

Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА  
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

Тема: «Оцінка ефективності використання трудових ресурсів  
торговельного підприємства»

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

Завідувач кафедри: \_\_\_\_\_/Карінцева О.І./

Керівник роботи: \_\_\_\_\_/Самусь Г.І./

Виконавець: \_\_\_\_\_/Топчієва А.В./  
П.І.Б.

Група: \_\_\_\_\_  
ЕН-82/2не  
шифр

Суми 2022

## ЗМІСТ

РЕФЕРАТ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ.....	6
1.1 Поняття трудових ресурсів та їх структура.....	6
1.2 Показники ефективності використання трудових ресурсів.....	9
1.3 Вдосконалення організації праці .....	15
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «ВАЛТАВА».....	18
2.1 Загальна характеристика торговельного підприємства.....	18
2.2 Аналіз стану та руху трудових ресурсів .....	19
2.3 Оцінка ефективності використання трудових ресурсів .....	23
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «ВАЛТАВА».....	29
3.1 Заходи щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів.....	29
3.2 Економічне обґрунтування ефективності рекомендованих заходів.....	31
ВИСНОВКИ.....	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	38

## РЕФЕРАТ

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який містить 25 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 40 с., у тому числі 14 таблиць, 5 рисунків, 20 формул, список використаних джерел на 3 сторінках.

*Метою даної роботи є оцінка ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава» та визначення шляхів їх удосконалення.*

Відповідно до поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- розглянути теоретичні основи ефективності використання трудових ресурсів;
- провести аналіз ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава»;
- запропонувати шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава».

*Предметом дослідження є ефективність використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава».*

*Об'єктом дослідження є трудові ресурси ТОВ «Валтава».*

*Методологічною основою роботи є такі методи: статистичний, аналізу і синтезу, узагальнення, порівняння, системного підходу та ін.*

У першому розділі роботи розглянуто теоретичні основи використання трудових ресурсів, а саме структура та показники ефективності їх використання.

У другому розділі проведено аналіз ефективності використання трудових ресурсів торговельного підприємства ТОВ «Валтава».

У третьому розділі запропоновані основні шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава» та економічно обґрунтовано ефективність рекомендованих заходів.

*Ключові слова:* ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, ПРАЦІВНИКИ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ, ПЕРСОНАЛ.

## ВСТУП

Найважливішим завданням будь-якої організації є виявлення та подальше ефективне використання ресурсів. Якщо розглядати цей процес з погляду його постійного посилення та оптимізації, то слід зазначити, що ключова роль у ньому належить управлінню персоналом та його функціям: плануванню, організації, мотивації та контролю.

У всіх економічних системах головною продуктивною силою є людина, персонал організації. Своєю працею він створює матеріальні та духовні цінності. Чим вище людський капітал у будь-якій організації чи фірмі, тим краще вона працює. Люди, персонал служать на підприємстві одночасно економічним ресурсом та основним фактором виробництва. Без взаємодії людей, працівників не має ні виробництва, ні споживання, ні ринку.

Оскільки на підсумкові результати економічної діяльності організації, великий вплив надає забезпеченість та ефективність використання трудових ресурсів, тема є актуальною для дослідження.

Важливу роль забезпечення ефективного функціонування структури, що об'єднує організаційні та виробничо-господарські елементи підприємства, відіграють трудові ресурси.

Будучи ключовим фактором виробництва, трудові ресурси забезпечують баланс виробничої системи підприємства, що складається з підрозділів, які здійснюють безпосередньо виробничий процес та сприяють його здійсненню.

Вивченню продуктивності праці та ефективності використання трудових ресурсів присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних дослідників, а саме: С. Бандури, Д. Богині, М. Долішнього, О. Грішної, Ф. Заставного, Є. Качана, С. Писаренко, М. Чумаченко, Г. Щокіна та ін.

Об'єктом дослідження є трудові ресурси ТОВ «Валтава».

Предметом дослідження є ефективність використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава».

Метою даної роботи є оцінка ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава» та визначення шляхів їх удосконалення.

Відповідно до поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- розглянути теоретичні основи ефективності використання трудових ресурсів;
- провести аналіз ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава»;
- запропонувати шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава».

Методологічною основою роботи є такі методи: статистичний, аналізу і синтезу, узагальнення, порівняння, системного підходу та ін.

У першому розділі роботи розглянуто теоретичні основи використання трудових ресурсів, а саме структура та показники ефективності їх використання.

У другому розділі проведено аналіз ефективності використання трудових ресурсів торговельного підприємства ТОВ «Валтава».

У третьому розділі запропоновані основні шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава» та економічно обґрунтовано ефективність рекомендованих заходів.

## **РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

### **1.1 Поняття трудових ресурсів та їх структура**

Трудові ресурси є найважливішою складовою абсолютно будь-якої організації, що функціонує на ринку зараз, або функціонує багато років тому, незалежно від специфіки підприємства, ні від його розташування, ні від чого.

Трудові ресурси – це дієздатні люди, які завдяки набутій освіті, здатністю спілкуватися з іншими людьми, та іншими властивими людині навичками забезпечують перебування підприємства на ринку [1,с.205].

Основу трудових ресурсів становить економічно активне населення країни, а це означає, що до складу трудових ресурсів входять не тільки зайняті люди, які вже обіймають посаду в організації, а й безробітні люди, які через різні фактори, чи то низька освіченість людини, чи складність адаптації людини до колективу, що неспроможні знайти собі роботу, яка відповідає їх запитам, а в періоди кризи – неспроможні знайти роботу взагалі (рисунок 1.1).

У активного населення країни виділяють два види працездатності: загальний та професійний.

Під загальним видом розуміють виконання базових видів діяльності, що не вимагають жодної професійної підготовки, таких як робота вантажника; прибирання приміщення; касир, де всі обчислювальні процеси здійснює комп'ютер та ін. [2,с.113].

Під професійним видом діяльності розуміють виконання кваліфікованої праці, яка потребує спеціального навчання, таких як: бухгалтер; менеджер; інженер-технолог будь-якої конкретної галузі діяльності. В даний час зайнятих людей класифікують за 6 факторами, такими як [3,с.75]:

- а) Люди, які працюють за наймом;
- б) Роботодавці: це ті люди, які дали роботу іншим людям (1-му пункту);

в) Самостійні працівники: люди, організація яких не затребувана до штатних працівників. Просування та функціонування організації дані працівники здійснюють самі;

г) Особи, які допомагають родичу на його підприємстві на безоплатній основі через важке матеріальне становище в компанії, і, як правило, з ними навіть не укладається трудовий договір;

д) Члени виробничих кооперативів;



Рисунок 1.1 Склад трудових ресурсів

е) Працівники, які не належать до жодного з перерахованих вище факторів через недостатність інформації. Якщо як було написано раніше, основу трудових ресурсів становить економічно активне населення країни, тобто й інша частина – економічно неактивне населення країни, яке займає меншу питому вагу на відміну першого. Утрудненість виконання ними трудової діяльності обумовлено пенсійним віком; інвалідністю; турботою про хворих

родичів; веденням домашнього господарства або просто відсутністю бажання у її пошуку з огляду на відмінний матеріальний добробут без місця роботи.

До трудових ресурсів ніколи не приділятиметься менше уваги, ніж в даний час, не дивлячись на машинну автоматизацію багатьох виробничих процесів, оскільки ніякий комп'ютер не зможе враховувати всю сукупність людських факторів при прийнятті рішень, а отже трудові ресурси, в особі людей завжди будуть необхідні ринку та суспільству [4,с.53].

Економічні показники діяльності організації залежать від ефективності використання трудових ресурсів.

Весь персонал організації поділяється так [5, с.89]:

- Обліковий склад працівників організації);
- Виробничий персонал;
- Невиробничий персонал;

За характером виконуваних функцій персонал організації поділяється за такими категоріями:

- а) Робітники.
- б) Керівники.
- в) Фахівці.
- г) Службовці.

Структура трудових ресурсів організації характеризується такими показниками [6,с.147]:

- середньооблікова чисельність працівників за певний період;
- темпи зростання (приросту, зниження) чисельності працівників за певний період;
- питома вага службовців, які мають вищу або середню спеціальну освіту у загальній чисельності службовців та працівників;
- плинність кадрів з прийому та звільнення працівників та ін.



## 1.2 Показники ефективності використання трудових ресурсів

Трудові ресурси – це продуктивна сила підприємства, включаючи населення працездатного віку, яка має й інтелектуальний потенціал для виробництва товарів [7, с. 15].

Необхідні для реалізації трудової діяльності інтелектуальні якості людини залежить від віку, у якому подають певні критерії, що дає змогу виділити трудові ресурси.

Трудові відносини – включають широке коло проблем, пов'язані з організацією трудового процесу, навчання та найму, відбору оптимальної заробітної плати, створенням партнерства в компанії [8,с.72]. Для характеристики трудового потенціалу підприємства застосовується система кількісних та якісних показників [9, с. 221].

Облікова чисельність – це кількість співробітників облікового складу на обумовлену дату з урахуванням прийнятих та вибулих за цей день співробітників. Явкова кількість включає лише працівників, які з'явилися на роботі. Для визначення кількості працівників за встановлений час застосовується показник середньооблікової кількості [10, с. 47].

Середньооблікова кількість працівників за місяць встановлюється як частка від розподілу суми всіх облікових даних за кожен день на календарну кількість днів у місяці. При цьому у вихідні та святкові дні подається облікова кількість співробітників за попередню дату [11, с.270].

Від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежать своєчасність виконання завдань та робіт підприємства, досягнення поставлених цілей та планів, отримання беззбиткового результату діяльності. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів – це важливий процес у «житті» кожного підприємства. Визначити ефективність використання найважливішого елемента діяльності підприємства є головним завданням.

Вчені пропонують такі коефіцієнти та показники для аналізу трудових ресурсів підприємства [12,с.34]:

Коефіцієнт обороту з прийому працівників - показник, призначений щодо аналізу руху кадрів. Він дає можливість приймати рішення щодо управління персоналом, а також

$$K_{\text{оп}} = \frac{\text{ЧПС}}{\text{СЧС}} * 100 \quad (1.1)$$

де, ЧПС – чисельність прийнятих працівників за аналізований період (місяць, квартал, рік). Він обчислюється виходячи з кількості осіб, оформлених до компанії наказами прийому. При цьому, не беруться до уваги прийняті працівники - сумісники та особи, які працюють за договорами цивільно-правового характеру.

СЧС – середня кількість працюючих за аналізований період або середньооблікова чисельність. Для її обчислення необхідно визначити кількість працівників за кожен день тимчасового проміжку, що аналізується. Його беруть із таблиця обліку робочого часу.

Якщо до уваги береться середньооблікова чисельність за квартал, отже, і кількість прийнятих людей за наказами треба брати за цей же період.

Коефіцієнт обороту з вибуття (Ков) характеризує рівень звільнень, які у компанії [13,с.68].

Він розраховується за такою формулою:

$$K_{\text{ов}} = \frac{K_{\text{зп}}}{\text{СЧп}} \quad (1.2)$$

де Кзп – кількість звільнених працівників підприємства за період, що розраховується;

СЧп – середня чисельність працівників, що працює.

Під «коефіцієнтом плинності кадрів» (КПК) прийнято розуміти ставлення співробітників, звільнених від служби за звітний час, до середньооблікової їх кількості за той самий період часу [14,с.270].

$$K_{\text{ПК}} = \frac{(\text{ЗВБ} + \text{ЗІК})}{\text{СЧ}} * 100 \quad (1.3)$$

де ЗВБ – кількість звільнених за власним бажанням працівників;

ЗК – кількість звільнених працівників з ініціативи керівництва (за прогули, за судимістю, порушення дисципліни та ін.);

СЧ – середньооблікова чисельність працівників за період звіту.

Для розрахунку коефіцієнта сталості кадрів за календарний рік використовується спеціальна формула, яка може бути подана у такому вигляді:

$$K_{\Pi} = \frac{Ч_{\Pi}}{Ч_{\text{ср}}} \quad (1.4)$$

де  $Ч_{\Pi}$  – чисельність працівників, що повністю пропрацювали в аналізованому звітному періоді;

$Ч_{\text{ср}}$  – Середньооблікова чисельність співробітників.

Аналіз використання фонду робочого часу проводиться за кожною категорією працівників, і дозволяє визначити кількість відпрацьованих днів та годин одним працівником за певний часовий інтервал [22].

Середньорічна чисельність працівників:

$$СЧП = ЧНР + \left( \frac{П_{\text{р}} * \text{міс}}{12} \right) - \left( \frac{З_{\text{в}} * \text{міс}}{12} \right) \quad (1.5)$$

Де ЧНР – чисельність працівників підприємства на початок року;

$П_{\text{р}}$  – кількість прийнятих працівників;

$\text{міс}$  – кількість повних місяців роботи (нероботи) прийнятих (звільнених) працівників з моменту працевлаштування до закінчення року, за який провадиться розрахунок;

$З_{\text{в}}$  – кількість звільнених працівників.

Кількість днів, відпрацьованих одним працівником (В), визначається відношенням загальної кількості днів, відпрацьованих усіма робітниками, до числа робітників (а).

$$В = \text{дні відпр.} / \text{а}, \quad (1.6)$$

Загальна формула середньої тривалості робочого дня (ТРДсрф) виглядає так:

$$\text{ТРД}_{\text{срФ}} = \frac{\text{СЛГ}}{\text{СЛД}} \quad (1.7)$$

де СЛГ – сума відпрацьованих людино-годин за період фактично;

СЛД – сума відпрацьованих людино-днів у період фактично.

Результат відображає середню кількість годин, яку відпрацював 1 середньообліковий співробітник за 1 день на робочому місці.

Фонд робочого часу (ФРЧ) – це запланована кількість часу праці одного працівника протягом того чи іншого календарного періоду.

Умовно ФРЧ можна поділити на 4 види [15, с.178]:

- реальний (фактичний) фонд – ФРЧ однієї робочої одиниці показує кількість годин, що він має відпрацювати протягом певного планового періоду.

- календарний ФРЧ – це сума спискових чисел за всі дні звітного періоду (сюди входять вихідні та свята). Також він може бути представлений як загальна кількість явок працівників на роботу або їх відсутність.

-табельний – це різниця між календарним ФРВ та днями, що випадають на святкові та вихідні дні;

-явочний (плановий та фактичний) – це різниця між запланованим календарним та незапланованими подіями. До них відносяться лікарняні листи, догляд у декреті, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами та ін. обставини, коли працівник не виходить на роботу з поважної або навіть неповажної причини;

$$\text{Ч} = \frac{\text{П}_{\text{пр}}}{\text{ФРЧ}_{\text{к}}} \quad (1.8.)$$

Ппр – рацевитрати за проєктованим балансом робочого часу (годин);

корисний фонд робочого дня працівників у періоді.

ФРЧк – корсний фонд робочого часу робітників за період.

Фонд часу максимально можливий = Кф - вихідні та святкові – щорічні відпустки

(1.9)

Для виявлення причин неефективного використання робочого часу порівнюють дані фактичного та планового балансу. Причинами можуть бути

додаткові відпустки, хвороба, прогули та простої внаслідок несправності обладнання [16, с.279].

Продуктивність праці (ПП) – вимірюють чисельністю, кількістю продукції, яку виробляє працівник за одиницю часу (наприклад, зміну, квартал, рік). Калькулювати ПП можна за формулою [17,с.7]:

$$ПП = \frac{ВП}{ЧП} \quad (1.10)$$

ВП – випущена продукція (об'єм) за один. часу,

ЧП – кількість задіяних працівників.

ПП характеризують 2 ключові показники: виробіток та трудомісткість. Їх розраховують кожен окремо, із застосуванням загальних формул. Розрахунок можна зробити в середньому по підприємству (показник середнього виробітку) і на одному робочому місці.

Вир (виробіток) – кількість продукції (у фінансовому чи натур. вираженні), яке зробив один працівник за конкретний період. Визначається вона так:

$$V_{и} = \frac{ВП}{V_{рч}} \quad (1.11)$$

$V_{рч}$  – витрати робочого часу (людино-дні, людино-години).

Середній виробіток визначають так:

$$V_{ир} = \frac{ВП}{СЧ_{п}} \quad (1.12)$$

Де  $СЧ_{п}$  – середньооблікова чисельність працівників.

Виробіток буває: середньо-(годинний, денний, місячний, квартальний, річний).

Трудомісткість це зворотна величина, яка вимірюється кількістю часу, витраченим на виробництво одиниці продукції. Калькуляція трудомісткості ( $T_p$ ):

$$T_p = \frac{V_{рч}}{ВП} \quad (1.13)$$

Вартісний метод ПП, що використовується для калькуляції вартості

$$\text{ПП} = \frac{\text{ВП}_{\text{вар.}}}{\text{ЧП}} \quad (1.14)$$

Натуральний метод ПП:

$$\text{ПП} = \frac{\text{ВП}_H}{\text{ЧП}} \quad (1.15)$$

де  $\text{ВП}_H$  – випущена продукція у натуральному вираженні (шт., м, кг, г, інше);

Умовно-натуральний метод застосовується тоді, коли продукція, що випускається, має деякі схожі характеристики, але все ж таки не однорідна.

$$\text{ПП} = \frac{\text{ВПу}}{\text{ЧП}} \quad (1.16)$$

де  $\text{ВПу}$  – умовний обсяг випущеної продукції.

При використанні трудового методу кількість продукції, що випускається ( $\text{ВП}$ ) визначають у нормо-годинах. Загальна формула:

$$\text{ПП} = \frac{\text{ВП}_{\text{тр}}}{\text{ЧП}} \quad (1.17)$$

де  $\text{ВП}_{\text{тр}}$  – обсяг виробленої продукції (роботи) за один. часу.

При оцінці та аналізі ефективності будь-якої компанії провідну роль відіграє показник рентабельності персоналу. Загальна формула для розрахунку рентабельності персоналу виглядає так:

$$\text{РП} = \frac{\text{Пр}}{\text{ЧП}} \quad (1.18)$$

Де  $\text{Пр}$  – сума чистого прибутку;

$\text{ЧП}$  – чисельність персоналу.

Крім цієї формули багато підприємств використовують і інші, оскільки вони є більш інформативними:

Обчислення усіх витрат на утримання працівників до чистого прибутку:

$$\text{РП} = \frac{\text{В}_{\text{итр}}}{\text{Пр}} \quad (1.19)$$

Персональна рентабельність кожного працівника, яка розраховується відношенням витрат на кожного співробітника до частки прибутку, який він приніс до бюджету підприємства:

$$РП = \frac{В}{ЧП} \quad (1.20)$$

Формула рентабельності персоналу дозволяє визначити продуктивність праці, за допомогою чого можна провести діагностику кожного робочого місця та провести відповідні заходи щодо їх удосконалення[18, с.520].

Як очевидно зі сказаного вище, аналіз використання трудових ресурсів дуже складний процес, що включає у собі кілька етапів. Кожен етап важливий. Результативність управління робочим потенціалом організації безпосередньо впливає на її конкурентні можливості та є однією з переваг підприємства.

### 1.3 Вдосконалення організації праці

Вдосконалення організації праці відіграє важиву роль для підвищення ефективності використання трудових ресурсів та включає: удосконалення структури трудового процесу, прийомів та методів праці, поділ та кооперація праці, організації й обслуговування робочих місць, умов праці, режимів праці та відпочинку.

а) Модернізація структури трудового процесу [19, с.308]:

Структура трудового процесу - це сукупність і послідовність виконання його складових частин: операцій, прийомів, трудових процесів, трудових рухів.

Робота з удосконалення структури трудових процесів включає кілька етапів:

- трудоий процес поділяється на окремі елементи;
- здійснюється пошук можливості вилучення зайвих елементів;
- знаходить можливість об'єднання в часі елементів, що залишилися.
- вживаються заходи до скорочення тривалості решти трудових елементів

та їх автоматизації та механізації.

Кінцева мета роботи щодо вдосконалення структури трудового процесу - підвищення продуктивності праці [20, с.175]. Це може бути досягнуто з допомогою зменшення тривалості окремих операцій при виконанні як основної, допоміжної, підготовчо-заклучної робіт, так і роботи з обслуговування робочого місця.

б) Удосконалення прийомів та методів праці [21, с.428]:

Прийоми праці – це закінчена сукупність трудових дій виконавця, об'єднаних одним цільовим призначенням, що характеризуються сталістю предметів і засобів праці.

Методи праці – це особливий спосіб дій виконавця, для якого характерні певний склад, тривалість та послідовність трудових елементів, що входять в трудовий прийом.

У роботі з удосконалення прийомів та методів праці виділяють два напрями: раціоналізацію праці та впровадження передового досвіду.

в) Поділ та кооперація праці [15, с.92]:

Поділ праці для підприємства – це відокремлення різних видів праці для найбільш продуктивного вирішення загальної задачі.

Кооперація праці передбачає об'єднання діяльності різних працівників для виконання загального виробничого завдання.

г) Організація та обслуговування робочих місць [15, с.106]:

Організація робочого місця передбачає його оснащення всім необхідним для ефективного виконання трудових функцій, планування коштів та предметів праці, і навіть його обслуговування.

д) Поліпшення умов праці [15, с.109]:

Однією з основних завдань організації праці є поліпшення умов праці з метою збереження здоров'я людини та підвищення продуктивності праці.

Заходи щодо вдосконалення умов праці мають економічне значення, яке полягає в тому, що вони прямо чи опосередковано впливають на підвищення продуктивності праці та ефективність виробництва [22, с.126].



Крім економічного вони ще мають соціальне значення, яке полягає у полегшенні праці, підвищенні її привабливості, збереженні тривалої працездатності людини, забезпеченні безпеки та, отже, у формуванні у працівників інтересу до своєї праці.

Економічна та соціальна сторони вдосконалення умов праці нерозривно пов'язані між собою, що зумовлює їхнє особливе значення при проведенні роботи з удосконалення організації праці.

Під умовами праці розуміються: санітарно-гігієнічні, фізіологічні та психологічні умови праці.

е) Режими праці та відпочинку [15, с.117]:

Раціональна організація режиму праці та відпочинку працівників підприємства є складовою організації праці та передбачає як економічну, так і соціальну мету. Режим праці та відпочинку працівників має забезпечити безумовне виконання виробничої програми.

З іншого боку, він має сприяти полегшенню праці, збереженню здоров'я та працездатності людей, забезпечувати можливість підвищення культурно-технічного рівня, сприяти задоволеності кожного своєю роботою.

## РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «ВАЛТАВА»

### 2.1 Загальна характеристика торговельного підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю (ТОВ) «Валтава» знаходиться за юридичною адресою: 01011, м. Київ, вул. Лютеранська, 3.

Основними видами діяльності товариства є:

- роздрібна торгівля фруктами та овочами в спеціалізованих магазинах;
- роздрібна торгівля напоями у спеціалізованих магазинах [23].

Метою діяльності товариства є отримання прибутку та розширення ринку товарів.

Організаційна структура ТОВ «Валтава» представлена на рисунку 2.1.

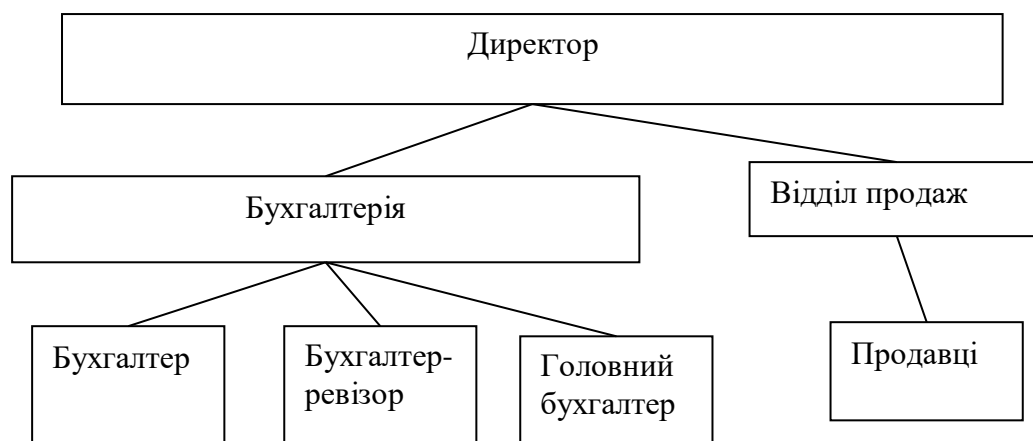


Рисунок 2.1 Організаційна структура ТОВ «Валтава»

Для попередньої оцінки необхідно ознайомитися з економічним станом ТОВ «Валтава».

Виручка, прибуток, ділова активність та рентабельність - це показники, тенденції яких відображають ефективність та розвиток організації.

Аналіз економічної складової діяльності ТОВ «Валтава» наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Аналіз економічних результатів діяльності ТОВ «Валтава»

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення	
				2020/2018	
				Сума тис.грн.	%
Виторг від продажів	142914	134705	141512	-1402	-1
Собівартість продажів	111468	105470	111604	136	0,1
Валовий прибуток	31446	29235	29908	1538	-4,9
Комерційні витрати	19331	17782	18226	-1105	-5,7
Прибуток (збиток) від продажів	12115	11453	11682	-433	-3,6
Інші доходи	2502	3637	2364	-138	-5,5
Інші витрати	6324	5370	735	-5589	-88,4
Прибуток (збиток) до оподаткування	8293	9720	13311	5018	37,7
Чистий прибуток (збиток)	6914	9720	12239	5325	43,5

Провівши аналіз можна сказати, що загальним економічним результатом організації є прибуток. Так чистий прибуток у 2020 р. становив 12239 тис. грн., а в 2018 р. він становив 6914 тис. грн., що більше ніж у 2020 р. на 5325 тис. грн.. або 43,5%. Це зумовлено тим, що в організації знизилися інші витрати у 2020 р. порівняно з 2018 р. на 5589 тис. грн. чи 88,4%. А також зменшилися комерційні витрати у звітному періоді вони склали 18226 тис. грн., що менше порівняно з 2018 р. на 1105 тис. грн. чи 5,7%. Це призвело до зростання чистого прибутку у ТОВ «Валтава» на 5325 тис. грн.

## 2.2 Аналіз стану та руху трудових ресурсів

Аналіз стану та руху трудових ресурсів почнемо з оцінки забезпеченості ТОВ «Валтава» персоналом (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2 – Забезпеченість ТОВ «Валтава» персоналом у розрізі категорій за даними штатного розкладу

№	Категорія працівників	Кількість, чол.			Відхилення (+/-) 2020р.до 2018 р.	
		2018р.	2019р.	2020р..	Чол.	%
1	Службовці, зокрема:	4	4	4	-	
1.1.	Керівник	1	1	1	-	
1.2.	Фахівці	3	3	3	-	
2	Робітники	31	33	37	6	16,2
Всього		35	37	41	6	14,6

Як видно, з таблиці 2.2, з 2018р. загальна чисельність працівників збільшилася на 14,6%, станом на 2020 р. даний показник становив 41 чол. Чисельність робітників, а саме продавців-касирів збільшилася на 16,2%, так у 2018 р. на підприємстві працював 31 чол., а на 2020 р. даний показник збільшився до 37 чол.

Розглянемо структуру трудових ресурсів за віковим складом (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 – Аналіз структури трудових ресурсів ТОВ «Валтава» за віковим складом

Вік	2018р.	2019р.	2020р.	2018р.,%	2019р.,%	2020 р.,%	Відхилення (+/-) 2020р.до 2018 р.
До 25	2	2	3	5,7	5,4	7,3	1
Від 25 до 35	7	8	9	20,1	21,6	21,9	2
Від 35 до 45	16	16	18	45,7	43,3	43,9	2
Від 45 до 55	9	10	10	25,7	27,0	24,4	1
Понад 55	1	1	1	2,8	2,7	2,5	-
Всього	35	37	41	100	100	100	6

Як видно із таблиці 2.3 найбільша кількість працівників підприємства відповідає віковій категорії від 35р. до 45р., а саме 45,7% у 2018р. та 43,9% у 2020р. Найменша кількість персоналу за весь період, що досліджується було виявлено у віковій категорії понад 55р., а саме 1 чол.(рисунок 2.2).

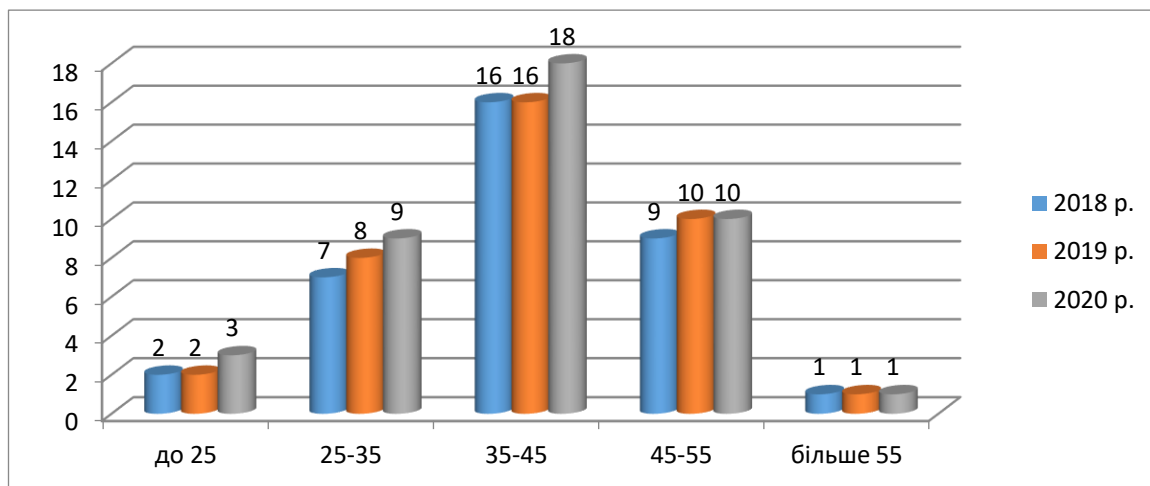


Рисунок 2.2 Вікова структура трудових ресурсів

Розглянемо освітню структуру трудових ресурсів ТОВ «Валтава» (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4 – Освітня структура трудових ресурсів ТОВ «Валтава»

Освіта	2018р.	2019р	2020 р.	2018р.,%	2019р.,%	2020р.,%	Відхилення (+/-) 2020р.до 2018р.,чол.
Середня	22	23	25	62,8	62,2	60,9	3
Середня професійна	8	9	10	22,9	24,3	24,5	2
Вища	5	5	6	14,3	13,5	14,6	1
Всього	35	37	41	100	100	100	6

Аналіз освітньої структури працівників ТОВ «Валтава» свідчить про зростання рівня їх освіченості. Так з 2018р. по 2020 р. кількість працівників з середньою професійною освітою збільшилась на 2 чол., та на 1 чол. з вищою освітою. Отже, розглядаючи освітню структуру трудових ресурсів у 2020р., слід зазначити, що порівняно з минулими періодами спостерігається незначна

позитивна тенденція до скорочення працівників з середньою освітою, хоча при цьому вони складають основну частку 60,9% та зростання частки працівників з середньою професійною (24,5%) та вищою освітою (14,6%), тоді як аналогічні показники станом на 2018 р. становили 62,8%,22,9%,14,3%.(рисунок 2.3).

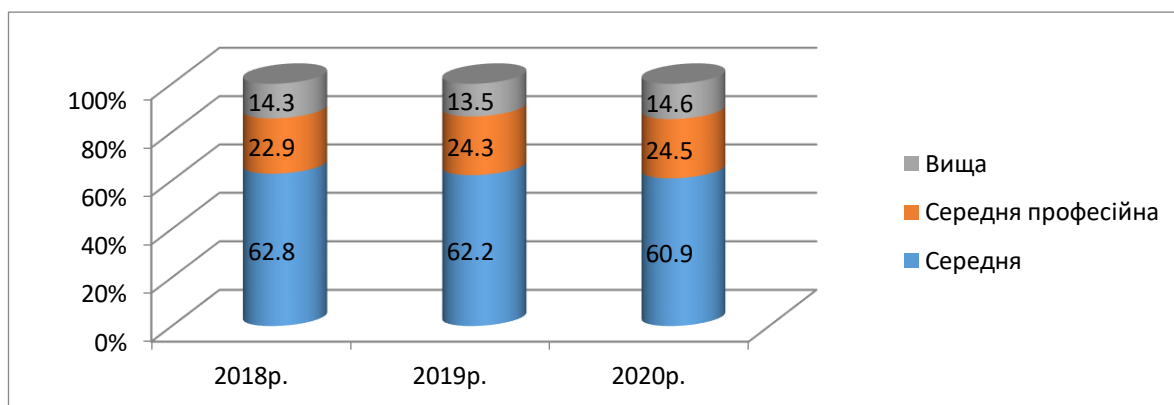


Рисунок 2.3 Аналіз складу та структури трудових ресурсів ТОВ «Валтава» за освітою

Проведемо аналіз показників руху трудових ресурсів організації ТОВ «Валтава» за 2018-2020рр. (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5 – Показники руху трудових ресурсів ТОВ «Валтава» за 2018-2020рр.

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення 2020р.до 2018 р.	
				Абсолютне	Темп зростання,%
Чисельність персоналу на п.р.	35	37	41	6	117,1
Прийнято на роботу	5	6	8	3	160
Звільнено з роботи у т.ч.	2	3	5	3	250
- за власним бажанням	2	3	5	3	250
- за прогули та ін. порушення трудової дисципліни	-	-	-	-	-
Коефіцієнт обороту з прийому	0,18	0,2	0,32	0,14	177,8
Коефіцієнт обороту зі звільнення	0,07	0,1	0,2	0,13	285
Коефіцієнт плинності кадрів	0,07	0,1	0,2	0,13	285
Середньооблікова чисельність	28	29	25	-3	89,3

За даними таблиці 2.5, можна зробити висновок, що у 2020р. чисельність персоналу зросла на 6 чол., а темп зростання становив 117,1% проти 2018 р. У 2020р. кількість прийнятих працівників становила 8 осіб, що більше ніж у 2018р. на 3 чол. (темп зростання 160%).

З підприємства вибуло у 2020р. 5 працівників, за порушення трудової дисципліни не було звільнено жодної особи, усі 5 осіб за власним бажанням, у 2018р. обидва співробітники теж пішли за власним бажанням, темп зростання становив 250%. Це говорить про те, що у 2020р. працездатність та дисциплінованість співробітників залишилася на тому ж рівні. У 2020р. коефіцієнт обороту щодо прийому персоналу становить 0,32, що вище ніж у 2018р. на 0,14. Коефіцієнт обороту зі звільнення співробітників 2020р. становить 0,2, що на 0,13 більше, ніж у 2018р., що свідчить про погіршення в організації ситуації з нестачею кадрів. Коефіцієнт обороту з плинності кадрів у 2018 р. становить 0,07, що менше на 0,13 від даного показника 2020р. де він становить 0,2. Отже, спостерігається зниження сталості кадрів ТОВ «Валтава».

### 2.3 Оцінка ефективності використання трудових ресурсів

Цілісність використання трудових ресурсів залежить, насамперед, від кількості відпрацьованих днів та годин одним працівникам за певний період, а також від ступеня використання фонду робочого часу. Проаналізуємо використання фонду робочого часу ТОВ «Валтава» (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6 – Аналіз використання робочого часу ТОВ «Валтава» за 2018-2020рр.

Показники	2018р.	2019р.	2020 р.	2020р.до 2018 р.	
				Абсолютне відхилення	Темп зростання,%
Календарна кількість днів	365	365	366	1	100,3
У тому числі: святкові та вихідні	118	118	118	-	-
Середня кількість відпрацьованих днів 1 роб. рік,	247	247	248	1	100,4
Неявки на роботу, дні	64	64	65	1	101,5

## Продовження таблиці 2.6

У тому числі: основна відпустка	21	21	20	-1	95,24
Дод. відпустка	5	5	5	-	-
По хворобі	4	5	6	2	150
По догляду за дитиною	34	33	24	-10	70,6
Неоплачувана відпустка з дозволу роботодавця	-	-	10	-	-
Середня тривалість робочої зміни, год.	8	8	8	-	-
Фонд робочого часу на 1 працівника, год.	1976	1976	1984	8	100,4

Як видно із таблиці 2.6 аналіз використання робочого часу ТОВ «Валтава» за 2018-2020рр. змінився незначним чином. Зросла на 1 день середня кількість відпрацьованих днів 1 робітником. За 2020 р. порівняно з минулими періодами. У 2020р. неявки на роботу, збільшилися на 2 дня через лікарняний порівняно з 2018 р., значно скоротилися за цей період (на 10 днів) відпустки по догляду за дитиною. Фонд робочого часу на 1 працівника в 2020р. дещо збільшився (на 8 годин) порівняно з 2018 р., або на 0,4%.

Проведемо аналіз фонду заробітної плати ТОВ «Валтава» за 2018- 2020 рр. (таблиці 2.7).

Таблиця 2.7 – Аналіз динаміки фонду заробітної плати ТОВ «Валтава»

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2020р.до 2018 р.	
				Абсолютне відхилення	Темп зростання
Середньооблікова чисельність співробітників, осіб	28	29	25	-3	89,3
Середня кількість відпрацьованих днів 1 пр. рік, днів	247	247	248	1	100,4
Середня тривалість робочого дня, годин	8	8	8	-	-
Фонд заробітної плати, грн.	4779744	5509404	6883836	+2104092	144,0



## Продовження таблиці 2.7

Заробітна плата, грн.:					
1 робітника;	10520	11725	13553	+3033	128,8
1 управлінця (середня)	18048	18048	18048	-	-
Середньорічна заробітна плата 1 пр., грн.	170705,1	189979,4	275353,4	104648,3	161,3
Середньоденна заробітна плата 1 пр., грн.	691,1	769,1	1110,3	419,2	160,6
Середньогодинна заробітна плата 1 пр., грн.	86,4	96,1	138,8	51,8	160,6

З проведеного аналізу видно, що на ТОВ «Валтава» у 2020р. порівняно з 2018р. фонд заробітної плати працівників зріс на 144,0% або на 2104092 грн.

Середньорічна заробітна плата одного працівника збільшилася на 104648,3 грн., або ж на 161,3 %, середньоденна також зросла на 419,2 грн. або на 160,6%, а середньогодинна заробітна плата збільшилася на 51,8 грн.

Проаналізуємо рентабельність трудових ресурсів ТОВ «Валтава» за 2018-2020рр. (таблиця 2.8.)

Таблиця 2.8 – Рентабельність трудових ресурсів ТОВ «Валтава» за 2018-2020рр.

Показники	2018р.	2019р.	2020р.	2020р. до 2018 р.	
				Абсолютне відхилення	Темп зростання у %
Виручка від продукції, тис. грн.	142914	134705	141512	-1402	99,01
Прибуток від продукції, тис. грн.	12115	11453	11682	-433	96,4
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	28	29	25	-3	89,3
Прибуток на 1 -ого працівника (загальна рентабельність), тис. грн.	432,68	394,93	467,28	34,6	107,9
Рентабельність обороту, %	8,5	8,5	8,3	-0,2	97,6
Середньорічне виробництво на 1-го працівника, тис.грн.	5104,07	4645	5660,48	556,41	110,9

Дані таблиці 2.8. свідчать, що обсяг прибутку кожного працівника залежить від ефективності роботи та рентабельності продажу. Виручка від продукції за звітний рік зменшилася проти 2018р. на 1402 тис.грн, відповідно знизився і прибуток від продажу 2020р. порівняно з 2018р. на 433 тис. грн. або 3,6%. Прибуток на одного працівника у 2018р. становив 432,68 тис. грн., а до 2020р. зріс на 34,6 тис.грн. або на 107,9% і дорівнював 467,28 тис.грн. (рисунок 2.4).

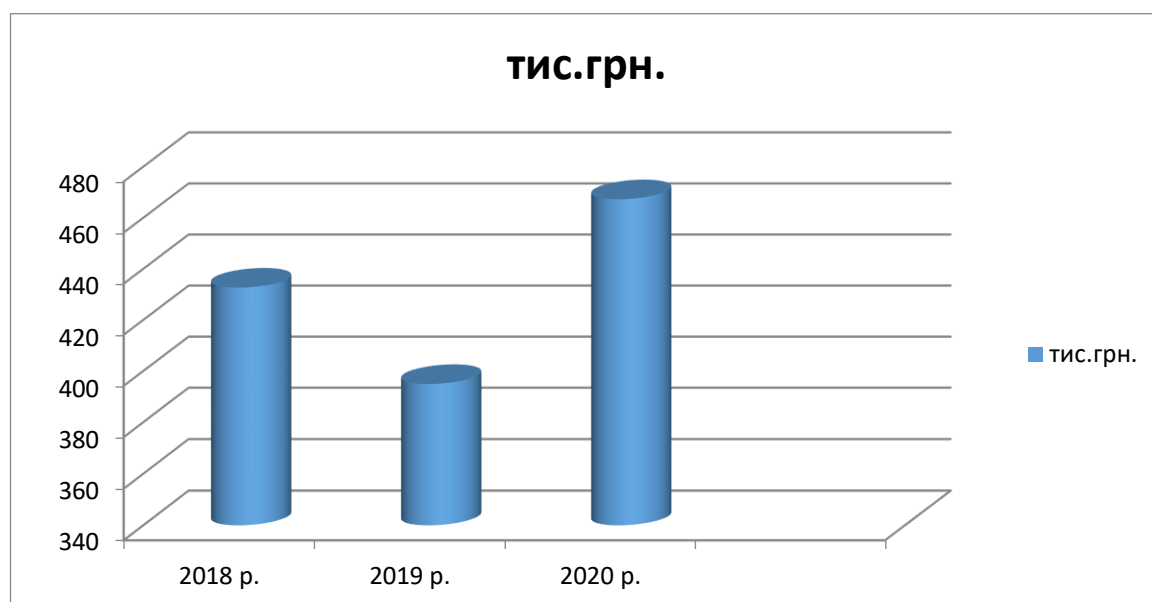


Рисунок 2.4 Прибуток на одного працівника ТОВ «Валтава» за 2018-2020рр.

Величина рентабельності пов'язана продуктивністю трудового процесу, матеріального заохочення праці, товарообігу та величини витрат у процесі діяльності підприємства. Ці чинники можуть впливати як позитивно, так і негативно. Наявність негативного впливу служить резервом подальшого вдосконалення ефективності використання трудових ресурсів.

Важливою характеристикою використання трудових ресурсів є продуктивність праці. У таблиці 2.9 представлений аналіз продуктивності праці ТОВ «Валтава».

Таблиця 2.9 – Аналіз продуктивності праці ТОВ «Валтава» за 2018-2020р.

Показники	2018р.	2019р.	2020р.	2020р.до 2018 р.	
				Абсолютне відхилення	Темп зростання, %
Доходи, тис.грн.	142914	134705	141512	-1402	99,01
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	28	29	25	-3	89,3
Час, відпрацьований робітниками протягом року:					
Людино-днів	6916	7163	6200	-716	89,6
Людино-годин	55328	57304	49600	-5728	89,6
Продуктивність праці:					
Річна, тис.грн.	5104	4645	5660,48	556	110,9
Денна, тис. грн.	20,7	18,8	22,8	2,1	110,1
Погодинна, тис.грн.	2,58	2,35	2,85	0,27	110,4

Проаналізувавши продуктивність праці та розрахувавши її показники, можна зробити висновок, що річна продуктивність у 2018 р. становила 5104тис. грн., тоді як у 2020 р. зросла до 5660,48 тис.грн. Годинна та денна продуктивність праці у 2020р. зросла на 0,27 та 2,1 тис. грн. відповідно і становила 2,85 і 22,8 тис. грн.

Оцінити використання робочого часу внаслідок виробничої діяльності дозволяє – трудомісткість. А також показує кількість праці, що витрачається на одиницю продукції або весь обсяг виготовленої продукції.

У таблиці 2.10 проведено аналіз динаміки трудомісткості ТОВ «Валтава».

Таблиця 2.10 – Аналіз динаміки трудомісткості ТОВ «Валтава» у 2018-2020 рр.

Показники	2018р.	2019р.	2020р.	2020р.до 2018 р.	
				Абсолютне відхилення	Темп зростання, %
Обсяг випуску продукції, тис. грн.	142914	134705	141512	-1402	99,01
Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками людино- годин	55328	57304	49600	-5728	89,6
Витрати праці на 1 тис.грн. продукції, год	0,39	0,42	0,35	-0,04	89,7
Витрати праці на 1 тис.грн. продукції, год, грн./год.	2,6	2,35	2,85	0,25	109,6

Провівши аналіз трудомісткості в динаміці, можна сказати, що витрати на 1 тис.грн. продукції, у 2020р. становили 0,35 год., що менше проти 2018р. на 0,04 год. або 89,7%. Відповідно зменшення показника трудомісткості призвело до зростання продуктивності праці у 2020р. порівняно з 2018 р., темп зростання становить 109,6%.

## **РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «ВАЛТАВА»**

### **3.1 Заходи щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів**

Як основні напрями підвищення економічної ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава» пропонуються такі напрямки:

- Поліпшення організаційної структури організації;
- Удосконалення матеріального заохочення праці.

Розглянемо докладніше пропозиції щодо поліпшення ефективності використання трудових ресурсів.

#### **Захід 1: Поліпшення організаційної структури організації**

В цілях оптимізації організаційної структури персоналу пропонується внести до штатного розкладу організації наступні зміни:

-скоротити ставку бухгалтера-ревізора, так як подальше перебування цієї посади в організації вважаємо недоцільним. Компанія відноситься до категорії малого бізнесу, у постійних послугах бухгалтера-ревізора немає фактично жодної потреби. Його робота полягає у здійсненні планових та позапланових ревізій господарсько-економічної діяльності організації з ведення обліку майна, зобов'язань та господарських операцій, а також контролю за проведенням інвентаризацій торгових точок. Це може бути квартал, півріччя чи рік.

По-перше, обов'язки бухгалтера-ревізора щодо проведення перевірок господарської діяльності може взяти на себе найнятий аудитор. Аудиторську перевірку можна робити двічі: у півріччя та рік.

По-друге, навантаження як контроль над проведенням інвентаризації може взяти бухгалтер, з підвищення окладу на 20%. Саму інвентаризацію продукції за допомогою терміналу збору даних (ТЗД) проводитимуть продавці (так як це входить до їх посадових обов'язків), а сам аналіз та підготовку результатів здійснюватиме бухгалтер.

## Захід 2: Вдосконалення матеріального заохочення праці

Матеріальна мотивація діяльності працівників - важливий чинник, що дозволяє підвищити ефективність підприємства [24, с.83].

Це головний аспект мотивації працівників. Впровадження бонусів та заохочень дозволяють підвищити продуктивність праці та зацікавити співробітників у підвищенні якості праці.

Головним напрямом матеріального стимулювання є преміювання. Премія стимулює особливі завищені результати праці. Головна характеристика премії із боку економіки – це форма розподілу за результатом праці, що є особистим трудовим доходом, тобто премія належить до категорії стимулюючих систем [25,с.101].Тому як рекомендації щодо зменшення плинності кадрів та задоволенням працівників рівнем заробітної плати, пропонується преміювання у вигляді створення виплати одноразової винагороди «тринадцятої заробітної плати»), залежно від стажу роботи співробітника в ТОВ «Валтава» (таблиця 3.1.).

Таблиця 3.1– Система преміювання за підсумками року за стажем роботи

Показники	Стаж роботи, років		
	1-3	3-5	Понад 5
Розмір винагороди, %	5	10	15

Цю систему виплати одноразової винагороди необхідно закріпити офіційно у внутрішніх документах:

- в положенні з оплати праці;
- в обліковій політиці організації, додатком до документа;
- в окремому наказі директора.

А також для підвищення у співробітників продуктивності праці та стимулу до сумлінної роботи, слід, крім грошового заохочення, запровадити систему депреміювання (таблиці 3.2) у вигляді зниження розміру одноразової винагороди.

Таблиця 3.2 – Зниження величини одноразової премії

Причина стягнення	Розмір зниження виплати, %
Невиконання посадових обов'язків	30
Порушення трудової дисципліни:	
- запізнення	25
- прогул	100

Система депреміювання дозволить підвищити якість праці, розвинути у співробітників почуття відповідальності зразкового дотримання правил трудової дисципліни всередині організації.

### 3.2 Економічне обґрунтування ефективності рекомендованих заходів

Економічний ефект від впровадження у ТОВ «Валтава» рекомендацій щодо вдосконалення використання трудових ресурсів:

- ефект від першого заходу (скоротити ставку бухгалтера-ревізора, запрошувати аудитора двічі на рік, зробити надбавку 20% бухгалтеру) полягає у зниженні витрат з фонду оплати праці:

- скорочення ставки бухгалтера-ревізора.

Оклад співробітника становить 14 048 грн. Розмір фонду оплати праці за рік дорівнює:

$(14048 \text{ грн} * 12) = 168576 \text{ грн}$ . Орієнтовна вартість аудиторських послуг складе 30000 грн. за 1 перевірку.

У ТОВ «Валтава» перевірок буде дві: за півріччя та рік. Витрати складуть:  $(30000 \text{ грн} * 2) = 60000 \text{ грн}$ .

Надбавка бухгалтеру за контроль над проведенням інвентаризації торгових точок становитиме:  $(14048 * 20\%) = 2809,6 \text{ грн}$ .

Загальна сума надбавки протягом року:  $(2809,6 \text{ грн.} * 12) = 33715,2 \text{ грн}$ .

У результаті оптимізації організаційної структури буде отримано економію фонду оплати праці за рік у розмірі:

$(168576 - 60000 - 33715,2) = 74860,8 \text{ грн}$ .

А також зменшення внесків за страховими внесками на:

$$74860,8 * 30\% = 22458,24 \text{ грн.}$$

Щоб оцінити економічну ефективність від застосування другого заходу нижче проведемо розрахунок, як зміниться фонд оплати праці організації після запровадження премії як одноразової виплати співробітникам з урахуванням стажу роботи на підприємстві (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3 – Штатний розпис торговельного підприємства з премією

Посада/стаж роботи	Кількість штатних одиниць	Оклад, грн	Надбавка		Усього ФОП з врахуванням премії на кінець року, грн.(за місяць)
			%	грн.	
1. Директор (понад 5)	1	22048	15	3307,2	25355,2
2. Головний бухгалтер (понад 5)	1	18048	15	2707,2	20755,2
3 .Бухгалтер (понад 5)	1	$14048 + 2809,6 = 16857,6$	15	2528,64	19386,24
4. Продавець-касир, у т.ч. (стаж роботи):	37	13553			
1-3	25		5	16941,25	355766,25
3-5	5		10	6776,5	74541,5
Понад 5	7		15	14230,5	109101,5
Всього	40	$558414,6 * 12 = 6700975,2$		46491,29	6747466

Виходячи з даних таблиці 3.3, з урахуванням надбавок загальний фонд заробітної плати за прогнозом становитиме 6747466 грн., тоді як основний фонд заробітної плати в 2021р. становитиме 6700975,2 грн., що менше від даного поазника в 2020р. на 136370 грн. Незважаючи на досить невелике зниження, запровадження даної премії дозволить знизити плинність кадрів та буде стимулювати працівників до підвищення продуктивності праці. Також на



зменшення фонду оплати праці вплинуло скорочення ставки бухгалтера-ревізора.

Крім того, при запропонованій зміні структури апарату управління, а також зменшення ФОП зміняться і показники ефективності трудових ресурсів у ТОВ «Валтава». Проведемо порівняльний аналіз економічних показників після запровадження запропонованих заходів (таблиця 3.4).

Таблиця 3.4 – Показники ефективності чинної та вдосконаленої організаційної структури ТОВ «Валтава»

Показники	2020р.	2021р. (прогноз)	Зміни до 2020р.	
			Абс.	Темп зміни
1. Загальна чисельність працівників, чол.	41	40	-1	97,6
2. Чисельність управлінців, чол.	4	3	-1	75
3. Частка управлінців у загальній чисельності працівників, %	9,8	7,5	-2,3	76,5
4. Чисельність робітників, чол.	37	37	-	-
5. Виручка від реалізації, тис. грн.	141512	141512	-	-
6. Собівартість продажів, тис.грн.	111604	111537	67	100
7. Валовий прибуток, тис. грн.	29908	29975	67	100,2
8. Комерційні витрати	18226	18226	-	-
9. Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	11682	11749	67	100,6
10. Фонд оплати праці, грн.	6883836	6747466	136370	98,0
11. Річна заробітна плата 1 працівника, грн.	167898	168686	788	100,4
12. Ефективність праці (7/1), тис.грн./чол	729	751	22	103,02
13. Річна продуктивність праці, тис.грн.(5/1)	3451	3538	87	102,5
14. Прибуток на 1-го працівника (загальна рентабельність), тис.грн.(9/1)	285	294	9	103,2

З таблиці 3.4 видно, що з поліпшеної організаційної структури, і навіть вдосконалення матеріального стимулювання, показники ефективності змінили своє значення: так зменшилася собівартість продажів на 67 тис.грн. відповідно збільшився валовий прибуток і від реалізації продукції на 67 тис. грн.

Зменшилася чисельність працівників на 1 працівника управління, спостерігається зростання річної заробітної плати на 1 робітника на суму 788 грн. або 100,4%.

Зросла річна продуктивність праці на 87 тис.грн. або на 102,5%. Такого результату досягнуто за рахунок введення системи преміювання та депреміювання. Система заохочення дає стимул до тривалої співпраці працівника з організацією та вирішує проблему з плинністю кадрів. А система зниження даної винагороди спонукає персонал до результативності своєї роботи, дотримання внутрішнього розпорядку, за рахунок цього підвищується прибуток підприємства. А також спостерігається зростання прибутку на 9 тис. грн. або 103,2%, що припадає на 1 працівника.

Загалом економічний ефект від запропонованих заходів становить:

1)Частка управлінського персоналу зменшиться на 25% за рахунок скорочення ставки бухгалтера-ревізора;

2)Знизиться собівартість на 67 тис.грн. за рахунок зменшення ФОП на 136370 грн. та найму аудитора, відповідно збільшиться прибуток від продажів;

3)Збільшиться річна заробітна плата 1 працівника на 788 грн.;

4)Зросте результативність (продуктивність) праці на 87 тис.грн. за рахунок мотивації співробітників матеріальною винагородою.

## ВИСНОВКИ

Отже, з проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Трудові ресурси – це дієздатні люди, які завдяки набутій освіті, здатністю спілкуватися з іншими людьми, та іншими властивими людині навичками забезпечують перебування підприємства на ринку.

До складу трудових ресурсів відноситься економічно активне та економічно неактивне населення. Основу трудових ресурсів становить економічно активне населення країни, а це означає, що до складу трудових ресурсів входять не тільки зайняті люди, які вже обіймають посаду в організації, а й безробітні.

2. Для визначення ефективності використання трудових ресурсів підприємством аналізують певні показники: коефіцієнт обороту з прийому, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт плинності кадрів, продуктивності праці та ін.

3. Вдосконалення організації праці включає: удосконалення структури трудового процесу, прийомів та методів праці, поділ та кооперація праці, організації й обслуговування робочих місць, умов праці, режимів праці та відпочинку.

4. В роботі розглянуто ефектність використання трудових ресурсів торговельного підприємства Товариство з обмеженою відповідальністю (ТОВ) «Валтава». Основними видами діяльності товариства є: роздрібна торгівля фруктами та овочами в спеціалізованих магазинах; роздрібна торгівля напоями у спеціалізованих магазинах.

5. З 2018р. загальна чисельність працівників ТОВ «Валтава» збільшилася на 14,6%, станом на 2020 р. даний показник становив 41 чол. Чисельність робітників, а саме продавців-касирів збільшилася на 16,2%, так у 2018 р. на підприємстві працював 31 чол., а на 2020 р. даний показник збільшився до 37 чол.

Найбільша кількість працівників підприємства відповідає віковій категорії від 35р. до 45р., а саме 45,7% у 2018р. та 43,9% у 2020р. Найменша кількість персоналу за весь період, що досліджується було виявлено у віковій категорії понад 55р., а саме 1 чол.

Освітня структура трудових ресурсів ТОВ «Валтава» у 2020р., порівняно з минулими періодами характеризується незначною позитивною тенденцією до скорочення працівників з середньою освітою, хоча при цьому вони складають основну частку 60,9% та зростанням частки працівників з середньою професійною (24,5%) та вищою освітою (14,6%), тоді як аналогічні показники станом на 2018 р. становили 62,8%,22,9%,14,3%.

Аналіз показників руху трудових ресурсів ТОВ «Валтава» свідчить про зниження їх сталості. З підприємства у 2020 р. вибуло 5 працівників, коефіцієнт обороту щодо прийому персоналу становив 0,32, що вище ніж у 2018р. на 0,14. Коефіцієнт обороту зі звільнення становив 0,2, що на 0,13 більше, ніж у 2018р. Коефіцієнт обороту з плинності кадрів у 2020р. збільшився.

6. Використання робочого часу ТОВ «Валтава» за 2018-2020рр. змінилось незначним чином. Зросла на 1 день середня кількість відпрацьованих днів 1 роб. За 2020 р. порівняно з минулими періодами. У 2020р. неявки на роботу збільшилися на 2 дня через лікарняний, порівняно з 2018 р., значно скоротилися за цей період (на 10 днів) відпустки по догляду за дитиною.

Порівняно з 2018р. фонд заробітної плати працівників зріс на 144,0% або на 2104092 грн. Середньорічна заробітна плата одного працівника збільшилася на 104648,3 грн., або ж на 161,0 %, середньоденна також зросла на 419,2 грн. або на 160,6%, а середньогодинна заробітна плата збільшилася на 51,8 грн.

Зменшилась трудомісткість праці, відповідно зменшення показника трудомісткості призвело до зростання продуктивності праці у 2020р. порівняно 2018 р.

7. Як основні напрями підвищення економічної ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Валтава» пропонуються такі напрямки:

поліпшення організаційної структури організації; удосконалення матеріального заохочення праці.

8. Економічний ефект від запропонованих заходів становить: частка управлінського персоналу зменшиться на 25% за рахунок скорочення ставки бухгалтера-ревізора; знизиться собівартість на 67 тис. грн. за рахунок зменшення ФОП на 136370 грн. та найму аудитора, відповідно збільшиться прибуток від продажів; збільшиться річна заробітна плата 1 працівника на 788 грн.; зросте результативність (продуктивність) праці на 87 тис.грн. за рахунок мотивації співробітників матеріальною винагородою.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посібник. К: Знання-Прес, 2000. 313 с.
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посібник. К: КНЕУ, 2003. 300 с.
3. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. К.: Кондор, 2008. 224 с.
4. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики: монографія. Київ: МАУП, 2010. 176 с.
5. Корнієнко І. Г. Трудовий потенціал: економічна сутність та його оцінка. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Серія «Економічні науки»*. 2013. Вип. 2. С. 30–35.
6. Стратійчук В.М., Новак І.Г. Сутність та класифікація трудових ресурсів підприємства. *Приазовський економічний вісник. Економічні науки*. 2020. Випуск 6(23). С.146–150.
7. Бойко О. О., Ксьоншка А. В., Перемишленікова Ю. І. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства *Бібліотечний вісник*. 2015. С. 14–19. URL: [https://zenodo.org/record/18070/files/03\\_2\\_boyko-6.pdf](https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf) (дата звернення: 15.05.2022).
8. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами. Київ: ВД «Юридична книга», 2014. 358 с.
9. Ільчук О. О., Заставна С. М. Особливості використання та оцінювання трудового потенціалу підприємства сфери послуг. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.14. С. 220–226
10. Юр'єва І. А., Мартіросян Н. А., Говорова Є. І. Трудові ресурси підприємства: визначення та основні поняття. *Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки): зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ". 2018. № 37 (1313). С. 46–49.*

11. Терьохін С. В., Шеховцова І. А. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. *Сучасні проблеми економіки та підприємництва*. 2014. Вип. 13. С. 269–273.
12. Тарлопов І. О. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів промислових підприємств в Україні. *Економіка та держава*. 2020. № 9. С. 33–37.
13. Мазур Н. Методика оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Економічні науки*. 2017. № 1. С. 67–72. – [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmduce\\_2017\\_1\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmduce_2017_1_14) (дата звернення: 17.05.2022).
14. 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.
15. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посібник. К. : ЦУЛ, 2004. 440 с.
16. Дибленко В. І., Шевченко О. О., Ракова С. О. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства. *Вісник КНУТД*. 2012. № 6. С. 277–281.
17. Ковальов В. М., Рижиков В. С., Атаєва О. О. Методи матеріального стимулювання ефективного використання трудового потенціалу. *Продуктивність*. 2004. № 2. С. 6–10.
18. Тітікова А. О., Дибленко В. І., Шевченко О. О. Трудовий потенціал підприємства. *Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент*. 2012. Вип. 9(2). С. 518–523
19. Маслак О. О. Стратегічні аспекти управління персоналом. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. Вип. 20.6 С. 307–313
20. Череп О. Г., Андрющенко О. О. Вдосконалення системи управління персоналом з урахуванням зарубіжного досвіду. *Актуальні питання економіки праці та сучасні проблеми управління персоналом. Монографія. Запоріжжя: ЗНУ*. 2011. С. 174–186.

21. Жаворонок А.В., Колеснікова Н.І. Сутність трудових ресурсів та аналіз їх використання. *Молодий вчений*. 2017. № 6 (46) червень. С.427–430.
22. Трифонов Г.Ф., Сотченко Ю.К., Туркіна К. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства в кризових умовах. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 4. С. 125–128. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia\\_2018\\_4\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2018_4_26) (дата звернення: 20.05.2022).
23. Товариство з обмеженою відповідальністю «Валтава» URL: <https://www.ua-region.com.ua/ru/23698782> (дата звернення: 25.05.2022).
24. Дороніна М.С., Сатушева К.В. Людські ресурси виробничої організації. *Діагностика, розвиток : монографія*. Харків : ХНЕУ, 2011. 231 с.
25. Юр'єва І.А., Бегунов А.І., Голєніщева Т.Ю. Аналіз соціально відповідальної поведінки та трудових відносин на підприємстві. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (Економічні науки)*. Х : НТУ «ХПИ». 2016. № 47 (1219 ).С. 100–111.