. T. Nestorenko & M. Wierzbik-Strońska (Ed.). Katowice: Katowice School of Technology. [in Ukrainian]. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/74570>

40. The effects of the management of natural energy resources in the European Union / V. Voronenko, B. Kovalov, D. Horobchenko, P. Hrycenko // Journal of Environmental Management and Tourism. – Craiova: ASERS Publishing, 2017. – Vol. 8, Issue Number 7(23), P. 1410-1419. Available at: <https://journals.aserspublishing.eu/jemt/article/view/1777>

Основні техніко-економічні показники діяльності підприємства

Показники	Од. вим.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відхилення від 2017 р.		Відхилення від 2017 р.	
					+, -	%	+, -	%
Середня облікова чисельність штатних робітників	Чол.	65	77	76	12	118,5	-1	98,7
Основні виробничі фонди	Тис. грн.	1046	1179	1146	133	112,7	-33	97,2
Оборотні активи та кошти	Тис. грн.	650	738	807	88	113,5	69	109,4
Обсяг виробництва товарної продукції у діючих цінах	Тис. грн.	2655	3121	3186	467	117,6	65	102,1
Середньомісячна заробітна плата, штат	Грн.	692,1	872,1	1108,6	180,1	126,1	236,5	127,1
Собівартість реалізованої продукції	Тис. грн.	1958	2666	2700	708	136,2	34	101,3
Обсяг реалізованої продукції	Тис. грн.	2519	3121	3186	467	117,7	65	102,1
Чистий прибуток	Тис. грн.	30	19	30	-11	63,3	11	157,9
Дебіторська заборгованість	Тис. грн.	-	15	-	15	-	15	-
Кредиторська заборгованість	Тис. грн.	43	67	42	24	155,8	-15	62,7

Аналіз використання підприємством трудових ресурсів

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Відхилення			
				+, -	%	+, -	%
Середньосписочна чисельність штатних роб.	65	77	76	12	118,5	-1	98,7
Середньосписочна чисельність в еквіваленті повної зайнятості	69	79	78	10	114,5	-1	98,7
Фонд оплати праці	539,8	805,8	1011	266	149,3	205,2	125,5
Середньомісячна зарплата	692,1	872,1	1108,6	180,1	126,1	236,5	127,1
Продуктивність праці	40,8	40,5	41,9	-0,3	99,3	1,4	103,4

Аналіз забезпеченості підприємства кадрами і вивчення їхньої структури

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Відхилення			
				+, -	%	+,-	%
Чисельність персоналу на початок періоду, всього	64	73	76	9	114,1	3	104,1
з них:							
- робітники	46	52	56	6	113,1	4	107,7
- інші категорії	19	21	20	2	110,5	-1	95,3
Прийнято робітників	18	19	14	1	105,6	-5	73,7
Звільнено робітників, у тому числі:	9	16	15	7	177,8	-1	93,8
- скорочення штату	-	3	4	7	-	1	133,4
- за власним бажанням, за прогули	7	13	11	2	185,7	-2	84,6
Чисельність персоналу на кінець всього періоду	73	76	75	3	104,1	-1	98,7

Аналіз стану показників персоналу на підприємстві

Показники	2017 рік	2018 рік	2019 рік	Відхилення			
				+, -	%	+ , -	%
Коефіцієнт прийому	28,1	26,1	18,4	-2,1	92,6	-7,6	70,7
Коефіцієнт звільнення	14,1	21,9	19,7	7,9	155,9	-1,2	90,1
Коефіцієнт плинності	-	4,1	5,3	4,1	-	1,2	128,