

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА  
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

*Тема: Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури (на прикладі ТОВ «Бровари Пластмас»)*

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

*Завідувач кафедри:* \_\_\_\_\_ */Мельник Л.Г./*

*Керівник роботи:* \_\_\_\_\_ */Дериколенко О.М./*

*Виконавець:* \_\_\_\_\_ */Куценко Д.І./*  
*П.І.Б.*

*Група:* \_\_\_\_\_ *Ез-61 к*  
*шифр*

**Суми 2020**

## ЗМІСТ

РЕФЕРАТ.....	3
ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ СТРУКТУРИ.....	7
1.1 Поняття і сутність трудових ресурсів.....	7
1.2 Основні показники ефективності використання трудових ресурсів .....	10
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «БРОВАРИ ПЛАСТМАС».....	15
2.1 Загальна економічна характеристика підприємницької структури.....	15
2.2 Аналіз економічного стану трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас»..	18
2.3 Аналіз продуктивності праці та фонду робочого часу .....	20
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «БРОВАРИ ПЛАСТМАС» .....	27
3.1. Основні проблеми використання трудових ресурсів підприємницької структури.....	27
3.2. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас».....	29
ВИСНОВКИ.....	31
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	33

## РЕФЕРАТ

*Структура та обсяг кваліфікаційної роботи.* Робота складається зі вступу, трьох розділів (поділених на підрозділи), висновків, списку використаних джерел який містить 21 найменування. Загальний обсяг роботи становить 34 с., у тому числі 7 таблиць, 1 рисунок, 20 формул, список використаних джерел на 2 сторінках.

*Предметом дослідження є* теоретичні та прикладні аспекти ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури ТОВ «Бровари Пластмас».

*Об'єктом дослідження роботи є* процес використання трудових ресурсів підприємницької структури ТОВ «Бровари Пластмас».

*Метою дослідження даної роботи є* проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів, виявлення шляхів оптимізації їх використання на ТОВ «Бровари Пластмас».

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

-розглянути теоретичні основи аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури;

-праналізувати ефективність використання трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас»;

-запропонувати шляхи удосконалення ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури ТОВ «Бровари Пластмас».

*Методологічною основою роботи є* такі методи, як: аналізу; синтезу; аналітичний; економіко-статистичний; метод логічного узагальнення результатів дослідження.

У першому розділі роботи розглянуто сутність поняття трудові ресурси; ефективність використання трудових ресурсів та показники, які їх характеризують.

У другому розділі роботи здійснений аналіз ефективності використання трудових ресурсів на прикладі ТОВ «Бровари Пластмас».

У третьому розділі роботи запропоновані шляхи удосконалення ефективності використання трудових ресурсів на прикладі ТОВ «Бровари Пластмас».

Ключові слова: ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ, ФОНД РОБОЧОГО ЧАСУ, ЧИСЕЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ.

## ВСТУП

Трудові ресурси є однією з важливих складових виробничо-господарської діяльності, важливість яких на сьогодні значно зросла. Для підвищення ефективності виробництва важливу роль відіграє достатній рівень забезпеченості підприємницьких структур необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання та отримання високого рівня продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва в цілому. Слід зазначити, що ефективне використання трудових ресурсів сприяє введенню сталого виробничого процесу та успішному виконанню планів господарюючого суб'єкта.

За ринкової економіки основною складовою економічної діяльності є підприємницькі структури. Адже в нових умовах господарювання економічне зростання можливе лише тих, хто є найбільш компетентними та освіченими, швидко реагує на вимоги ринку, здатне випускати конкурентоспроможну продукцію, яка користується попитом на ринку, забезпечує своїх працівників гідним заробітком. Важливою є достовірна оцінка господарської діяльності за допомогою якої можливо встановити реальне матеріальне заохочення відповідно до витраченої праці, виявити не враховані раніше планом резерви, визначити в якій мірі виконано поставлені завдання, визначати нові плани та зорієнтувати працівників на їх виконання.

Отже, на сучасному етапі розвитку вибір даної теми є актуальною, так як ефективність використання трудових ресурсів значною мірою впливає на якісні характеристики продукції, що випускається, її конкурентоспроможність та здатність швидко просуватися на ринку, впливає на величину собівартості продукції.

Дану проблему досліджувало багато зарубіжних та вітчизняних вчених, а саме: Д. Богиня [1], В. Васильченко [2], О.Грішнова[3], Г. Завіновська[4], А. Колот[5], Т. Мельник[6], С. Струмилін[7], А.Череп[8] та ін.

Об'єктом дослідження роботи є процес використання трудових ресурсів підприємницької структури ТОВ «Бровари Пластмас».

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури ТОВ «Бровари Пластмас».

Метою дослідження даної роботи є проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів, виявлення шляхів оптимізації їх використання на ТОВ «Бровари Пластмас».

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

-розглянути теоретичні основи аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури;

-проаналізувати ефективність використання трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас»;

-запропонувати шляхи удосконалення ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури ТОВ «Бровари Пластмас».

Інформаційна база дослідження представлена науковими публікаціями вітчизняних та закордонних вчених, матеріалами конференцій, даними статистичної звітності підприємства.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ СТРУКТУРИ

## 1.1 Поняття і сутність трудових ресурсів

До трудових ресурсів відноситься економічно активна, працездатна частина населення, що має фізичні і духовні здібності для участі у трудовій діяльності. Величина трудових ресурсів залежить від офіційно встановлених вікових меж – верхнього і нижнього рівнів працездатного віку, частки працездатних серед населення працездатного віку, чисельності осіб, що беруть участь у громадській праці та тих, хто знаходиться за межами працездатного віку. Вікові межі встановлюються в кожній країні чинним законодавством. В Україні працездатним віком вважається: у чоловіків – 16-60 років, у жінок – 16-60 років.

Відомий вчений С. Струмилін у 20-х роках ХХ ст. під категорією "трудові ресурси" розглядав робочу силу країни у віці 16–49 років [7, с. 31].

На думку Д.Богині, трудові ресурси є основною продуктивною силою суспільства, найактивнішою в економічному відношенні частиною населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту [1, с. 211].

М. Махсма дає наступне визначення трудових ресурсів: частина населення країни, що за своїми розумовими здібностями, фізичним розвитком і знаннями здатна працювати в народному господарстві [9].

Отже, трудовими ресурсами країни є:

- населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з важкими й шкідливими умовами праці);
- працюючі особи пенсійного віку;

- працюючі особи віком до 16 років.

Трудові ресурси як головна продуктивна сила суспільства є носіями (суб'єктами) відносин, що складаються в процесі їх формування, розподілу і використання [4].

Таким чином, необхідно розглядати трудові ресурси та як економічну категорію, і як планово-обліковий показник залежно від того, з якою метою це поняття використовується. Визначення трудових ресурсів як економічної категорії безпосередньо пов'язане з установленими державою умовами відтворення робочої сили, що є формотворним критерієм виділення трудових ресурсів з населення. Це, в першу чергу, встановлення меж працездатного віку, а також створення умов для залучення до суспільного виробництва пенсіонерів, інвалідів, терміни навчання і служби в армії тощо. Отже, трудові ресурси як економічна категорія виражають відносини з приводу населення, що має фізичну й інтелектуальну здатність до праці відповідно до встановлених державою умов відтворення робочої сили.

Визначення ж трудових ресурсів у якості планово-облікового показника повинне, насамперед, відбивати кількісну характеристику трудових ресурсів і їхню структуру (активну і пасивну частини). Трудові ресурси як планово-обліковий показник – це чисельність населення, зайнятого в суспільному господарстві, а також не зайнятого в ньому працездатного населення. Це характеризує активну і пасивну частини трудових ресурсів.

Отже, трудові ресурси підприємства – складна соціально-економічна категорія, що одночасно може бути мірою трудового потенціалу суспільства, а також планово-обліковим показником[8].

Від того наскільки підприємство забезпечено трудовими ресурсами та ефективно і доцільно їх використовує залежать такі показники як: об'єм і своєчасність виконаних робіт чи наданих послуг, обсяг виробленої продукції, її собівартість, отриманий прибуток та інші економічні показники.



Трудові ресурси, розглянуті в якісному вимірі, представляють собою трудовий потенціал. Трудовий потенціал – узагальнююча характеристика кількості, якості та мірі сукупної здатності до праці, якими володіють індивідууми, їх групи, все працездатне населення при даному рівні і стані економіки, техніки, освіти і рівні науки.

Кількісно трудовий потенціал характеризується тривалістю робочого часу і середніми фізичними можливостями участі людини в праці за даного рівня інтенсивності. Його можна визначити шляхом перемноження чисельності трудових ресурсів на час, який може відпрацювати робітник на протязі року.

Отже, із визначення «трудового потенціалу» можна зробити висновок, що він як економічна категорія не в повній мірі відображає характеристику трудових ресурсів підприємства, так як лише створювана робітниками вартість та інші характеристики трудових ресурсів набувають важливого значення при оцінці потенціалу трудових ресурсів підприємства [10, с.155].

Широкий спектр визначень поняття «трудові ресурси» свідчить про складність та багатогранність проблем, що виникають при взаємовідносинах людини та виробництва при виробництві матеріальних благ як суб'єкта праці і потребують певних підходів і рішень.

На сьогодні зростаюче значення має категорія «трудові ресурси підприємства», що обумовлюється підвищенням в ринкових умовах теоретичного і практичного інтересу до такої основної ланки економіки, яким є підприємство. Воно є не лише основною ланкою економіки, але і основним виробником матеріальних благ на національному ринку і єдиним на світовому ринку. В результаті, виникають і розвиваються нові рішення по формуванню і використанню трудових ресурсів підприємства, які раніше в силу відособленості національних економік та інших чинників не враховувалися.

Виходячи з вище перелічених визначень, витікає, що категорія трудові ресурси підприємства як економічна категорія відбиває усю систему економічних, соціальних і міжособистісних стосунків, які мають місце на підприємстві в умовах ринку. Зміст поняття трудові ресурси підприємства

виражається кількісними та якісними характеристиками. Кількісними показниками визначається рівень розвитку і використання трудових ресурсів, а якісними характеристиками – рівень професійної освіти і відповідності професійно-кваліфікаційних характеристик трудових ресурсів потребам їх використання.

Отже, трудові ресурси підприємства розглядаються як частина професійно-кваліфікаційної структури персоналу, обумовленої виникненням трудових стосунків і подальшим використанням потенціалу працівників. Трудові ресурси підприємства характеризують його потенційну робочу силу, і виражаються в чисельності працездатних працівників, що мають сукупність фізичних, розумових і духовних здібностей, які поза трудовим процесом створення матеріальних благ і послуг не реалізуються.

## **1.2. Основні показники ефективності використання трудових ресурсів**

Ефективність використання трудових ресурсів, передусім, слід розглядати з позицій класичного розуміння терміну "ефективність", трактуючи його як характеристику, ґрунтовану на зіставленні загальних результатів діяльності системи, що вивчається, з витратами на досягнення отриманого нею результату. Системою, що вивчається, в даному випадку виступають зайняті в економіці (працюючі), в якості результату – продукт їх фізичної і (чи) інтелектуальної праці [2].

Таким чином, можна виділити дві площини виміру ефективності використання трудових ресурсів:

- перша площина припускає оцінку сукупності кількісних і якісних характеристик населення, що працює;
- друга площина припускає оцінку сукупності характеристик соціально-економічних умов, в яких здійснюється трудова діяльність.

При оцінці ефективності використання трудових ресурсів необхідно враховувати обидві площини його виміру. Це пов'язано з тим, що причини

ефективного або неефективного використання трудових ресурсів можуть бути зосереджені як в одній, так і в іншій площинах [11, с.524].

Основним індикатором, що визначає рівень розвитку і можливості використання трудових ресурсів, є кваліфікація, яка являється сукупністю накопичених знань, навичок і компетенції. Рівень кваліфікації працівників є одним з основних чинників, що роблять вплив на їх здатність акумулювати знання, навички і компетенції, а відповідність між рівнем кваліфікації і виконуваними працівниками трудовими функціями неабиякою мірою обумовлює відношення працівників до праці, їх бажання або, навпаки, небажання ефективно працювати. Слід зазначити, що, будучи якісною характеристикою, кваліфікація важко піддається виміру.

Найбільший вплив на ефективність використання трудових ресурсів здійснює рівень організації праці, який характеризується наступними чинниками: станом нормування праці і організацією виробництва; використовувані механізми мотивації і стимулювання; фондоозброєність праці. Нормування праці і організація виробництва грають особливу роль у формуванні і оцінці умов праці, оскільки їх первинна функція полягає в забезпеченні можливості обліку трудових витрат на досягнення результату праці працівника, дозволяє керівнику обґрунтовано визначати необхідну чисельність працівників і оптимізувати використання робочого часу; встановлювати правильне співвідношення між мірою праці і мірою його оплати. Механізми мотивації і стимулювання являються невід'ємною складовою організації оплати праці. Застосування ефективних механізмів мотивації і стимулювання працівників сприяє підвищенню зацікавленості працівників в максимальній реалізації наявних знань, умінь та компетенції, в професійному та кар'єрному рості [9].

Як правило аналіз ефективності використання трудових ресурсів, здійснюється за такими напрямками як:

- аналіз використання робочого часу;
- аналіз рівня освіченості працівників;

- аналіз продуктивності праці;
- аналіз оплати праці[13, с.521].

Найбільш повне уявлення про використання трудових ресурсів підприємства дає фонд робочого часу (ФРЧ), який виражається у людино-годинах. Він складається з чисельності працівників (ЧР), кількості днів, відпрацьованих одним працівником за рік (Д), і кількості годин, відпрацьованих одним працівником у день (Г):

$$\text{ФРЧ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{Г} \quad (1.1)$$

Аналіз рівня освіченості працівників включає аналіз таких показників:

- коефіцієнт вищої освіти:

$$\text{Косв} = \text{А} / \text{ЗП} , \quad (1.2)$$

де А – кількість працівників з вищою освітою;

ЗП – загальна кількість працівників у регіоні (на підприємстві).

- коефіцієнт підвищення кваліфікації:

$$\text{Кквал} = \text{Н} / \text{ЗП} , \quad (1.3)$$

де Н – кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікації за певний період;

- коефіцієнт раціоналізаторської активності:

$$\text{Кра} = \text{РП} / \text{ЗП} , \quad (1.4)$$

де РП – кількість раціоналізаторських пропозицій та винаходів;

- коефіцієнт новоосвоєних професій:

$$\text{Кпк} = \text{П} / \text{ЗП} , \quad (1.5)$$

де П – кількість працівників, які перекваліфікувалися.

Для розрахунку продуктивності праці можна використовувати такі формули, зокрема:

$$\text{ПП} = \frac{\text{О}}{\text{Ч}} , \quad (1.6)$$

$$\text{ПП}_d = \frac{\text{ППр}}{\text{КФРЧ}} \quad (1.7)$$

де ПП – продуктивність праці одного працівника (виробіток одного робітника);

Ч – середньооблікова кількість працівників (робітників);

О – обсяг реалізованої продукції (обсяг умовно-чистої продукції, обсяг чистої продукції);

ППр – річна продуктивність праці (середньорічний виробіток);

ППд – денна продуктивність праці одного працівника (середньоденний виробіток одного робітника).

Аналіз ефективності системи оплати праці, о здійснюється за допомогою таких формул:

$$E_{\text{оп}} = \frac{O}{\text{ФОП}}, \quad (1.8)$$

$$Z_{\text{смн}} = \frac{\text{ФОП}}{O} \quad (1.9)$$

де  $E_{\text{оп}}$  – ефективність оплати праці, грн/грн;

$Z_{\text{смн}}$  – зарплатоємність продукції, грн/грн.

Також, для аналізу трудових ресурсів використовуються такі показники як: коефіцієнт обороту приймання, коефіцієнт обороту звільнення, коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт плинності [14, 15].

Коефіцієнт обороту приймання визначається за формулою:

$$K_{\text{об.пр.}} = \frac{Ч_{\text{п}}}{Ч_{\text{с}}} \quad (1.10)$$

де  $Ч_{\text{п}}$  – кількість прийнятих працівників;

$Ч_{\text{с}}$  – середньооблікова кількість працівників (робітників).

Коефіцієнт обороту звільнення:

$$K_{\text{об.зв.}} = \frac{Ч_{\text{з}}}{Ч_{\text{с}}} \quad (1.11)$$

де  $Ч_{\text{з}}$  – кількість звільнених працівників;

$Ч_{\text{с}}$  – середньооблікова кількість працівників (робітників).

Визначаємо коефіцієнт загального обороту:

$$K_{\text{заг.об.}} = \frac{Ч_{\text{п}} + Ч_{\text{з}}}{Ч_{\text{с}}} \quad (1.12)$$

де  $Ч_{\text{п}}$  – кількість прийнятих працівників;

$Ч_{\text{з}}$  – кількість звільнених працівників;

$Ч_c$  – середньооблікова кількість працівників.

Визначаємо коефіцієнт плинності:

$$K_{пл} = \frac{Ч_{звб} + Ч_{зптд}}{Ч_c} \quad (1.13)$$

де  $Ч_c$  – середньооблікова кількість працівників;

$Ч_{звб}$  – кількість працівників звільнених за власним бажанням;

$Ч_{зптд}$  – кількість працівників, звільнених за порушення трудової дисципліни.

Отже, оцінка ефективності використання трудових ресурсів потребує всебічного аналізу усіх його складових.

## РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «БРОВАРИ ПЛАСТМАС»

### 2.1 Загальна економічна характеристика підприємницької структури

Товариство з обмеженою відповідальністю (ТОВ) «Бровари Пластмас» знаходиться в м. Бровари Київської області, вул. Київська б. 139, займається переробкою пластичних мас і багато років поспіль займає лідируючі позиції серед найбільших підприємницьких структур. ТОВ «Бровари Пластмас» постійно розвивається, впроваджує нові технології переробки полімерних матеріалів, використовуючи оснащення провідних вітчизняних та іноземних фірм, що дозволяє йому нарощувати виробничий потенціал. Є єдиним виробником в Україні виробником труб для забезпечення питного водопостачання, які виготовляють з не пластифікованого полівінілхлориду. Підприємство постійно піклується про зменшення негативного впливу виробництва на навколишнє середовище [16].

Розглянемо основні економічні показники діяльності підприємства за період 2017-2019 рр. (табл. 2.1.).

Аналіз даних таблиці 2.1. свідчить, що підприємство в 2019 році отримало прибуток від реалізації товарів, який склав 1518,0 тис. грн. Так, наприклад, виручка від реалізації товарів збільшилася на 1198,2 у порівнянні з 2017 роком і склала 5920,0 тис. грн. та порівняно з 2018 роком відповідно на 801,0 тис. грн. Пояснюється це зростанням ціни на виробляему продукцію. Собівартість реалізованих товарів у 2019 році зросла на 13,06% по відношенню до 2017 року і досягнула 4402,0 тис. грн. у звітному році, і в 2018 році відповідно на 7,42% або на 326,2 тис. грн.

Прибуток від продажів збільшувався з кожним роком, у 2019 р. зріс на 623,6 тис. грн. в порівнянні з 2017 р. Величина прибутку від реалізації у 2019 році склала 1518,0 тис. грн. Отже, збільшення собівартості не здійснило значного впливу на прибуток підприємства. Аналіз чистого прибутку свідчить,

що він як і більшість інших показників збільшився у 2019 році в порівнянні з 2017 роком на 149,66 тис. грн. і склав в звітному році 364,32 тис. грн. Рівень рентабельності у 2019 р. дорівнював 0,26%, якщо порівнювати даний показник з аналогічними за попередні роки то теж слід зазначити, що зростання порівняно з 2017 р. та 2018 р становить 0,07% та 0,05% відповідно.

Таблиця 2.1 – Основні економічні показники діяльності ТОВ «Бровари Пластмас» тис. грн.

	Показники	2017р.	2018р.	2019р.	2019р. до 2017р.		2019р. до 2018р.	
					(+, -)	%	(+, -)	%
1.	Виручка від реалізації, тис. грн.	4721,8	5119,0	5920,0	1198,2	125,4	801,0	115,6
2.	Собівартість від реалізації товарів, тис. грн.	3827,4	4075,8	4402,0	574,6	115,0	326,2	108,0
3.	Прибуток від реалізації, тис. грн.	894,4	1043,2	1518,0	623,6	169,8	474,8	145,5
4.	Чистий прибуток, тис. грн.	214,66	250,36	364,32	149,66	169,7	113,96	145,5
5.	Рівень рентабельності,%	0,19	0,20	0,26	-	0,07	-	0,05
6.	Середньооблікова чисельність працівників, чол.	80	70	65	-15	81,25	-5	92,86

Середньооблікова чисельність працівників ТОВ «Бровари Пластмас» протягом періоду, що аналізувався, коливалася і у 2019 році зменшилася в порівнянні з 2018 роком на 5 чоловік і склала 92,86%.

Усі проаналізовані основні економічні показники діяльності говорять про те, що ТОВ «Бровари Пластмас» знаходиться у стійкому економічному становищі. Це засвідчує аналіз в динаміці таких показників, як: виручка від реалізації, валовий прибуток, а також чистий прибуток, що з кожним роком збільшуються.



## 2.2 Аналіз економічного стану трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас»

Важливими показниками, що характеризують стан трудових ресурсів підприємства є їх чисельність, динаміка зміни чисельності, плинність кадрів, наявний трудовий стаж працівників, стать, вік, професійно-кваліфікаційні характеристики, структура робочих місць на підприємстві [13, с.167].

Проведення аналізу трудових ресурсів підприємства потребує встановлення наявної чисельності працюючих та порівняння даного показника з потребами. Динаміка руху трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас» відображена в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Динаміка руху трудових ресурсів підприємства

Показник	2017р.	2018р.	2019р.	Зміни					
				2018р. до 2017р.		2019р. до 2018р.		2019р. до 2017р.	
				чол.	%	чол.	%	чол.	%
Чисельність персоналу на початок року	82	80	70	-2	97,6	-10	87,5	-12	85,4
Прийняті на роботу	4	5	3	1	125	-2	60,0	-4	75,0
Вибули	3	5	2	2	166,6	-3	40,0	-1	66,6
У тому числі:									
за власним бажанням	2	3	1	1	150	-2	33,3	-1	50,0
звільнені за порушення трудової дисципліни	1	2	1	1	200	-1	50,0	0	100,0
Чисельність персоналу на кінець року	83	80	71	-3	103,7	-9	88,7	-12	85,5
Середньооблікова чисельність персоналу	80	70	65	-10	87,5	-5	92,8	-15	81,2
Коефіцієнт обороту з прийняття працівників	5,00	7,14	4,61	2,14		-2,53		-0,39	
Коефіцієнт обороту зі звільнення працівників	2,5	3,75	1,54	1,25		-2,21		-0,96	
Коефіцієнт плинності кадрів	3,75	7,14	3,07	3,39		-4,07		-0,68	

Отже, дані таблиці 2.2. свідчать, що чисельність персоналу в ТОВ «Бровари Пластмас» на початок 2019 року становила 70 осіб, що у порівнянні з 2017 роком менше на 12 осіб (85,4%), а з 2018 роком знизилася на 10 осіб і склала 87,5% відповідно. Число прийнятих на роботу у 2019 році було прийнято на роботу 3 особи, що у порівнянні з 2017 роком менше на 1 особу і склало 75,0%, а з 2018 роком зменшилося на 2 особи і склало 60,0%. Слід зазначити, що вибуло у 2019 році 2 особи, що у порівнянні з 2017 роком менше на 1 особу (66,6%), а в порівнянні з 2018 роком менше на 3 особи (40,0%).

Забезпеченість ТОВ «Бровари Пластмас» трудовими ресурсами представлена в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Забезпеченість ТОВ «Бровари Пластмас» трудовими ресурсами

Категорії працівників	2018 р.	2019 р.	Питома вага,% 2018 р.	Питома вага,% 2019 р.
Середньооблікова чисельність працівників, в тому числі:	70	65	100	100
Керівники	4	4	5,7	6,1
Фахівці	6	5	8,6	7,7
Службовці	5	4	7,1	6,2
Робітники	55	52	78,6	80,0

Як видно із таблиці 2.3. середньооблікова чисельність трудових ресурсів у 2019 році становила 65 осіб, що у порівнянні з 2018 роком менше на 5 осіб. Із загальної чисельності працівників у 2019 р. 6,1% припадає на керівників; 7,7% на фахівців; 6,2% на службовців, і найбільший відсоток на робітників 80,0%. Аналіз питомої ваги категорій працівників у 2019 р. порівняно з 2018 р. свідчить про те, що вона істотних змін не зазнала. Спостерігається незначний відсоток збільшення питомої ваги робітників (на 1,4%), керівників (0,4%), тоді

як по іншим категоріям незначне зменшення: фахівців на 1,1%, службовців на 0,9%.

Визначальний вплив на рівень кваліфікації працівників мають такі показники: вік, стаж роботи, освіта та ін. Отже, аналізуючи трудові ресурси необхідно враховувати дані характеристики. На нашу думку, оптимальними будуть трудові ресурси середньої вікової групи, уже з набутим трудовим досвідом. Важливу роль відіграє також рівень освіти, що робить працівників більш кваліфікованими. На сьогодні характерно, що не всі працівники з вищою освітою працюють на керівних посадах. Якісний склад трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас» представлений у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Якісний склад трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас»

Групи працівників	2017р.	2018р.	2019р.	Питома вага, %, 2017р.	Питома вага, %, 2018р.	Питома вага, %, 2019р.
За віком, років:						
від 20 до 30	8	10	6	9,8	12,5	8,6
від 30 до 40	36	30	26	43,9	37,5	37,1
від 40 до 50	22	22	22	26,8	27,5	31,4
від 50 до 60	16	18	16	19,5	22,5	22,9
Разом	82	80	70	100	100	100
За освітою:						
незакінчена середня	22	12	6	26,8	15,0	8,6
середня, середня спеціальна	50	60	56	61,0	75,0	80,0
вища	10	8	8	12,2	10,0	11,4
Разом	82	80	70	100	100	100
За трудового стажу, років:						
до 5	6	4	4	7,3	5,0	5,7
від 5 до 10	32	32	30	39,0	40,0	42,7
від 10 до 15	22	22	20	26,8	27,5	28,6
від 15 до 20	12	10	6	14,6	12,5	8,7
понад 20	10	12	10	12,2	15,0	14,3
Разом	82	80	70	100	100	100

Дані таблиці 2.4 свідчать, що на ТОВ «Бровари Пластмас» в основному працюють працівники у віці від 30 до 50 років. Так частка працівників віком від 30 до 40 років у 2019 р. склала 37,1%, а віком від 40 до 50 років 31,4%. Частка

працівників віком від 20 до 30 років скоротилась за період, що досліджується. В той же час слід відмітити зростання частки працівників віком від 50 до 60 років з 19,5 % у 2017 р. до 22,9 % у 2019 р., що пояснюється не бажанням даних вікових груп до кардинальних змін.

Позитивна динаміка характерна для таких показників як рівень освіти працівників. Аналіз показав, що частка трудових ресурсів з незакінченою середньою освітою зменшилася до 8,6 % у 2019 р. тоді як аналогічний показник у 2017р. становив 26,8 %, в той же час зросла частка працівників з середньою, середньою спеціальною та вищою освітою до 80% у 2019 р., тоді як у 2017 р. становила 61%. Це є позитивною динамікою, свідчить про зростання професіоналізму.

Аналіз трудових ресурсів підприємства за стажем у 2019 р. свідчить, що найбільша питома вага характерна для працівників з трудовим стажем від 5 до 10 років і становить 42,7% та від 10 до 15 років 28,6%, отже на підприємстві працюють як правило досвідчені спеціалісти. Найменша питома вага в структурі трудових ресурсів припадає на працівників зі стажем до 5 років 5,7%. Працівники підприємства можуть бути звільнені з різних причин: за власним бажанням, через необхідність скорочення кадрів, після закінчення попередньо визначеного терміну дії трудового договору, в деяких випадках результаті порушення трудової дисципліни та з інших причин.

Отже, рух робочої сили призводить до якісних змін стану трудових ресурсів.

### **2.3. Аналіз продуктивності праці та фонду робочого часу**

Зміна продуктивності праці є важливим показником роботи підприємства, результатом його діяльності, відображає ефективність використання трудових ресурсів виробництва. Продуктивність праці залежить від кількості виробленої

продукції, часу витраченого на її виробництво, або витрат праці на одиницю продукції та характеризує ефективність даного виробництва [17, с.134].

Важливими показниками оцінки продуктивності праці є показники середньорічного, середньоденного та середньо годинного виробітку продукції. Даний показник залежить від обсягу випущеної продукції та кількості робочого часу. Аналіз продуктивності праці ТОВ «Бровари Пластмас» відображено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці ТОВ «Бровари Пластмас»

Показник	Значення показника		Зміна	
	2018р .	2019р .	(+, -)	%
Середньорічна чисельність персоналу (ЧП)	70	65	-5,0	92,8
У тому числі робітників (ЧР)	55	52	-3,0	94,5
Питома вага робітників у загальній чисельності працівників (Уд)	78,6	80,0	1,4	101,8
Відпрацьовано днів одним робочим за рік (Д)	204	210	6,0	102,9
Відпрацьовано годин усіма робітниками, год (ФРЧ )	114240	109200	-2400	97,32
Середня тривалість робочого дня, год (Т)	8,0	8,0	0	100,0
Обсяг продукції в порівнянних цінах, тис. грн. (ОП)	15130,0	17230,5	2100,5	113,88
Середньорічне виробництво одного працівника, тис. грн. (РВ)	210,13	265,1	4,9	122,67
Виробіток робітника:				
середньорічний, тис. грн. (РВ')	275	331,4	5,6	120,5 0
середньоденний, грн. (ДВ)	1348	1578	23,0	117,06
середньогодинний, грн. (ГВ)	168,5	197,3	2,85	116,91

Середньорічне виробництво одним працівником (РВ) у натуральному або вартісному виразі визначається за формулою:

$$РВ = У_{д} * Д * Т * ГВ \quad (2.1.)$$

де  $У_{д}$  - питома вага робітників у загальній чисельності персоналу, %;

Д- кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік;

Т- середня тривалість робочого дня, год.;

ГВ- середньогодинний виробіток робітника, грн.

Способом абсолютних різниць зробимо розрахунок впливу цих факторів.

З даних таблиці 2.5. ми бачимо, що середньорічний виробіток одного працівника у 2019 р. збільшилися на 5,8 тис. грн., або на 21,8%, у тому числі за рахунок зміни:

а) питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу підприємства:

$$\Delta ГВ (Уд) = \Delta Уд * Д * Т * ГВ \quad (2.2)$$

$$\Delta ГВ (Уд) = (1,4) * 210 * 8,0 * 19,7 = 46334,4 \text{ грн.}$$

Це означає, що збільшення питомої ваги робітників серед всіх працівників на 1,4% збільшило середньорічний виробіток працівника на 46334,4 грн.

б) кількості відпрацьованих днів одним робочим за рік

$$\Delta ГВ (Д) = Уд1 * \Delta Д * Т * ГВ = 80,0 * (6) * 8,0 * 19,7 = 75648 \text{ грн.}$$

Це значить, збільшення кількості відпрацьованих днів у році одним робітником на 6, збільшило продуктивність праці працівника 75648 грн.

в) тривалості робочого дня у нас не змінилась.

г) середньогодинний виробіток робітників:

$$\Delta ГВ (ГВ) = Уд1 * Д1 * Т1 * \Delta ГВ \quad (2.3)$$

$$\Delta ГВ (ГВ) = 80,0 * 210 * 8,0 * 2,85 = 383040 \text{ грн.}$$

Це означає, що збільшення середнього денного виробітку робітника на 2,85 грн., збільшило продуктивність праці одного працівника 383040 грн. Перевіримо правильність обчислень:

$$\Delta ГВ_{\text{заг}} = \Delta ГВ(Уд) + \Delta ГВ(Д) + \Delta ГВ(Т) + \Delta ГВ(ГВ) \quad (2.4)$$

$$\Delta ГВ_{\text{заг}} = 46334,4 + 75648 + 383040 = 505022,4 \text{ грн.}$$

Отже, проведений аналіз факторів, що впливають на продуктивність свідчить про важливість врахування наступних з метою підвищення даного показника: середньорічної чисельності персоналу, відпрацьованим працівниками часом, виробіток робітника та ін.

Так, виробіток робітника залежить від обсягів ручної праці, слід зазначити про необхідність її скорочення за рахунок механізації найбільш складних та працемістких ділянок виробництва впровадження інноваційних технологій.

Впровадження вищеперерахованих заходів дасть можливість забезпечити зменшення витрат живої праці на виробництво одиниці продукції (трудомісткість) та кількості продукції, виробленої за одиницю часу, що припадає на одного працівника (виробіток). Рівень продуктивності праці визначається за формулами:

$$V = Q / T, \quad (2.5)$$

Де, V - виробіток;

Q - обсяг виконаних робіт, грн.;

T - кількість робочого часу, год.

$$V (2018р.) = 15130000 / 114240 = 132,4 \text{ грн. / год.}$$

$$V (2019р.) = 17235000 / 109200 = 157,8 \text{ грн. / год.}$$

$$m = T / Q, \quad (2.6).$$

де m - трудомісткість;

$$m (2018р.) = 114240 / 15130000 = 0,007$$

$$m (2019р.) = 109200 / 17235000 = 0,006.$$

Проаналізуємо використання фонду робочого часу (ФРЧ) на підприємстві. При його розрахунку враховується фактично відпрацьований час робітником, який заноситься до відповідних табелів. При цьому необхідно враховувати втрати робочого часу, такі як: чергові відпустки, додаткові відпустки, відпустки по пологах, прогули, простої, лікарняні та ін. Втрата робочого часу може бути і не з вини робітника, а через технічні та технологічні проблеми: відсутність електроенергії, сировини, поломки обладнання та ін. Фонд робочого часу можна розрахувати по кожному працівнику та для підприємства в цілому. Аналіз використання фонду робочого часу проводиться на підставі вихідних даних, якими є табелі обліку фактично відпрацьованого часу, нормативним документам. У таблиці 2.6. проаналізовано використання фонду робочого часу на ТОВ «Бровари Пластмас» за період 2017р. - 2019 р.

Таблиця 2.6 – Динаміка використання фонду робочого часу на ТОВ «Бровари Пластмас»

Показники	2017р.	2018р.	2019р.	Зміни (+, -)					
				2018р. до 2017р.		2019р. до 2018р.		2019р. до 2017р.	
				Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
Середньорічна чисельність робітників (ЧР), чол.	80	70	65	-10	85,4	-5	92,8	-15	81,3
Відпрацьовано днів одним робочим за рік (Д)	215	204	210	-11	94,9	6	102,9	-5	97,7
Відпрацьовано годин одним робітником за рік (Г)	1720	1632	1680	-88	94,9	48	102,9	-40	97,7
Середня тривалість робочого дня (Т), год.	8,0	8,0	8,0	0		0		0	
Загальний фонд робочого часу (ФРЧ), год.	137600	114240	109200	-23360	83,0	-5040	95,6	-28400	79,4

Отже, як видно фонд робочого часу залежить від чисельності працівників, кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік та середньої тривалості робочого дня. Формула для розрахунку ФРЧ представлена у вигляді:

$$\text{ФРЧ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{Т}, \quad (2.7)$$

Де ЧР - чисельність працівників;

Д - дні в році;

Т - тривалість робочого дня.

Зробимо аналіз фонду робочого часу, використовуючи метод абсолютних різниць:

$$\text{ФРЧ (2018р.)} = 70 * 204 * 8,0 = 114240 \text{ люд.-год.}$$

$$\text{ФРЧ чр} = (65 - 70) * 204 * 8,0 = - 8160 \text{ люд.-год.}$$



Це означає, що зменшення робочих на 5 працівників, зменшило ФРЧ на 8160 год.

$$\text{ФРЧ д} = 65 * (210 - 204) * 8,0 = + 3120 \text{ люд-год.}$$

Це означає, що збільшення робочих днів на 6, збільшило ФРЧ на 3120 год.

Тривалість робочого дня у нас не змінилась тому це не вплинуло ФРЧ.

$$\text{ФРЧ (2019р.)} = 65 * 210 * 8,0 = +109200 \text{ люд-год.}$$

$$\text{Перевірка: } 114240 - 8160 + 3120 = +109200 \text{ люд-год.}$$

Проведений аналіз фонду робочого часу свідчить про значний вплив чисельності працівників на даний показник, при цьому слід зазначити, що негативний вплив має скорочення чисельності робітників на фонд робочого часу - скорочення, і позитивний вплив при збільшенні працівників - зростання.

Крім того, ефективність використання трудових ресурсів значним чином залежить від використання робочого часу з метою виявлення втрат робочого часу, а також визначення причин цього явища для вирішення даної проблеми. Для цього проаналізуємо використання робочого часу на ТОВ «Бровари Пластмас», що представлені у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Дані використання робочого часу ТОВ «Бровари Пластмас»

Показник	2018р.	2019р.	Відхилення,% до 2018р.
Середньооблікова чисельність робітників, чол.	70	65	81,3
Час, відпрацьований робітниками, люд.- год.	114240	109200	95,6
Неявки на роботу, люд.-год. в тому числі:	4040	3768	93,2
Додаткові відпустки з дозволу адміністрації	60	160	266,7
Чергові відпустки	2880	2580	89,5
Через хворобу	1070	960	89,7
Прогоули	10	20	200
Цілодобові простої	10	24	240
Внутрішньозмінні простої	10	24	240

Проведений аналіз свідчить, що на підприємстві в цілому скоротились неявки на роботу, що складає 93,2% у 2019 р. по відношенню до 2018 р. При цьому значно зросли в часі додаткові відпустки з дозволу адміністрації (266,7%) та збільшилась втрата фонду робочого часу через прогули, цілодобові простої та внутрішньо змінні простої, по яким у 2019 р. по відношенню до 2018

р. складає відповідно 200%, 240%, 240%. Це свідчить про погіршення дисципліни та наявність певних технологічних проблем.

Отже, наявні втрати робочого часу є наслідком впливу об'єктивних і суб'єктивних факторів. Кожен вид втрат потрібно аналізувати детально, але особливу увагу звертати на ті, які може усунути підприємство першочергово, тобто ті, які залежать безпосередньо від нього. Адже це дозволить підприємницькій структурі в найближчий час підвищити продуктивність праці, і як наслідок, збільшити об'єми виробництва, прибуток, а значить покращити показники, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів.

## **РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «БРОВАРИ ПЛАСТМАС»**

### **3.1. Основні проблеми використання трудових ресурсів підприємницької структури**

Ефективність використання трудових ресурсів - найважливіша економічна проблема, що потребує уваги всіх науковців та практиків. Як відомо вона, характеризує результативність використання трудових ресурсів; виражається в досягненні найбільшого ефекту при мінімальних витратах трудових ресурсів і вимірюється як відношення результату до витрат живої праці у всіх сферах діяльності: у сфері матеріального виробництва, в невиробничій сфері, у сфері суспільного, колективного і приватного виробництва[18, с.237].

В процесі аналізу ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас» необхідно приділяти суттєву увагу аналізу використання фонду робочого часу, з'ясуванню та запобіганню втратам робочого часу, визначенню причин виникнення простоїв, аналізу динаміки трудових ресурсів, а саме вибуття та прийняття на роботу.

Отже, на ТОВ «Бровари Пластмас» теж існують певні проблеми у ефективному використанні трудових ресурсів. На нашу думку на підприємстві відсутня ефективна кадрова політика з врахування індивідуальних професійних особливостей працівників. Хоча для підтримки рівня кваліфікації працівників, проводиться щорічна атестація кадрів. За результатами атестації розробляється план організації підвищення кваліфікації і перепідготовки персоналу, а потім здійснюються кадрові перестановки. Основним завданням керівництва підприємства повинно бути подальше проведення активної кадрової політики і забезпечення умов для ініціативної і творчої діяльності працівників з врахуванням їх індивідуальних особливостей і професійних навиків [19].

Актуальними залишаються такі проблеми на ТОВ «Бровари Пластмас» як постійне зменшується чисельність персоналу. Кількість працівників, що звільнилися має тенденцію до збільшення хоча і незначно.

Із позитивних змін на підприємстві зменшилася частка трудових ресурсів з незакінченою середньою освітою, але зберігається значна частка працівників з середньою освітою, тому бажано керівництву сприяти підвищенню освіченості працівників, збільшенню чисельності працівників з вищою освітою.

Міра використання резервів також впливає на рівень продуктивності праці. Як відомо підприємства працюють не заради підвищення продуктивності праці, а з метою збільшення прибутку. Хоча продуктивність праці та прибутковість підприємства пов'язані між собою [20, с.43].

Аналіз продуктивності праці свідчить про необхідність його підвищення, що можна досягти за рахунок збільшення кількості відпрацьованих днів на рік працівниками та середнього денного виробітку, як видно це із попередньо проведеного аналізу. Одним з важливих чинників зростання продуктивності праці і на цій основі підвищення ефективності виробництва є режим економії. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів в значній мірі залежить від кращого використання основних фондів і капітальних вкладень, направлених на її розвиток. При цьому особливе значення має здійснення оптимальної інвестиційної політики. Необхідно використовувати створений виробничий потенціал, добиватися ритмічності виробництва, максимального завантаження устаткування, істотно підвищувати змінність його роботи і на цій основі збільшувати зростання виробництва продукції з кожної одиниці устаткування, з кожного промислового виробництва, що ще в значній мірі залежить від кращого використання основних фондів і капітальних вкладень, направлених на її розвиток.

При цьому, взагалі необхідно, більш високими темпами розвивати підприємство. Серед яких важливе місце в підвищенні продуктивності праці займають організаційно-економічні чинники, включаючи управління. Передусім це розвиток і вдосконалення самих форм і методів управління,

планування і прогнозування економічного стимулювання усього господарського механізму у плануванні.

### 3.2. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас»

Підвищення ефективності використання трудових ресурсів призводить до зростання продуктивності праці, економії фонду заробітної плати та скорочення персоналу [21, с.185]. Основними шляхами підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства є: поліпшення організації та обслуговування робочих місць, раціоналізація передового досвіду, застосування прогресивних методів нормування праці, поліпшення дисципліни з праці, підвищення кваліфікації робітників, матеріальне та моральне стимулювання праці та ін.(рис.3.1.)



Рисунок 3.1. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Бровари Пластмас»

Покращення організації та обслуговування робочих місць на ТОВ «Бровари Пластмас» доцільно досягти завдяки поширенню застосування ЕОМ в виробничій діяльності, що може покращити діяльність при планування ремонту, розрахунків працемісткості та ін.

Не менш важливою складовою є раціоналізація передового досвіду, що має на меті впровадження передових технологій, які і в подальшому будуть зменшувати ручну та важку працю, врахування вимог охорони праці при організації роботи підприємства. Сприяє підвищенню ефективності використання трудових ресурсів застосування прогресивних методів нормування праці, які б сприяли рівнонапруженості норм.

Покращення дисципліни з праці на ТОВ «Бровари Пластмас» теж є необхідним, здійснення якого можливо досягти за рахунок посилення контролю з боку управлінців та застосування штрафних санкцій до порушників трудової дисципліни, в той же час одночасно можливо вжиття стимулюючих заходів до працівників, що не є порушниками.

Підвищення кваліфікації робітників на підприємстві проводиться постійно. Але, на нашу думку, необхідно посилити роботу в даному напрямку. Постійно залучати працівників до проходження курсів підвищення кваліфікації, для більш ефективного використання робочого часу проходити курси за суміжними професіями. Застосування досконалого матеріального та морального стимулювання праці на підприємстві завжди було дієвим механізмом підвищення ефективності використання трудових ресурсів, тому посилення діяльності з врахуванням даного інструменту є особливо важливим на сьогодні в умовах ринкової економіки. Серед шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів слід також зазначити необхідність ліквідації браку при виробництві продукції, забезпечення виконання норм виробітку працівниками підприємства, удосконалення організаційно-технічних заходів. Важливу роль на сьогодні відіграють інформаційно-комунікаційні технології, які значно покращують ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

## ВИСНОВКИ

Виконавши дану роботу ми можемо зробити наступний висновок:

1. Трудові ресурси підприємницької структури розглядаються як частина професійно-кваліфікаційної структури персоналу, обумовленої виникненням трудових стосунків і подальшим використанням потенціалу працівників. Трудові ресурси характеризують потенційну робочу силу підприємницької структури.

Трудові ресурси, розглянуті в якісному вимірі, представляють собою трудовий потенціал. Трудовий потенціал – узагальнююча характеристика кількості, якості та мірі сукупної здатності до праці, якими володіють індивідууми, їх групи, все працездатне населення при даному рівні і стані економіки, техніки, освіти і рівні науки.

2. Виділяють дві площини виміру ефективності використання трудових ресурсів: перша площина припускає оцінку сукупності кількісних і якісних характеристик населення, що працює; друга площина припускає оцінку сукупності характеристик соціально-економічних умов, в яких здійснюється трудова діяльність.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів, здійснюється за такими напрямками як: аналіз використання робочого часу; аналіз рівня освіченості працівників; аналіз продуктивності праці; аналіз оплати праці.

3. ТОВ «Бровари Пластмас» знаходиться в м. Бровари Київської області, займається переробкою пластичних мас і багато років поспіль займає лідируючі позиції серед найбільших заводів України. Підприємницька структура знаходиться у стійкому економічному становищі.

4. Склад працюючих прийнято аналізувати за чисельним складом, структурою, відповідності робочих місць складу працівників підприємства, динаміці чисельного складу та плинності персоналу (кадрів), за стажем, статтю, віком, професійним характеристикам. Динаміка руху трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас» свідчить, що чисельність персоналу в ТОВ «Бровари

Пластмас» на початок 2019 року становила 70 осіб, що у порівнянні з 2017 роком менше на 12 осіб, а з 2018 роком знизилася на 10 осіб. Спостерігається незначний відсоток збільшення питомої ваги робітників (на 1,4%), керівників (0,4%), тоді як по інших категоріям незначне зменшення: фахівців на 1,1%, службовців на 0,9%. На сьогодні характерно, що не всі працівники з вищою освітою працюють на керівних посадах. На ТОВ «Бровари Пластмас» в основному працюють працівники у віці від 30 до 50 років. Аналіз трудових ресурсів підприємницької структури за стажем у 2019 р. свідчить, що найбільша питома вага характерна для працівників з трудовим стажем від 5 до 10 років і становить 42,7% та від 10 до 15 років 28,6%, отже на підприємницькій структурі працюють як правило досвідчені спеціалісти.

5. Ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві виражається в зміні продуктивності праці, що є результативним показником роботи підприємства. Важливими показниками оцінки продуктивності праці є показники середньорічного, середньоденного та середньогодинного виробітку продукції. Проведений аналіз свідчить, що на підприємстві в цілому скоротились неявки на роботу, що складає 93,2% у 2019 р. по відношенню до 2018 р. При цьому значно зросли в часі додаткові відпустки з дозволу адміністрації (266,7%) та збільшилась втрата фонду робочого часу через прогули, цілодобові простої та внутрішньо змінні простої

6. В процесі аналізу ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Бровари Пластмас» встановлено, що необхідно приділяти суттєву увагу аналізу використання фонду робочого часу, з'ясуванню та запобіганню втратам робочого часу, визначенню причин виникнення простоїв, аналізу динаміки трудових ресурсів, а саме вибуття та прийняття на роботу.

7. Основними шляхами підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Бровари Пластмас» є: покращення організації та обслуговування робочих місць, раціоналізація передового досвіду, застосування прогресивних методів нормування праці, покращення дисципліни з праці, підвищення кваліфікації робітників, матеріальне та моральне стимулювання праці та ін.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посібник. К.: Знання-Прес, 2002. 313с.
2. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ: Знання, 2009. Т 3. 390 с.
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 300 с
5. Колот, А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / за ред. А. М. Колот. К. : КНЕУ, 2010. 251с.
6. Мельник Т. Г. Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати. *Теоретичні та прикладні питання економіки: збірник наукових праць. К.: Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет". 2009. Вип. 7. С. 291–296.*
7. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1982. 471 с.
8. Череп А.В., Сьомченко В.В. Соціально-економічна сутність категорії "трудові ресурси" в промисловому секторі економіки. *Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Серія: Екон. науки. Запоріжжя: Запорізький національний університет. 2011. № 1 (9). С.55-60.*
9. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. К. : Атіка, 2005. 304 с.
10. Акулов, М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посібник. К. : Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
11. Акіліна О.В., Ільїч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. 2-ге вид., допов. і перероб. К. : Алерта, 2012. 820 с.
12. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2004. 440 с.

13. Рогач С.М., Гуцул Т.А., Ткачук В.А та ін. Економіка і підприємництво, менеджмент. К.: ЦП «Компринт», 2015. 714 с.
14. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. - 358с.
15. Качан Є.П., Дяків О.П., Надвиничний С.А. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. Посібник: Терноп. нац. екон. ун-т. – Т.: Екон. думка, 2008. 366 с.
16. Товариство з обмеженою відповідальністю «Бровари Пластмас». URL: [https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company\\_details/31648195/](https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/31648195/) (дата звернення: 20.05.2020).
17. Багрова І.В. Нормування праці : навч. посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2003. 212 с.
18. Шахно, А. Ю. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства. *Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка»*. 2014. Том 15. № 3. С. 237-245.
19. Козар В. В. Ефективність використання трудового потенціалу за умов модернізації економіки. *Сучасні питання економіки і права*. 2014. № 1. С. 33 - 38. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Spep\\_2014\\_1\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Spep_2014_1_8) (дата звернення: 22.05.2020)
20. Калина А.В. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник. К. : МАУП, 2006. 144 с.
21. Ільч Л. М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України : монографія / за ред. Л. М. Ільч. К. : Енергія плюс, 2007. 212 с.