

*Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет*

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

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

Індивідуальна тема: «Вдосконалення механізмів управління трудовими ресурсами підприємства»

Спеціальність 051 «Економіка»

Освітня програма 8.051.00.11 «Економіка та бізнес-інновації»

Завідувач кафедри: _____ / О.І. Карінцева /

Керівник роботи: _____ / М.О. Харченко /

*Виконавець: _____ / Г.Е. Томаєв /
П.І.Б.*

Група: _____ Е.мз-01с

Суми 2021 р.

Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки,
підприємництва
та бізнес-адміністрування

_____ **О.І. Карінцева**
«__» _____ **2021 р.**

ЗАВДАННЯ

до кваліфікаційної роботи магістра

Студента(ки) групи Е.мз-01 с, 2 курсу ЦЗДВН
(найменування інституту)

Спеціальності 051 «Економіка»

Освітня програма 8.051.00.11 «Економіка та бізнес-інновації»

Томаєв Георгій Едуардович

(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема індивідуальної роботи: «Вдосконалення механізмів управління трудовими ресурсами підприємства»

Затверджую наказом по СумДУ № _____ від «__» _____ 2021 р.

Термін здачі студентом закінченої роботи: «__» _____ 2021 р.

Вихідні дані до роботи: статистичні дані, фінансова звітність підприємства, наукова та періодична література.

Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що підлягають розробленню): 1. Економічна сутність трудових ресурсів. Аналіз ефективності управління використання трудових ресурсів на підприємстві. Шляхи вирішення ефективного управління використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на підприємстві.

Перелік ілюстрацій: Показники продуктивності праці на підприємстві.
Використання фонду робочого часу.
Динаміка чисельності працюючих по категоріях.
Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами.

Дата видачі завдання: « ____ » _____ 2021 р.

Керівник кваліфікаційної роботи магістра к.е.н., доц. Харченко М.О.
(вч. звання, П.І.Б.)

Завдання прийняв(ла) до виконання: « __ » _____ 2021 р. _____
підпис студента(ки)

Примітки:

1. Це завдання підшивається до пояснювальної записки кваліфікаційної роботи магістра.
2. Крім завдання, студент має отримати від керівника календарний графік роботи над кваліфікаційною роботою магістра на період проектування із зазначенням строків виконання окремих етапів.

ЗМІСТ

Анотація.....	5
Вступ.....	6
1. Економічна сутність трудових ресурсів.....	7
1.1. Структура, функції та забезпечення трудовими ресурсами.....	7
1.2. Продуктивність праці, формування та використання фонду оплати праці.....	12
2. Аналіз ефективності управління використання трудових ресурсів на підприємстві.....	16
2.1. Поняття ефективності та її роль в аналізі використання трудових ресурсів на підприємстві.....	16
2.2. Оплата праці та методи стимулювання і управління персоналом.....	20
3. Шляхи вирішення ефективного управління використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на підприємстві.....	25
3.1. Аналіз чисельного складу працівників на підприємстві.....	25
3.2. Оцінка ефективності використання фонду робочого часу.....	33
3.3. Аналіз продуктивності праці та використання трудових ресурсів на підприємстві.....	37
Висновки	43
Список використаних літературних джерел.....	45

Анотація

Кваліфікаційна робота магістра на тему «Вдосконалення механізмів управління трудовими ресурсами підприємства» складається з трьох розділів, міститься на 42 сторінках, має 20 формул, 6 таблиць, 26 джерел літератури.

Метою кваліфікаційної роботи магістра є оцінка ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

Предметом дослідження кваліфікаційної роботи магістра є використання трудових ресурсів і формування фонду оплати праці на підприємстві.

У першому розділі кваліфікаційної роботи магістра «Економічна сутність трудових ресурсів» розкрита структура, функції, забезпечення трудовими ресурсами підприємства та розкриті основи продуктивності праці, формування та використання фонду оплати праці.

У другому розділі кваліфікаційної роботи магістра «Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві» розглянуте поняття ефективності та її роль в аналізі використання трудових ресурсів на підприємстві також розглянуті поняття оплати праці та методи стимулювання і управління персоналом.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи магістра «Шляхи вирішення ефективного використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на підприємстві» проведений аналіз чисельного складу працівників на підприємстві, аналіз продуктивності праці, аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві та надана оцінка ефективності використання фонду робочого часу.

Ключові слова: трудові ресурси, форма оплати праці, продуктивність праці, управління персоналом, ефективність, робочий час, виробництво, кадри.

Вступ

Розвиток виробництва кожної країни та кожної галузі в умовах сучасних еколого-економічних трансформацій [35, 36, 37, 39, 40, 43, 44, 45] має залежність від ряду факторів. Ці фактори - це кадри, праця та оплата праці. Процеси цифровізації суспільства [28, 33, 34, 41, 42] безперечно впливають на ефективність використання цих факторів.

У цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації персоналу, його використання, це має вплив на обсяги та темпи зростання продукції, що виробляється, використання матеріально-технічних засобів.

Продуктивність праці залежить від використання трудових ресурсів. Система оплати праці впливає на ріст продуктивності праці, так як є стимулюючим фактором для підвищення кваліфікації праці, зростання технічного рівня роботи, яка виконується [7, 8, 9, 21, 29, 30, 31, 32, 38].

Все залежить від людського фактору, від його кваліфікації, вмінь та бажання працювати. Заробітна платня є головною причиною, вона й приводить працівника на його робоче місце.

Конституцією України заборонена примусова праця, при цьому поняття «трудові ресурси» втрачає економічне значення. Так, ресурсами називають лиш реальні джерела задоволення потреб у робочій силі. Реальними людськими ресурсами для праці є економічно працездатне населення [10].

Відмінність трудових ресурсів від других видів ресурсів у тому, що кожен найманий робітник має право відмовитися від запропонованих умов і вимагати зміни умов праці та звільнитися з підприємства за власним бажанням.

1. Економічна сутність трудових ресурсів

1.1. Структура, функції та забезпечення трудовими ресурсами

Частина населення країни, яка за своїми фізичними даними, розумовими здібностями та знаннями може працювати у народному господарстві – це є трудовими ресурсами [11].

Тобто, трудові ресурси – це реальні працівники, які зайняті у економіці країни, та ті які незайняті, але можуть працювати, їх можна назвати потенційними працівниками. Трудові ресурси складаються із населення у працездатному віці, окрім непрацюючих інвалідів, пільгових пенсіонерів та працюючих, які молодші чи старші працездатного віку [23].

Весь працездатний персонал поділяється на людей, які зайняті у основній діяльності та людей, що утворюють персонал не основної діяльності. Зараз, розділяють на такі категорії, як робітники, службовці, спеціалісти і керівники.

Трудові ресурси є головним ресурсом підприємства, від ефективності та якості їх використання залежить результат діяльності підприємства і його конкурентоспроможність. Облік праці та зарплатні є найважливішим. Він потребує точних даних для контролю за використанням трудових ресурсів, в ньому відображають зміни у чисельності працівників і затратах робочого часу [9].

Робітники реалізують своє право на працю укладанням трудового договору на підприємстві. Ціль укладання договору – це регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин, тобто погодження інтересів працівників.

Ефективність господарської діяльності має бути досягнута при умові поєднання засобу виробництва та робочої сили в визначеній якійсній і кількісній пропорціях. Так, при неповному використанні якогось із видів ресурсу відбувається зменшення загальної кількості продукції, яка виробляється. Це більше відноситься до трудових ресурсів.

За неефективного використання трудових ресурсів є значне зниження рівня кваліфікації та самої працездатності робітників, продуктивності праці, при цьому підвищується моральне і матеріальне старіння основних фондів, матеріалоємність виробленої продукції зростає, що веде до зростання витрат продукції і зниження ефективності самого виробництва в цілому [21].

Вивчення забезпеченості підприємства працівниками за структурою, складом, кваліфікацією та культурно-освітнім рівнем, також вивчення характеристики руху робочої сили, з цього починається, аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність.

Відхилення фактичної чисельності від планової – це є визначенням забезпеченості робочою силою. Сама оцінка забезпеченості виконується зі всього персоналу та основних його груп і категорій.

Абсолютні і відносні відхилення від планових потреб у робочій силі, так визначається оцінка забезпеченості підприємства робочою силою.

Аналіз динаміки чисельності персоналу за два – три роки має важливе значення. Це дасть можливість оцінити як підприємство вписалося у ринкові умови господарювання та як успішно витримує конкуренцію на ринку продукції та трудових ресурсів.

Порівняння чисельності із минулими періодами слід виконати із динамікою виробничих потужностей підприємства і їхнього виконання, динамікою продуктивності праці. Так, при незмінності виробничих потужностей на підприємстві зменшується чисельність персоналу та це скорочення не показує збільшення продуктивності праці, тоді, є недоліки у самій організації виробництва, та ще є неспроможність керівництва убезпечити від руйнування свій трудовий колектив [5].

Аналізуючи структуру персоналу, проводять оцінку співвідношення персоналу основної і неосновної діяльності у загальній чисельності, оцінюють зміни питомої ваги окремих категорій у складі персоналу основної діяльності, оцінюють співвідношення основних і допоміжних робітників у загальній їхній кількості, оцінюють зміни постатевої структури колективу.

Показники інтенсивності обороту робочої сили, використовують для характеристики руху робітників.

Коефіцієнт обороту з прийому (Коп):

$$\text{Коп} = \text{Пр} / \text{ССЧ} * 100\%, \quad (1.1)$$

Де, Пр – чисельність працівників прийнятих на роботу, люд.;

ССЧ – середньоспискова чисельність працівників.

У відповідності до виконаних робіт по тарифному розряду робітників визначається при допомозі коефіцієнту використання робітника за кваліфікацією, що можна визначити за наступною формулою:

$$\text{Крк} = \text{Ррк} / \text{Ррсер}, \quad (1.2)$$

Де, Ррк – середній розряд виконуваних робіт;

Ррсер – середній розряд робітників.

Коефіцієнт обороту по звільненню (Кзв):

$$\text{Кзв} = \text{Зв} / \text{ССЧ} * 100\%, \quad (1.3)$$

Де, Зв – чисельність працівників звільнених з роботи, люд..

Коефіцієнт загального обороту (Кзаг):

$$\text{Кзаг} = (\text{Пр} + \text{Зв}) / \text{ССЧ} * 100\%, \quad (1.4)$$

Та аналіз цих показників не надає повної інформації про роботу колективу підприємства із зменшення плинності кадрів. Тоді, ще визначають причину звільнення працівника із підприємства із метою розробки заходів на попередження їхнього звільнення.

Так, ще при проведенні аналізу розраховують коефіцієнт плинності.

$$K_{пл} = З / ССЧ * 100\%, \quad (1.5)$$

Де, З – чисельність робітників, які звільнилися за власним бажанням, за дисциплінарним порушенням, люд..

Важливо вивчити зміну питомої ваги працівників у чисельності персоналу, від неї залежить продуктивність праці 1 працюючого. Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами – це важлива умова його успішного функціонування.

Аналіз використання трудових ресурсів виконує такі завдання:

- контроль за ступенем забезпеченості підприємства робочою силою;
- контроль ступеню виконання плану по продуктивність праці;
- визначення причини втрати робочого часу;
- вияснення причини руху кадрів;
- виявляти резерви трудових ресурсів, щоб повніше та ефективніше їх використовувати.

Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою передбачає оцінку виконання плану чисельності та складу робітників. Так, на початку, треба проаналізувати виконання плану з чисельності, складу робітників. Потім досліджуємо загальну забезпеченість підприємства робочою силою [1].

Підприємство має планувати чисельність робочої сили із певного обсягу товарної продукції, що випускається підприємством. Зміни обсягу випуску товарної продукції призводять до змін чисельності робітників. Тоді треба розрахувати й відносне відхилення. Воно повинне бути скореговане на процент виконання плану по обсягу виробництва.

$$\begin{array}{l} \text{Скорегована} \\ \text{планова} \\ \text{чисельність} \end{array} = \text{План} * \text{процент виконання плану} / 100, \quad (1.6)$$

Так, при дослідженні забезпеченості підприємства робочою силою визначають плинність кадрів. Рух робочої сили впливає на продуктивність праці та використання робочої сили [25].

Мінливість складу кадрів у результаті прийому на постійне місце роботи та звільнення робітників – це є оборотом робочої сили.

При допомозі розрахунків спеціальних коефіцієнтів виконують аналіз обороту та плинність кадрів.

Використання трудових ресурсів оцінюють за кількістю відпрацьованих днів та годин на одного робітника за період, що аналізуємо, та також за ступенем використання робочого часу. Цей аналіз виконується з кожної категорії працівників, та по кожному з виробничих відділів, а також, по підприємству в цілому.

Особлива умова зростання виробництва продукції, підвищення продуктивності праці, зменшення собівартості продукції – це раціональне використання робочого часу.

Використання робочого часу аналізують з двох напрямів, перший – виявлення витрат робочого часу та виявлення невиробничого витрачання робочого часу. Після вивчення витрат робочого часу вивчають причину їх появи. Далі визначають невиробничі затрати праці, що складаються з затрат робочого часу у результаті вироблення бракованої продукції і виправлення браку, та відхилення від технологічного процесу. Це, так звані, приховані втрати. Визначають їх при допомозі додаткових розрахунків. Втрати робочого часу не завжди приводять до зниження обсягу виробництва продукції, вони можуть компенсуватися за рахунок підвищення продуктивності праці [26].

1.2. Продуктивність праці, формування та використання фонду оплати праці

Кількість продукції, яка виготовлена за 1 робочого часу чи кількість часу, який витрачений на виготовлення 1 виробу – це називається продуктивністю праці [22].

Продуктивність праці є основним фактором підвищення обсягу виробництва, є головною характеристикою ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Мета проведення аналізу стану продуктивності праці – це виявлення резервів збільшення продуктивності праці на підприємстві та визначити шляхи мобілізації її резервів [20].

Продуктивність праці визначається кількістю продукції, що виготовляється за 1 робочого часу, важливо вибрати систему її вимірників та вартісних показників та трудових вимірників.

Робочий час та його використання характеризується системою показників:

- коефіцієнт використання календарного, табельного та максимально можливого фонду робочого часу;
- коефіцієнт використання часу;
- зміна і величина втрат робочого часу на 1 працівника.

Коефіцієнт використання календарного фонду робочого часу розраховується по формулі:

$$K_k = D / T_k, \quad (1.7)$$

Де, D – відпрацьовані люд.-дні;

T_k – календарний фонд робочого часу, люд.-днів.

$$T_k = ССЧ * 365, \quad (1.8)$$

Де, ССЧ – середньоспискова чисельність, люд.;

365 – дні виходу та невиходу на роботу.

Коефіцієнт використання табельного фонд робочого часу:

$$K_T = D / T_T, \quad (1.9)$$

Де, T_T – табельний фонд робочого часу, люд.-дні.

$$T_T = (365 - T_{св}) * ССЧ, \quad (1.10)$$

Де, $T_{св}$ – вихідні, святкові дні, люд.-дні.

Коефіцієнт використання максимально можливого фонд робочого часу:

$$K_M = D / T_M, \quad (1.11)$$

Де, T_M – максимально можливий фонд робочого часу, людино-дні.

$$T_M = T_T - T_{чв}, \quad (1.12)$$

Де, $T_{чв}$ – чергова відпустка, люд.-дні.

Коефіцієнт використання часу зміни:

$$K_{зм} = T_{рф} / T_{рв}, \quad (1.13)$$

Де, $T_{рф}$ – фактична тривалість зміни, год.;

$T_{рв}$ – встановлена тривалість зміни, год..

При допомозі цих показників можна оцінити рівень використання робочого часу у цілому по підприємству.

Ефективне використання трудових ресурсів має на меті розробку заходів, які спрямовані на забезпечення сталості складу робітників. За цих обставин використання трудових ресурсів визначають декілька показників, що характеризують за категоріями робітників. Коефіцієнт обороту робітників

розраховується як відношення кількості прийнятих до середньоспискової чисельності [16].

Зміна питомої ваги працівників у складі персоналу підприємства на обсяг виробництва розраховують за формулою:

$$T = Ч * ППроб * д роб, \quad (1.14)$$

Де, Ч – середньооблікова чисельність персоналу;

ППроб – виробіток продукції на 1 працівника;

д роб – питома вага працівників в складі основного персоналу підприємства.

Коефіцієнт використання виробничої потужності :

$$Квп = Ч * ПП / ВП, \quad (1.15)$$

Де, Ч – середня чисельність працівників;

ПП – виробіток товарної продукції;

ВП – виробнича потужність підприємства.

Сам аналіз чисельного складу підприємства, показує, вплив на продуктивність праці, обсяг виробництва зміна питомої ваги працівників в загальній кількості робітників на головному виробництві, зміна структури трудового колективу, частка допоміжних працівників в загальній кількості працівників і інші структурні показники чисельного складу підприємства [14].

Також, аналізуються розрахунки, що описують динаміку рівня кваліфікації працівників.

Головним при проведенні аналізу продуктивності праці є середньогодинний виробіток на 1 працівника. Він тим вищий, чим менша трудомісткість продукції.

Трудомісткість в економічному аналізі має два поняття.

Перший, питома трудомісткість. Цей показник розраховують по загальному випуску продукції, як відношення загальної кількості люд.-годин,

відпрацьованих усіма працівниками, до обсягу продукції. Він, цей показник, обернено пропорційний показнику годинного виробітку 1 працівника.

Особливо важливим фактором зростання продуктивності праці – це зниження трудомісткості продукції. Продуктивність праці зростає за рахунок зменшення трудомісткості продукції. Зменшити трудомісткість – це зменшити витрати на виготовлення продукції. Менше витрат означає більш ефективну працю та її ефективність вища [4].

Ступінь зростання продуктивності праці за рахунок зменшення трудомісткості виготовленої продукції розраховуються за формулою:

$$Пп = 100 * A / 100 - A, \quad (1.16)$$

Де, Пп - % росту продуктивності праці;

A - % зниження трудомісткості виготовленої продукції.

Між трудомісткістю та продуктивністю праці існує зворотна залежність, що виражається формулою:

$$A = Пп * 100 / 100 + Пп, \quad (1.17)$$

Технологічна трудомісткість – витрати лише нормованого робочого часу основних робітників-відрядників на виробництво продукції [24].

Аналіз використання і формування фонду оплати праці проводять наступними декількома етапами:

- аналіз загального обсягу і динаміки фонду оплати праці;
- аналіз складу виплат із стимулювання персоналу;
- аналіз формування і використання фонду оплати праці;
- аналіз рівня та динаміки середньої заробітної плати;
- аналіз фінансових можливостей підприємства з формування фонду оплати праці;
- аналіз факторів, що сприяли зміні об'єму фонду оплати праці;
- аналіз ефективності стимулювання персоналу.

2. Аналіз ефективності управління використання трудових ресурсів на підприємстві

2.1. Поняття ефективності та її роль в аналізі використання трудових ресурсів на підприємстві

Загальне відбиття кінцевих результатів використання засобів виробництва та робочої сили при певному проміжку часу є ефективністю виробництва.

Характеристика ефективності виробництва відображена в загальній методології її визначення. Математично вона має вигляд:

$$\text{Ефективність} = \text{Результати} / \text{Ресурси}, \quad (2.1.)$$

Розглянемо види ефективності.

Результат виробництва є економічним чи соціальним.

Економічний ефект, він показує різні вартісні показники, які характеризують проміжні та кінцеві результати виробництва на підприємстві. До них відносять: обсяг товарної, чистої, реалізованої продукції; величину отриманого прибутку; економію різних видів виробничих ресурсів чи загальну економію від зменшення собівартості продукції [18].

Соціальний ефект – зменшення тривалості робочого тижню, збільшення кількості робочих місць та рівню зайнятості, покращення умов побуту, праці, стану навколишнього середовища, загальної безпеки життя.

Економічний та соціальний ефект не в повному обсязі піддається кількісному вимірюванню. Так, підприємства регулюють, визначають також оцінюють як і економічну, так і соціальну ефективність виробництва.

Ці види ефективності виробництва за наслідками.

За місцем одержання ефективність виробництва поділяють на локальну та народногосподарську.

За ступенем збільшення ефекту на первісну та мультиплікаційну.

За метою визначення ефективність виробництва поділяють на абсолютну та порівняльну.

Для прийняття тих чи інших господарських рішень потрібні розрахунки ефективності витрат.

Сама суть проблеми збільшення ефективності виробництва полягає в тому, щоб на кожну 1 будь яких витрат, досягати максимально можливого підвищення обсягу виробництва.

Існування та діяльність підприємства оцінюють при допомозі показників, що охарактеризовують різні процеси виробництва. Це техніко-економічні показники виробничо-господарської діяльності підприємства. Та одним з розділів їх системи є показники із праці і заробітної платні, їх ще називають трудовими показниками.

Під системою трудових показників розуміють сукупність якісних та кількісних вимірників ступеню ефективності використання живої праці у процесі виробництва [9].

Наведемо головні трудові показники:

- продуктивність праці;
- трудомісткість виробництва продукції;
- фонд заробітної платні;
- середня заробітна плата;
- загальний фонд робочого часу;
- фонду робочого часу 1 середньосписочного працівника;
- середня тривалість робочого дня;
- кількість відпрацьованих 1 робітником днів, годин.

Підприємства зацікавлені в збереженні стабільності трудового колективу, так як, при цьому може бути досягнутим вищий рівень продуктивності праці.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві проводиться за показником коефіцієнту використання. При раціональному використанні трудових ресурсів коефіцієнт використання запасу праці дорівнює одиниці.

Показник трудової активності робітника, його розраховують діленням відпрацьованих постійними робітниками людино-годин на їхню кількість. Коли зростає цей показник то зростає і коефіцієнт використання запасу праці та навпаки.

Частка від ділення фактичного обсягу виконаних робіт на змінну норму виробітку є коефіцієнтом виконання норм виробітку. Коли цей показник одиниця чи більший за одиницю це є свідченням про раціональне використання трудових ресурсів на підприємстві.

Застосування мають і показники:

- рівень використання трудових ресурсів;
- використання робочого часу протягом року.

При визначенні ефективності трудових затрат на виробництво часто застосовують показники продуктивності праці.

Продуктивність праці є важливим економічним показником, що визначає плодотворність трудової діяльності робітника.

Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, що визначається кількістю продукції, виробленої за 1 часу чи кількість часу, затраченого на 1 продукції.

Підвищення продуктивності праці має означати зростання обсягу продукції, які вироблена за 1 часу, чи економію робочого часу, витраченого на 1 продукції.

Зростання продуктивності праці дає підвищення обсягу продукції.

При аналізі організації праці основними напрямками є: аналіз режиму роботи підприємства; аналіз умов праці; аналіз стану і якості нормування праці; аналіз використання робочого часу [17].

Більшу пильність підприємства повинні віддати аналізу використання робочого часу. Адже, правильне розподілення робочого часу це основний резерв підвищення продуктивності праці та визначається підвищеною ефектністю. Його проводять за двома напрямками:

- визначення втрати робочого часу;
- непродуктивне використання робочого часу.

Аналіз потрібно провести за даними балансу робочого і оперативного табельного обліку.

Все ж, головним показником ефективності використання трудових ресурсів є продуктивність праці, що найбільш показує результат впливу різних факторів. Особливістю показнику продуктивності праці є його динамічність.

Чинник збільшення продуктивності праці – це діючі сили, під впливом котрих змінюється рівень продуктивності праці. Це наступні чинники:

- технічний прогрес;
- удосконалення організації виробництва, управління та праці;
- зміна форм власності.

Основний показник, який надає характеристику ефективності використання трудових ресурсів - це показник продуктивності праці. На цей показник впливають наступні фактори:

- зміна чистого прибутку;
- зміна середньорічного виробітку на 1 робітника;
- зміна структури персоналу підприємства.

Аналіз використання фонду оплати праці на підприємстві, він проводиться по підприємству в цілому, по його промислово-виробничому персоналу, та по кожній категорії цього персоналу. Аналіз проводять для визначення відносного та абсолютного відхилення фактичного фонду заробітної плати від запланованого [10,19].

2.2. Оплата праці та методи стимулювання і управління персоналом

При проведенні фінансово-економічного аналізу підприємства треба розрахувати ефективність його системи оплати праці, вплив системи оплати праці на ефективність роботи підприємства та на сам трудовий колектив.

За фінансово-економічного аналізу керуються поняттями, оплати праці робітників та іншими виплатами їм у грошовій формі.

Фонд оплати праці – є основним економічним показником по оплаті праці. Включає у себе основну та додаткову плату персоналу підприємства, інші компенсаційні, заохочувальні виплати.

Фонд головної зарплати – це зарплата, що нараховується за виконання роботи за підрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами, преміальні доплати працівникам за перевиконання норми виробітку, доплата за роботу в ночі, понад норми, та оплата простою не з вини працівника.

Фонд додаткової заробітної плати – виплати, що дають різні надбавки та доплати на законних підставах, оплата додаткових та щорічних відпусток, робочого часу робітника.

Фонд основної заробітної плати та фонд додаткової заробітної плати це є загальним фондом заробітної плати підприємства [8].

Так, нам при проведенні аналізу структури та динаміки фонду оплати праці треба знати:

- динаміку фонду оплати праці та динаміку обсягу продукції;
- зміни заробітної платні в часі;
- прогресивні форми оплати праці на підприємстві, що стимулюють підвищення продуктивності праці;
- резерви підприємства для зниження витрат на оплату праці;

- ефективність діяльності служб підприємства щодо не допущення несвоєчасних виплат заробітної платні працівникам;
- своєчасність відвантажень готової продукції;
- продукція, що не має ринку збуту;
- використання коштів підприємством на другорядні потреби;
- що робить керівництво підприємства з можливістю отримання цільових кредитів на виплату заробітної платні.

Для здійснення цього аналізу є певна інформаційна база – це дані складського, бухгалтерського обліку готової продукції, дебіторської заборгованості, поточних рахунків у банку, листування із комерційними банками.

Проводячи аналіз своєчасності виплат заробітної платні трудовому колективу треба перевіряти, використання законодавства в частині компенсацій у разі затримки із виплати зарплати інфляційного знецінення грошової одиниці за період затримки та як такі додаткові виплати впливатимуть на обсяг операційних витрат та результативність роботи підприємства в цілому.

Також, проаналізуємо застосування на підприємстві основних методів управління персоналом.

Оцінка праці – це заходи, що визначають відповідність кількості та якості праці вимогам технології виробництва [6].

Так, оцінка праці вирішує деякі кадрові задачі:

- оцінює потенціал для зниження ризиків висування та просування некомпетентних працівників;
- зниження витрат на навчання;
- підтримка у колективі почуття справедливості;
- підвищення трудової мотивації;
- розроблення кадрових програм навчання та розвитку персоналу.

Згідно з внутрішніми стандартами підприємства, щоб організувати ефективну систему оцінки результативності праці робітників підприємства потрібно:

- установлення стандартів результативності праці для кожного працівника та критерії їх оцінки;
- розробити політику проведення оцінки результативності праці;
- регулярно проводити оцінку результативності праці;
- регулярний збір даних про результативність праці;
- обговорення оцінки із робітниками;
- прийняти рішення та задокументувати оцінку.

Процедура оцінки праці є ефективною коли відповідає деяким конкретним вимогам.

Так, аналізуючи систему оцінки праці на підприємстві, розглядають три головних рівня оцінки.

Перший – це повсякденна оцінка професійної діяльності, що проводиться один раз в день, один раз в тиждень. Проводиться методом анкетування по фактичних діях. Оцінюється з метою модифікації поведінки та навчання.

Другий – це періодична оцінка виконання обов'язків, що проводиться один раз на півроку, рік. Проводиться методом анкетування по фактичних діях та результатах праці. Визначає перспективи та розробку спільних цілей.

Третій – це оцінка потенціалу, що проводиться разово, перманентно. Проводиться методом тестування. Використовують при побудові кадрового прогнозу, при плануванні кар'єри.

Головні із підходів до оцінки праці, що застосовуються на підприємстві:

- оцінка результату;
- оцінка поведінки;
- рейтинг успішності;
- процедура ранжування.

Підприємство, яке ми аналізуємо, застосовує наступні методи оцінки праці.

Метод групової оцінки. Що дає можливість для порівняння ефективності роботи співробітників всередині групи, порівняння працівників між собою.

Метод індивідуальної оцінки. Анкета оцінювання, стандартний набір питань. Далі визначається загальний рейтинг.

Модифікація оцінної анкети. Це порівняльна анкета. Оцінка результативності праці це сума рейтингів з визначених описів.

Метод класифікації. Виділення найбільш успішного та неуспішного робітника, або проранжувати середніх.

Також, можна використовувати метод альтернативної класифікації.

Метод заданого розподілу. Працівникам дають оцінки у рамках заздалегідь заданого розподілу оцінок. Розподіл проводиться по різних критеріях оцінки.

Існують два підходи у залежності від мети оцінки.

Перший – це коли оцінка проводиться для цілей особистого розвитку.

Другий – це коли оцінка проводиться для визначення винагороди, рівню заробітної платні, підвищення.

Стимулювання праці на даному підприємстві. Стимулювання праці – це спосіб винагороди робітників за участь в виробництві, який заснований на порівнянні ефективності праці та вимог технології.

Значне випередження темпів росту заробітної платні над темпами росту продуктивності праці, яке призводить до зменшення заохочуючої сили заробітної платні – це є проблемою у області управління виробництвом.

Базова ставка, преміальна витрата, соціальна програма – це є структурою заробітної платні.

Структура заробітної плати залежить від системи оплати.

Базова оплата має бути повною та заохочувати приходити на підприємство робітників потрібних кваліфікацій та підготовок. Базова

оплата – це 70-90 % загального доходу, отриманого робітником. Підвищення розміру базової заробітної платні повинне бути відповідним до підвищення продуктивності на рівні групи робітників або підприємства [13, 22].

3. Шляхи вирішення ефективного управління використання трудових ресурсів та фонду оплати праці на підприємстві

3.1. Аналіз чисельного складу працівників на підприємстві

Підприємство, яке ми досліджуємо займається комунально-побутовим обслуговуванням населення та благоустрієм міста.

Підприємство має кваліфіковані кадри. Штат підприємства близько чотириста чоловік. Майно підприємства використовується у відповідності з його призначенням.

Підприємством освоєні нові технології.

Підприємство формує свої фінансові ресурси за рахунок надходжень від реалізації продукції, послуг, робіт, та доходів від других видів діяльності, що не заборонені законодавством. З отриманих доходів, підприємство відшкодовує матеріальні витрати, на заробітну платню, оплату страхових внесків, податків, виплат до бюджету, Пенсійного фонду, фонду зайнятості населення.

Від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами і результативності їхнього використання залежить об'єм і своєчасність виконання усіх робіт, ефективність залучення механізмів, машин, обладнання та, у підсумку – обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і т. д. [20].

Розглянемо основні завдання аналізу на підприємстві:

- оцінка і вивчення забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів трудовими ресурсами за професіями і категоріями;
- виявлення резерву трудових ресурсів та більш ефективного і повного їхнього використання підприємством;
- вивчення і визначення показника плинності кадрів.

Цей аналіз дасть можливість оцінити як успішно витримується конкурентна боротьба на ринку продукції і на ринку праці [20].

Так при незмінних виробничих потужностях підприємства із року у рік зменшується чисельність персоналу та пропорційно зменшується обсяг випуску продукції при цьому маємо зменшення показника використання виробничої потужності підприємства, що як результат, недоліки у організації виробництва, та деяких служб підприємства, про невміння керівництва підприємства зберегти та утримати трудовий колектив. Дана ситуація потребує в'яснення причини відтоку робочої сили та при цьому, треба розробити рекомендації для стабілізації становища [22].

Персонал підприємства ділиться на дві групи:

- персонал непромислових господарств;
- промислово-виробничий персонал.

Шляхом порівняння фактичної наявності по категоріях і професіях із плановою потребою, так визначають забезпеченість підприємства трудовими ресурсами [16].

Таблиця 3.1. Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами

Категорія робітників	2019 р.	2020 р.	% забезпеч.
Робітничі професії	212	292	138
службовці	4	4	100
ІТП	84	112	133
спеціалісти	9	11	122
Разом:	309	419	136

За результатами таблиці, видно, що склад персоналу по категоріях на підприємстві на протязі року змінився.

Чисельність промислово-виробничого персоналу, інженерно-технічних працівників та спеціалістів збільшилася. Кількість службовців не змінна.

Таблиця 3.2. Динаміка чисельності працюючих по категоріях

Роки	Показники	Абсол. приріст, %		Темпи росту (ТР), %		Темпи приросту (ТП), %	
		Базисний	Ланцюговий	Базисний	Ланцюговий	Базисний	Ланцюговий
	2	3	4	5	6	7	8
Середньоспискова чисельність, чол.							
2017	290						
2018	298	9	9	103	103	3	3
2019	309	181	74	107	104	7	4
2020	419	177	86	145	136	45	36
Інженерно-технічні працівники, чол.							
2017	79						
2018	82	2	2	104	104	4	4
2019	84	38	11	106	103	6	3
2020	112	32	7	142	133	42	33
Спеціалісти, чол.							
2017	5						
2018	3	0	0	60	60	-40	-40
2019	4	6	-1	80	133	-20	33

2020	4	-2	1	80	0	-20	0
1	2	3	4	5	6	7	8
Службовці, чол.							
2017	6						
2018	8	-2	-2	133	133	33	33
2019	9	12	-3	150	113	50	13
2020	11	8	6	183	112	83	12
Робітники, чол.							
2017	200						
2018	205	7	7	103	103	3	3
2019	212	125	63	106	103	6	4
2020	292	137	70	146	138	46	38

Спостерігаємо збільшення чисельності складу керівників. Зменшився склад інженерно-технічних працівників.

Проаналізувавши динаміку чисельності працівників підприємства, робимо висновок, зростання середньосписокової чисельності призвело до збільшення виробничих підрозділів підприємства.

Аналізуємо якісний склад трудові ресурси підприємства за віком, статтю, кваліфікацією та освітою.

Таблиця 3.3. Якісний склад трудових ресурсів підприємства

Показники	Чисельність працівників на кінець року			
	2019 р.	Питома вага, %	2020 р.	Питома вага, %
1	2	3	4	5
Групи робітників				
За віком:				
До двадцяти років	10	4	28	7
Від двадцяти до тридцяти	66	22	88	22
Від тридцяти до сорока	105	35	173	42
Від сорока до п'ятдесяти	73	24	93	24
Від п'ятдесяти до шістдесяти	51	17	34	9
Більше ніж шістьдесят	10	4	7	2
Усього:	315	106	423	106
За статтю:				
Чоловіки	179	64	239	60
Жінки	136	42	182	46

Усього:	315	106	423	106
1	2	3	4	5
За освітою:				
Початкова	67	22	59	17
Середньо-технічна	96	29	142	36
Вища	152	55	22	53
Усього:	315	106	423	106

Так, на підприємстві переважна кількість чоловіків від 30 до 50 років, які мають середньо-технічну та вищу освіту. Тобто, підприємство надає перевагу більш кваліфікованим і освідченішим працівникам.

Таблиця 3.4. Показники руху працівників

Показники	2019 р.	2020 р.	АП, %	ВП, %
1	2	3	4	5
Працівників на початок періоду	297	309	+12	+4
Прийнято всього, чол.	181	177	-4	-2
Вибуло всього, чол., у тому числі:	169	67	-102	-60
- за власним бажанням	31	33	+2	+6
- за порушення	3	4	+1	+33

трудої дисципліни				
1	2	3	4	5
Складає працівників на кінець періоду, чол.	309	419	+101	+36
Середньосписочна чисельність	308	413	+105	+34
Кількість працівників, що пропрацювали один рік	290	308	+18	+6

Таблиця свідчить, що кількість прийнятих працівників зменшилася. Також, зменшилася кількість вибувших працівників. Працівники, що пропрацювали на підприємстві рік збільшилася на вісімнадцять людей, що дорівнює шести відсокам.

Визначимо характеристику руху персоналу. Для цього розрахуємо та проаналізуємо динаміку показників:

Коефіцієнт обороту з прийняття працівника (Кпр):

$K_{пр} = \text{Кількість персоналу, що прийнятий на роботу} /$

$\text{Середньосписочна чисельність персоналу};$

Коефіцієнт обороту з вибуття (Кв):

$K_v = \text{Кількість робітників, що звільнилися} / \text{Сер.списочна чис.};$

Коефіцієнт плинності кадрів (Кп):

$K_p = \text{Кількість звільнених по власному та за порушення ТД} /$

$\text{Середньосписочна чисельність};$

Коефіцієнт постійного складу ПП(Кп.с.):

$K_{п.с.} = \text{Кількість робітників, що пропрацювали цілий рік} /$

$\text{Середньосписочна чисельність персоналу.}$

Самі коефіцієнти руху кадрів не заплановуються, їх аналізують зіставленням звітних років із показниками поперед року.

Особливе місце у функціонуванні підприємства відіграє плинність кадрів. Коефіцієнти постійності і стабільності кадрів відображають рівень оплати праці та задоволеності працівників умовами праці [8].

Розраховуємо усі ці показники:

Коефіцієнт обороту з прийняття працівника:

$$K_{\text{пр1}} = 297 / 308 * 100\% = 59\% - 2019 \text{ рік};$$

$$K_{\text{пр2}} = 177 / 413 * 100\% = 43 \% - 2020 \text{ рік}.$$

Коефіцієнт обороту із вибуття:

$$K_{\text{в1}} = 169 / 308 * 100\% = 55 \% - 2019 \text{ рік};$$

$$K_{\text{в2}} = 67 / 413 * 100\% = 16 \% - 2020 \text{ рік}.$$

Коефіцієнт плинності:

$$K_{\text{п1}} = 31 + 3 / 308 * 100 \% = 11 \% - 2019 \text{ рік};$$

$$K_{\text{п2}} = 33 + 4 * 100 \% = 9 \% - 2020 \text{ рік}.$$

Коефіцієнт постійного персоналу:

$$K_{\text{п.с.1}} = 290 / 308 * 100 \% = 94 \% - 2019 \text{ рік};$$

$$K_{\text{п.с.2}} = 308 / 413 * 100 \% = 75 \% - 2020 \text{ рік}.$$

Здійснивши ці розрахунки по коефіцієнтах руху робочої сили, ми бачимо, що на підприємстві коефіцієнт обороту по прийманню у 2019 році незначно відрізняється від коефіцієнту вибуття. У 2020 році коефіцієнт обороту по прийманню дорівнює сорок три відсотки, коефіцієнт обороту по вибуттю дорівнює шістьнадцять відсотків. Коефіцієнти плинності і постійності персоналу зменшилися порівняно з минулим роком на дев'ятнадцять відсотків і на двадцять один відсоток.

Керівництво підприємства повинно вивчити причину чи причини звільнення робітників.

Проблеми в укомплектованості підприємства трудовими ресурсами можливо зняти за рахунок повнішого задіяння робітників, підвищення результативності праці працівників, комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів, запровадження нових технологій. Так, у процесі аналізу були визначені резерви скорочення потреби у трудових ресурсах.

Коли підприємство розширює свою діяльність, підвищує свою виробничу потужність, створює нові робочі місця, є необхідність для визначення додаткової потреби у трудових ресурсах по категоріях за професіями та джерелами їхнього залучення [25].

Сам аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами проводиться разом з розрахунком виконання запланованого соціального розвитку підприємств.

Проведений аналіз забезпеченості трудовими ресурсами, показав, що працівники підприємства умовами праці задоволені, також задоволені рівнем заробітної плати на підприємстві.

3.2. Оцінка ефективності використання фонду робочого часу

Так, показники забезпеченості підприємства працівниками ще не характеризують ступінь їхнього використання і не є факторами, які мають безпосередній вплив на обсяг продукції. Продукція, що виробляється має залежність і від чисельності робітників і від кількості витраченої праці, що визначається кількістю робочого часу. Тому є необхідність у вивченні ефективності відпрацювання робочого часу трудовим колективом підприємства.

За кількістю відпрацьованих часів і днів 1 працівником за аналізуємий період часу та по ступеню використання фонду робочого часу можна оцінити повноту використання трудових ресурсів [6].

Резерви підвищення обсягу продукції закладені у раціональному використанні робочого часу. Метою аналізу використання робочого часу є виявлення його втрати, знаходження причин втрати, встановлення їх впливу на виконання плану з виробництва та реалізації продукції.

Основними завданнями аналізу використання робочого часу є визначення використання наявного складу робітників на підприємстві; наскільки стабільною була їх праця на протязі звітного періоду; які є можливості для покращення робочого часу на підприємстві за цих трудових ресурсів.

При плануванні середньорічної чисельності працюючих затрати праці визначаються у людино-годинах за окремими посадами чи професіями [9].

Виявлення резервів повнішого освоєння річного фонду робочого часу допоможе аналіз використання робочого часу за кількістю відпрацьованих днів 1 працюючим. Треба враховувати, що деякі резерви можуть бути приховані і в використанні робочого часу на протязі робочого дня. Тому, вивчають тривалість робочого дня, це означає, скільки годин відпрацював в середньому за кожен день 1 працівник на підприємстві.

Кожне із підприємств визначає номінальний фонд робочого часу трудового колективу, виходячи із чисельного складу колективу, норм тривалості робочого дня та робочого тижня, кількості святкових та вихідних днів, тривалості відпусток та робочого дня, що законодавчо встановлені. Порівняння номінального фонду робочого часу із відробленим фактичним робочим часом дає загальне поняття щодо стану використання робочого часу на підприємстві [25].

Головною задачею підприємства є встановлення та вирішення причин, які визивають втрату робочого часу.

Недостатнім є те інформаційне забезпечення аналізу використання робочого часу на протязі робочого дня. Треба ще використовувати матеріали обробки разових спостережень, фотографії робочого дня, також треба застосовувати метод вибіркового спостереження.

Незабезпеченість матеріалами, сировиною інструментом, енергоресурсами, технологічною документацією, технічна несправність обладнання, порушення трудової дисципліни, ритму виконання роботи – це все, основні причини втрати робочого часу на підприємстві.

Віднести до непродуктивних втрат робочого часу, можна, вироблення бракованої продукції, виправлення тієї ж бракованої продукції та зміни умов самого виробництва.

Вплив внутрішньо змінних та цілоденних втрат робочого часу на обсяг товарної продукції визначається добутком цих втрат на середньоденну або на середньо годинну продуктивність робітника [15].

Фонд робочого часу розраховується за формулою:

$$\text{ФРЧ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{Т}, \quad (3.1.)$$

Де, ФРЧ – фонд робочого часу;

ЧР – чисельність робітників;

Д – кількість відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік;

Т – середня тривалість робочого дня.

Тут, аналізується величина відхилення фактично відпрацьованого часу у людино-годинах в звітному періоді від окремого показнику за попередній рік. На дане відхилення мають вплив наступні фактори: зміна тривалості робочого періоду, зміна чисельності працівників, зміна тривалості робочої зміни [8].

Здійснено факторний аналіз робочого часу на підприємстві та встановимо вплив факторів на його зменшення.

Таблиця 3.5. Використання фонду робочого часу

Показники	2019 р.	2020 р.	Відхилення, %
1	2	3	4
Середньорічна чисельність робітників (ЧР)	212	292	+110
Відпрацьовано за рік 1 робітником:			
- днів (Д)	262	270	+8
- годин (Г)	2450	3365	+915
Середня тривалість робочого дня (Т), год.	8	8	+ 0,1
Фонд робочого часу (ФРЧ), год.	641187	908434	+267247

Так, бачимо, що фактичний фонд робочого часу більший ніж у минулому році на 267247 годин. Вплив факторів на його зміну встановлюємо способом абсолютних різниць.

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) * \text{Д}_{\text{пл}} * \text{Т}_{\text{пл}} = (419 - 309) * 262 * 8 =$$

$$= +228254 \text{ год.};$$

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{д}} = (\text{Д}_{\text{ф}} - \text{Д}_{\text{пл}}) * \text{ЧР}_{\text{ф}} * \text{Т}_{\text{пл}} = + 18757 \text{ год.};$$

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{т}} = (\text{Т}_{\text{ф}} - \text{Т}_{\text{пл}}) * \text{ЧР}_{\text{ф}} * \text{Д}_{\text{ф}} = + 9461 \text{ год.4}$$

ВСЬОГО: +256472 годин.

З розрахунків видно, що наявні трудові ресурси використовуються недостатньо.

Щоб виявити резерви подальшого зростання ефективності використання трудових ресурсів підприємства, треба провести детальний аналіз стану використання робітниками робочого часу, головним чином – його причини у непродуктивних втратах.

Один із резервів підвищення випуску продукції є скорочення втрат робочого часу. До падіння обсягу виробництва не завжди призводять втрати робочого часу. Витрати робочого часу можуть бути відпрацьовані зростанням інтенсивності праці робітників. Тому при проведенні аналізу використання трудових ресурсів значна увага надається визначенню показників продуктивності праці.

3.3. Аналіз продуктивності праці та використання трудових ресурсів на підприємстві

Міра ефективності праці у процесі виробництва має назву продуктивності праці. Так, під продуктивністю праці розуміють її результативність чи можливості людини виробити за одиницю робочого часу конкретний об'єм продукції [9].

Від результативності праці залежить рівень важливих показників, таких як:

- кількість продукції, що виготовлена;
- обсяг витрат виробленої продукції;
- витрати по Фонду заробітної платні.

Підвищення продуктивності праці є першочерговою задачею трудового колективу кожного підприємства, адже при цьому зростає виробництво і це без збільшення чисельності працюючих.

Головне завдання аналізу продуктивності праці:

- визначення виконання плану та динаміки продуктивності праці 1 робітника;

- визначення чинника, який має вплив на формування рівня продуктивності праці;
- визначення затрат праці на виробництво одиниці основних видів продукції;
- розрахунок резервів дальнішого зниження продуктивності праці.

Аналіз продуктивності праці повинен починатися із надання оцінки використання денного, місячного та річного плану в бригадах, цехах та по підприємству.

Порівнянням фактичних показників продуктивності праці по місяцях, по кварталах, що збільшується підсумком з початку року із плановим та фактичним за відповідний період минулого року визначається ступінь виконання, відхилення від плану та динаміка продуктивності праці.

При оцінці рівню продуктивності праці застосовується система окремих і допоміжних показників.

Узагальнюючі показники – це середньорічний, середньоденний, середньогодинний випуск продукції 1 працівником, та середньорічний виробіток продукції на 1 робітника в варт. виразі.

До окремих показників відноситься - витрати часу на випуск 1 продукції певного виду чи випуск продукції визначеного виду в натуральному виразі за одну людину-годину чи людину-день.

Витрати часу на виконання певного виду робіт чи обсяг виконаних робіт за одиницю часу – є допоміжними показниками [2, 3].

Середньорічний виробіток продукції 1 робітником є загальним показником продуктивності праці. Він має залежність від виробітку працівників та від питомої ваги робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу та від кількості днів ними відпрацьованих, а також від тривалості робочого дня.

Отже, середньорічний виробіток продукції 1 робітником це добуток деяких факторів:

$$PB = ПЧ * Д * Т * СВ, \quad (3.2.)$$

Де PB – середньорічний виробіток продукції 1 робітником;

ПЧ – частка працівників у загальній чисельності працюючих;

Д – кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік;

Т – середня тривалість робочого дня;

СВ – середньогодинний виробіток продукції.

Також проводиться аналіз середньогодинного виробітку продукції. Його величина залежить від зміни трудомісткості продукції і її вартісної оцінки. При розрахунку впливу цих факторів надається перевага способу ланцюгової підстановки.

Можна отримати зменшення трудомісткості до цього йдуть вдосконаленням виробництва, впровадженням більш сучасних технологічних процесів, інноваційного устаткування та за рахунок підвищення рівня кооперації виробництва. Загальна трудомісткість всього обсягу продукції підприємства змінюється від асортиментних зрушень в складі продукції, яка виробляється, у сторону більш чи менш трудомістких виробів [8].

Проаналізуємо динаміку продуктивності праці з оцінкою виконання плану.

Таблиця 3.6. Показники продуктивності праці підприємства

Показники	2019 р.	2020 р.	Абсолютне відхилення
1	2	3	4
Обсяг виробництва продукції, тис. грн.	11560	16208	+4648
Середньосписочна чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП), чол.	308	413	+105
В т.ч. – працівники, чол.	309	419	+110
Кількість відпрацьованих робітниками ч/днів	55600	78939	+23339
Кількість відпрацьованих робітниками за рік ч/год.	440062	634283	+194221
Середньорічний виробіток одного працівника ПВП, грн.	37532	44334	+680
Виробіток одного працівника, грн.:			
середньорічний	37411	38683	+1272
середньогодинний (СВ)	26	26	-1
1	2	3	4
середньоденний	208	205	-3
Середня кількість днів, відпрацьованих 1 працівником за рік (Д)	262	270	+8

1	2	3	4
Сер. кількість годин, відпрацьованих одним робітником	2450	3365	+915
Середня тривалість робочого дня, год. (Т)	8	8	+0,1

Бачимо, що середньорічний виробіток 1 робітника ПВП піднявся в 2020 році порівняно із 2019 роком у абсолютному виразі дорівнює 680 грн.. Середньорічний виробіток 1 працівника піднявся у 2020 році порівняно з 2019 роком у абсолютному виразі це 1272 грн..

Перерахуємо фактори, які мають вплив на відхилення виробітку: відпрацьовані дні 1 робітником у році; частка працівників; середня тривалість робочого дня; середньоденний виробіток.

Як ці фактори впливають на середньорічний виробіток встановлюємо наступним способом – способом абсолютних різниць.

Визначимо питому частку робітників у загальній кількості працюючих (ПЧ):

$$ПР1 = 309 / 308 = 1,003 - 2019 \text{ рік};$$

$$ПЧ2 = 419 / 413 = 1,014 - 2020 \text{ році.}$$

$$РВ = ПЧ * Д * Т * СВ$$

$$- \Delta РВ_{пч} = (ПЧ2 - пч1) * Д1 * Т1 * СВ1 = (1,014 - 1,003) * 262 * 8 * 26 = 600,3;$$

$$- \Delta РВ_{д} = (Д2 - Д1) * ПЧ2 * Т1 * СВ1 = (270 - 262) * 1,014 * 8 * 26 = 1690;$$

$$- \Delta РВ_{т} = (Т2 - Т1) * Д2 * ПЧ2 * СВ1 = (8 - 8) * 270 * 1,014 * 26 = 792;$$

$$- \Delta РВ_{св} = (СВ2 - СВ1) * ПЧ2 * Д2 * Т2 = (26 - 26) * 1,014 * 270 * 8 = -1593$$

$$\text{ВСЬОГО: } \Delta = +15543$$

Провівши розрахунки можемо бачити, що на підприємстві є ріст продуктивності праці. Все це доводить ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві, яке досліджували.

Головним завданням керівництва підприємства є ведення активної кадрової політики, забезпечення умов вільної діяльності працівників. Підтримка кваліфікаційного рівня для цього запланована щорічна атестація кадрів. Керівництвом застосовуються різні методи соціально-психологічного стимулювання.

Висновки

Від ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві залежить обсяг продукції та фінансові результати від реалізації цієї продукції.

Так, на основі методики аналізу використання трудових ресурсів на підприємстві було проаналізовано:

- використання фонду робочого часу;
- показники ефективності використання персоналу;
- показники руху та постійність кадрового складу;
- забезпеченість підприємства трудовими ресурсами.

У процесі аналізу були визначені втрати робочого часу, що мають негативний вплив на продуктивність праці та кінечний результат самого виробництва.

Показники продуктивності праці на підприємстві дають повну характеристику ефективності використання трудових ресурсів. При факторному аналізі показників продуктивності праці мають будуватися відповідні факторні моделі.

Були розглянуті напрямки удосконалення обліку використання трудових ресурсів і фонду оплати праці, також покращення умов праці при подальшому розширенні виробництва та підвищення реального доходу для робітників підприємства.

Після проведеного аналізу, можна запропонувати наступне: для покращення обліку та контролю використання трудових ресурсів і фонду оплати праці запровадження наказу про облікову політику, вона має дозволити вирішити усі цілі, що є у даного учасника обліку, та надаватиме інформацію, яка є необхідною для прийняття, ухвалення управлінського рішення.

Отже, облік використання трудових ресурсів – це основне в управлінні кадрами на підприємстві. Що, безперечно, потребує постійного уточнення, так як, постійно здійснюються зміни у законодавстві.

Список використаної літератури

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. – К.: Знання-Прес, 2002.
2. Бутиринець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік. – Житомир: ПП «Рута», 2002.
3. Василенко В.О. Стратегічне управління. – К.: ЦУЛ, 2003 - № 4.
4. Гаращук Ю.О. Підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок управління конкурентоспроможністю // Актуальні проблеми економіки. – 2011. - №5.
5. Жуковський М.О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2010 - № 2.
6. Іванова В.В. Планування діяльності підприємства: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006.
7. 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>
8. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. Л. Г. Мельника. - Суми : Університетська книга, 2012. - 864 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80106>
9. 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>.
10. 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.

11. Ковальов Б. Л. Науково-теоретичні підходи до аналізу дефініційної основи сталого способу життя. *Механізм регулювання економіки*. 2010. № 2. С. 151–159.
12. 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>.
13. Косарев О.І., Захаров О.І. Людський капітал як ключовий чинник забезпечення економічної безпеки підприємства // *Актуальні проблеми економіки*. – 2011. - №9.
14. Кубатко О. В. Екологічні інновації як джерело флуктуацій енергоефективного розвитку національної економіки / О. В. Кубатко // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. - 2016. - № 4. - С. 365-376. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2016_4_32.
15. Лишиленко О.В. *Бухгалтерський облік*. – К.: Центр навчальної літератури, 2003.
16. Мотиваційні механізми дематеріалізаційних та енергоефективних змін національної економіки : монографія / за заг. ред. доктора екон. наук, проф. І. М. Сотник. – Суми: Університетська книга, 2016. – 368 <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80197>.
17. Осовська Г.В. *Управління трудовими ресурсами*. – К.: ЦУЛ, 2003.
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. Сотник І. (2018) Підприємництво, торгівля та біржова діяльність / І. Сотник, Л. Таранюк. – Суми: Університетська книга, 2018. – 572 с.
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80114>
22. 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.
23. Стратегічне планування : навч. посіб. / Карпіщенко О.І., Ілляшенко К.В., Карпіщенко О.О. – Суми: Сумський державний університет, 2013.
24. Тарасюк Г.М., Шваб Л.І. Планування діяльності підприємства. Навч. посіб.– К.: «Каравела», 2005.
25. Цигилик І.І., Кропельницька С.О. Економічний аналіз господарської діяльності підприємства: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, - 2004.
26. Швайка Л.А. Планування діяльності підприємства: Навчальний посібник. – Львів: «Новий світ - 2000», 2004.
27. Шевцова С.В., Ковальов Б.Л. Науково-методичні підходи до формування сталого способу життя. Механізм регулювання економіки. 2011. № 1. С. 230–234.
28. Дяченко А. В., Карінцева О. І., Тарасенко С. В., Харченко М. О., Мазін Ю. О., Кисильова К. С. Формування інноваційного інструментарію економічної політики в умовах розвитку світової економічної кризи 2019-2020 рр. в Україні. Механізм регулювання економіки. 2021. № 3. С. 21-40.
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/85737>
29. Карінцева, О. І., Харченко, М. О., Мазін, Ю. О., Фалько, К. С. Практичні засади підвищення ефективності логістичної діяльності сучасного підприємства. Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. 2021. № 3. С. 127–136. DOI: 10.21272/1817-9215.2021.3-14
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/86223>

30. Карінцева О.І., Дегтярєва І. Б., Харченко М.О., Долгошеєва О. І., Кіріл'єва А. В. Залучення іноземних інвестицій як інструмент забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку країни. Вісник СумДУ. Серія «Економіка», № 3' 2020. С. 199-211. DOI: 10.21272/1817-9215.2020.3-22 https://visnyk.fem.sumdu.edu.ua/issues/3_2020/22.pdf
31. Карінцева, О. І., Харченко, М. О., Пономарьова, Г. С. Підвищення ефективності бізнес-процесів на виробничому підприємстві // Механізм регулювання економіки. 2020. № 4. С. 58-69. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/83754>
32. Мельник Л. Г., Карінцева О. І. (2021) Економіка і бізнес : підручник / за ред. Л. Г. Мельника, О. І. Карінцевої. Суми : Університетська книга, 2021. 316 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/83721>
33. Мельник Л. Г., Карінцева О. І., Кубатко О. В., Сотник І. М., Завдов'єва Ю. М. Цифровізація економічних систем та людський капітал: підприємство, регіон, народне господарство // Механізм регулювання економіки. 2020. № 2. С. 9-28. DOI: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/82236>
34. Мельник, Л., Ковальов, Б. (2020). Проривні технології в економіці і бізнесі (Досвід ЄС та практика України у світлі III, IV, і V промислових революцій. Сумський державний університет, с. 180. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/79621>
35. 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/handle/123456789/80184>
36. Karintseva O., Kharchenko M., Boon E.K., ...Melnyk V., Kobzar O.(2021). Environmental determinants of energy-efficient transformation of national economies for sustainable development.. J. International Journal of Global Energy Issues, 2021, 43(2-3), P. 262–274 <https://doi.org/10.1504/IJGEI.2021.115148>
37. Karintseva O. I., Yevdokymov A. V., Yevdokymova A. V., Kharchenko M. O., Dron V. V. Designing the Information Educational Environment of the

Studying Course for the Educational Process Management Using Cloud Services.
Механізм регулювання економіки. 2020. № 3. С. 87-97. DOI:
<https://doi.org/10.21272/mer.2020.89.07>

<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/81759>

38. 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>

39. 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 <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/82719>

40. Melnyk L. H., Derykolenko O. M., Mazin Yu. O., Matsenko O. I., Piven V. S. Modern Trends in the Development of Renewable Energy: the Experience of the EU and Leading Countries of the World // Механізм регулювання економіки. 2020. № 3. С. 117-133. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/81810>

41. 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://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/85476>

42. 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>

43. Melnyk L.G., Kubatko O. (2017) 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 272 p. ISBN 978-83-61429-11-1

44. 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>

45. Veklych O., Karintseva O., Yevdokymov A., Guillamon-Saorin E.(2020). Compensation mechanism for damage from ecosystem services deterioration: Constitutive characteristic. J. International Journal of Global Environmental Issues, 19(1-3), P. 129–142
<https://doi.org/10.1504/IJGENVI.2020.114869>

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами

Категорія робітників	2019 р.	2020 р.	% забезпеченості
робітники	212	292	138
службовці	4	4	100
інженерно-технічні працівники	84	112	133
спеціалісти	9	11	122
ВСЬОГО	309	419	136

Динаміка чисельності працюючих по категоріях

Роки	Показники	Абсолютний приріст, %		Темпи росту, %		Темпи приросту, %	
		Базис- ний	Ланцю- говий	Базис- ний	Ланцю- говий	Базис- ний	Ланцю- говий

Середньоспискова чисельність, чол.							
2017	290						
2018	298	9	9	103	103	3	3
2019	309	181	74	107	104	7	4
2020	419	177	86	145	136	45	36
Інженерно-технічні працівники, чол.							
2017	79						
2018	82	2	2	104	104	4	4
2019	84	38	11	106	103	6	3
2020	112	32	7	142	133	42	33
Спеціалісти, чол.							
2017	5						
2018	3	0	0	60	60	-40	-40
2019	4	6	-1	80	133	-20	33
2020	4	-2	1	80	0	-20	0
Службовці, чол.							
2017	6						
2018	8	-2	-2	133	133	33	33
2019	9	12	-3	150	113	50	13
2020	11	8	6	183	112	83	12
Робітники, чол.							
2017	200						
2018	205	7	7	103	103	3	3
2019	212	125	63	106	103	6	4
2020	292	137	70	146	138	46	38

Використання фонду робочого часу

Показники	2019 р.	2020 р.	Відхилення, %
1	2	3	4
Середньорічна чисельність робітників (ЧР)	212	292	+110
Відпрацьовано за рік 1 робітником:			
- днів (Д)	262	270	+8
- годин (Г)	2450	3365	+915
Середня тривалість робочого дня (Т), год.	8	8	+ 0,1
Фонд робочого часу (ФРЧ), год.	641187	908434	+267247

Показники продуктивності праці на підприємстві

Показники	2019 р.	2020 р.	Абсолютне відхилення

Обсяг виробництва продукції, тис. грн.	11560	16208	+4648
Середньосписочна чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП), чол.	308	413	+105
у тому числі – робітників, чол.	309	419	+110
Кількість відпрацьованих робітниками ч/днів	55600	78939	+23339
Кількість відпрацьованих робітниками за рік ч/год.	440062	634283	+194221
Середньорічний виробіток одного працівника ПВП, грн.	37532	44334	+680
Виробіток одного працівника, грн.:			
середньорічний	37411	38683	+1272
середньогодинний (СВ)	26	26	-1
середньоденний	208	205	-3
Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік (Д)	262	270	+8
Середня кількість годин, відпрацьованих одним робітником	2450	3365	+915
Середня тривалість робочого дня, год. (Т)	8	8	+0,1