

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Інститут _____ **Навчально-науковий інститут економіки і управління**

Кафедра _____ **економіки і права**

«До захисту в ЕК»

Директор інституту

_____ **Олег ШЕРЕМЕТ**
(підпис) (прізвище та ініціали)

«__» _____ 2023_р.

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

_____ **Анатолій ЗАЇНЧОВСЬКИЙ**
(підпис) (прізвище та ініціали)

«__» _____ 2023_р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ МАГІСТРА**

зі спеціальності _____ **051 «Економіка»**
(код та назва спеціальності)

освітньо-професійної програми _____ **«Економіка підприємства»**

на тему: _____

Виконав (ла) здобувач 6 курсу групи ЗЕП-2-6М

_____ **Кулибчук Любов Володимирівна**
(прізвище, ім'я, по батькові повністю)

_____ (підпис)

Керівник _____ **Рябенко Володимир Володимирович**
(прізвище, ім'я, по батькові повністю)

_____ (підпис)

Рецензент _____
(прізвище та ініціали)

_____ (підпис)

Я як здобувач(ка) Національного університету харчових технологій розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавав(-ла) і не одержував(-ла) недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Здобувач _____
(підпис)

Київ – 2023 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально науковий інститут Економіки і права
 Кафедра Економіки і права
 Освітній ступінь Магістр
 Спеціальність 051 «Економіка»
 (шифр і назва)
 Освітньо-професійна програма «Економіка підприємства»
 (назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки і права
Анатолій ЗАЙЧКОВСЬКИЙ
 «29» вересня 2022 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ

Кулибчук Любов Володимирівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Формування та ефективність використання трудових ресурсів (об'єкт дослідження ТОВ «Атоммонтажсервіс»)
керівник роботи Рябенко Володимир Володимирович, кандидат економічних наук, доцент
затверджені наказом закладу вищої освіти від «29» вересня 2022 року № 575-КС
2. Строк подання здобувачем роботи 06.02.2023 р.,
3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та нормативні акти України, монографії, посібники, підручники, наукові статті відповідно до обраної теми, фінансова та статистична звітність за 2019-2021 роки ФОП «Атоммонтажсервіс», мережа Інтернет.
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)
Теоретичні засади ефективності використання трудових ресурсів підприємства
Аналізування діяльності ТОВ «АТОММОНТАЖСЕРВІС».
Аналіз формування та використання трудових ресурсів.
Напрямки підвищення ефективності використання трудових ресурсів.
5. Перелік графічного матеріалу 3 рисунка та 28 таблиць

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 29 вересня 2022 року**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Розроблення та затвердження плану роботи керівником	13.10.2022р.	Виконано
2	Написання розділу 1	15.11.2022р.	Виконано
3	Робота над розділом 2	15.12.2022р.	Виконано
4	Підготовка розділу 3	16.01.2023р.	Виконано
5	Остаточне оформлення роботи. Формування висновків і пропозицій, проекту доповіді, презентації. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи	27.01.2023р.	Виконано
6	Попередній захист кваліфікаційної роботи	31.01.2023р.	Виконано
7	Проходження перевірки на антиплагиат	07.02.2023 р.	Виконано
8	Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу Кафедри	02.02.2023 р.	Виконано
9	Отримання зовнішньої рецензії, оформлення необхідних документів для захисту	06.02.2023р.	Виконано
10	Захист кваліфікаційної роботи	15.02.2023 р.	Виконано

Здобувач _____
(підпис)_____
(прізвище та ініціали)Керівник роботи _____
(підпис)_____
(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Кулибчук Л. В. Формування та ефективність використання трудових ресурсів ТОВ «Атоммонтажсервіс». Київ. НУХТ 2023.

В кваліфікаційній роботі досліджено теоретико-методичні засади формування та ефективність використання трудових ресурсів, а також способів їх оптимізації ТОВ «Атоммонтажсервіс».

В роботі було проаналізовано показники, діяльність трудових ресурсів підприємства та досліджено показники плинності кадрів. Досліджено сутність поняття «трудові ресурси» та їх класифікації, проаналізована характеристика основних показників ефективності використання трудових ресурсів організації; обґрунтування методики підвищення ефективності використання трудових ресурсів; наведення загальної характеристики ТОВ «Атоммонтажсервіс»; проблеми підвищення ефективності трудових ресурсів ТОВ «Атоммонтажсервіс» та напрямки їх вирішення; аналізу ефективності діяльності ТОВ «Атоммонтажсервіс»; аналізу забезпеченості ТОВ «Атоммонтажсервіс» трудовими ресурсами; розробці рекомендацій щодо поліпшення використання трудових ресурсів ТОВ «Атоммонтажсервіс».

За результатами роботи зроблено висновки та пропозиції щодо ефективного використання трудових ресурсів.

Кваліфікаційна робота викладена на 83 сторінках комп'ютерного тексту, вона містить 4 розділи, 3 рисунка, 28 таблиць, 52 джерел в переліку посилань.

Ключові слова: трудові ресурси, ефективність трудових ресурсів, плинність кадрів, персонал, продуктивність праці.

ABSTRACT

Kulybchuk L. V. Formation and efficiency of use of labor resources LLC "Atommontazhservis". Kyiv. NUHT 2023.

In the qualification work, the theoretical and methodological principles of the formation and efficiency of the use of labor resources, as well as methods of their optimization, of "Atommontazhservis" LLC were investigated.

The work analyzed the indicators, activity of the company's labor resources and investigated the indicators of personnel turnover. The essence of the concept of "labor resources" and their classification has been studied, the characteristics of the main indicators of the efficiency of the use of the organization's labor resources have been analyzed; substantiation of the method of increasing the efficiency of the use of labor resources; specifying the general characteristics of "Atommontazhservis" LLC; problems of improving the efficiency of labor resources of "Atommontazhservis" LLC and directions for their solution; analysis of the effectiveness of the activities of "Atommontazhservis" LLC; analysis of the availability of labor resources of "Atommontazhservis" LLC; development of recommendations for improving the use of labor resources of "Atommontazhservis" LLC.

Based on the results of the work, conclusions and suggestions were made regarding the effective use of labor resources.

The qualification work is laid out on 75 pages of computer text, it contains 4 chapters, 2 figures, 27 tables, 52 sources in the list of references.

Keywords: labor resources, efficiency of labor resources, personnel turnover, personnel, labor productivity.

Зміст

Вступ	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА.	9
1.1 Поняття і сутність ефективності використання трудових ресурсів.	9
1.2 Методи та показники вимірювання ефективності трудових ресурсів підприємства.	16
Висновок до I Розділу	21
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «АТОММОНТАЖСЕРВІС»	23
2.1. Загальна характеристика ТОВ «Атоммонтажсервіс».	23
2.2 Оцінка фінансового стану ТОВ «Атоммонтажсервіс»	27
Висновок до II розділу	41
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ...	43
3.1. Аналізування структури і чисельності трудових ресурсів ТОВ «Атоммонтажсервіс».	43
3.2 Аналіз та підвищення кваліфікації трудових ресурсів ТОВ «Атоммонтажсервіс».	47
Висновок до III розділу	50
РОЗДІЛ 4. НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ	52
4.1. Проблеми підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Атоммонтажсервіс».	52
4.2 Проєкт підвищення ефективності використання трудових ресурсів на прикладі ТОВ «Атоммонтажсервіс».	54
4.3 Вплив підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ефективність діяльності підприємства на прикладі ТОВ «Атоммонтажсервіс».	65
Висновок до VI розділу	68
Висновок	70
Список літератури.....	74
Додатки.....	79

Вступ

Актуальність теми зумовлена тим, що трудові ресурси є найголовнішим і найважливішим чинником будь-якого виробничого процесу, без них діяльність будь-якої компанії абсолютно неможлива, це чи не найскладніший аспект роботи будь-якої компанії. Трудові ресурси підвищують якість продукції, реалізацією якої займається компанія, і кожне підприємство зможе ефективно працювати без трудових ресурсів.

Кожне підприємство складається з матеріального та людського капіталу, причому управляти трудовими ресурсами складніше, ніж будь-якою (навіть найскладнішою) технікою. Незважаючи на всю важливість матеріально-речових елементів виробництва трудові ресурси відіграють вирішальну роль у підвищенні якості продукції та визначають ефективність усіх сторін виробничо-господарської діяльності підприємства.

Націлений на перспективи розвиток підприємства обов'язково має включати завдання, створені задля формування системи управління працею, виконання яких сприяє досягненню високої конкурентоспроможності, і – як наслідок, зміцнити позиції цієї компанії над ринком. По суті, підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві багато в чому сприяє підвищенню продуктивності праці та отриманню високого прибутку.

Метою даної випускної кваліфікаційної роботи є теоретичне та практичне обґрунтування аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Для досягнення поставленої мети необхідне вирішення низки завдань:

- 1) розглянути сутність, завдання та поняття трудових ресурсів;
- 2) розкрити значення та показники ефективного використання трудових ресурсів для підприємства;
- 3) вивчити напрями аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- 4) проаналізувати ефективність використання трудових ресурсів, з прикладу комерційної організації;

5) розробити економічно ефективний проект з вдосконалення процесу використання трудових ресурсів.

Об'єктом дослідження виступають трудові ресурси комерційної організації – ТОВ «Атоммонтажсервіс».

Предметом дослідження є процес аналізу ефективності використання трудових ресурсів.

Теоретичною основою дослідження стали праці вітчизняних та зарубіжних дослідників у галузі аналізу ефективності використання трудових ресурсів та інших суміжних наук. Також було використано нормативно-правові документи, наукові статті та монографії, навчальна література, матеріали мережі Інтернет.

Методологічну основу дослідження становлять системний метод вивчення проблем управління, комплексний економічно аналіз, математичне моделювання. В основу дослідження лягли вітчизняні та зарубіжні теоретичні та методологічні розробки в галузі економічних досліджень у цій сфері. Базою аналітичної роботи послужили матеріали про діяльність обраного об'єктом дослідження підприємства.

Структура роботи. Ця кваліфікаційна робота складається з вступу, де визначено актуальність обраної теми, ступеня вивченості теми дослідження, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

У першому розділі розкрито теоретичні засади аналізу ефективності використання трудових ресурсів.

У другому розділі проаналізовано виробничо-господарську діяльність господарства.

Третій розділ містить аналітичні розрахунки щодо ефективності використання трудових ресурсів на прикладі підприємства Товариство з Обмеженою Відповідальністю «Атоммонтажсервіс».

У четвертому розділі розроблено заходи щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів у Товаристві з Обмеженою Відповідальністю «Атоммонтажсервіс».

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА.

1.1 Поняття і сутність ефективності використання трудових ресурсів.

Джерелом будь-якого виробництва є ресурси, якими володіє певна соціальна спільнота. Ресурси дуже різноманітні за своїм складом, але найважливіші з них поділяються на п'ять категорій: природні, матеріальні, трудові, інтелектуальні та фінансові [33]. Всі ці види використовуються під час виробничого процесу. До них можна додати ще певні категорії, як енергетичні, та технічні. Кожна з них відповідає певному елементу виробництва:

- енергетичні ресурси відповідають елементу «енергія»;
- трудові ресурси – елементу «жива праця»;
- технічні ресурси – елементу «засоби праці»;
- матеріальні ресурси – елементу «предмет праці». [5, с.76]

Суттєвою ознакою, спільною для всіх виробничих ресурсів, є їхня матеріальність. Природа, тобто всі виробничі ресурси, є об'єктом матеріальної діяльності та має важливе підґрунтя.

Загальною рисою виробничих ресурсів є їхня здатність брати участь у виробничому процесі. Наявність ресурсів відображає готовність виробничого процесу, але не вказує на його початок, оскільки вимірювання ресурсів не включає часових характеристик. Потрапляючи у виробничий процес, вони стають "виробляючими" ресурсами, тобто факторами виробництва, що виступають у різних якостях [40].

Такий підхід до визначення виробничих ресурсів дозволяє зрозуміти сутність факторів виробництва. Фактори виробництва – це економічна категорія, що означає вже реально залучені в процес виробництва ресурси. Кожен фактор виробництва здатний принести своєму власникові відповідний дохід [3, с.125].

Сьогодні багато авторів визначають трудові ресурси як сукупність працездатних членів суспільства (працюючих та непрацездатних), які мають фізичні та інтелектуальні здібності до виробництва матеріальних благ і надання послуг.

Трудові ресурси (підприємства) слід розглядати як частину професійно-кваліфікаційної структури персоналу організації, що є результатом формування трудових відносин та подальшого використання потенційної робочої сили працівників. Трудові ресурси на мікрорівні (діяльності підприємства) є власністю виробничої організації як ресурси, які (як і інші ресурси) мають бути ефективно використані для досягнення її цілей. [35, с. 68].

Таблиця 1.1.

Теоретична сутність поняття «трудові ресурси»

Автор	Сутність поняття
О. О. Бендасюк [8,с.173]	виражають стосунки, що існують між суспільством, трудовим колективом і окремим індивідом щодо виробництва, розподілу, перерозподілу й використання сформованої працездатності, що відповідають їх інтересам, громадським потребам і рівню розвитку науково-технічного прогресу
Т.П.Макаровська, Н.М Бондар [31,с.102]	частина працездатного населення
О. І. Чалий [48,с.93]	працездатна частина населення країни, яка, маючи необхідний фізичний та інтелектуальний розвиток, здатна виробляти матеріальні блага й послуги
А.В.Калина [25,с.37]	частина населення, що має здатність до розумово корисної праці в народному господарстві
А. В. Мерзляк [33]	працездатна частина населення (сукупність людей, що живуть на певній території: у районі, місті, регіоні, країні), що володіє фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага або надавати послуги. Фізичні та інтелектуальні здібності людини залежать від віку – формуються та примножуються в ранній період його життя, втрачаються до старості.

Багато авторів визначають трудові ресурси з точки зору участі працездатного населення в громадському секторі економіки. Однак інші категорії людей з потенціалом до праці (молодші та старші працездатного віку) можуть працювати не лише в державному секторі економіки, а й у приватному. Таким чином, поняття «трудова потенція» можна використовувати для характеристики потенційних трудових ресурсів.

В економічній літературі поняття «трудова ресурси» часто ототожнюється з поняттям «робоча сила» або «персонал». У фундаментальному сенсі цей термін є більш доречним на макроекономічному рівні з точки зору використання внутрішнього населення працездатного віку та людських ресурсів в організації.

«Трудова ресурси» - це економічний показник, який знаходиться між «населенням» та «загальною кількістю робочої сили». Трудова ресурси - це частина населення країни, яка здатна працювати в народному господарстві завдяки своєму фізичному розвитку, розумовим здібностям і знанням. Вважається, що вперше поняття «трудова ресурси» було введено у статті дослідника С. Струмліна [45] у 1922 р. Поява цього нового терміну економічного дискурсу була обумовлена необхідністю обліку та планування населення в умовах централізованої економіки СРСР.

У дослідженнях періоду 70-80 років ХХ ст. чітко простежуються спроби розмежувати поняття «трудова ресурси» та «трудова потенція». Робоча сила розглядалася як ширша категорія зі складною структурою. Кількісні елементи трудового потенціалу базувалися на чисельності населення, його статево-віковій структурі та очікуваній тривалості життя в людино-роках протягом робочого періоду, протягом якого населення працездатного віку могло брати участь у суспільній праці [38, с. 24-26].

Якісна характеристика трудових ресурсів визначається ступенем професійної та кваліфікаційної придатності її працівників для досягнення цілей організації та виконання робіт.

Якісні характеристики трудових ресурсів фірми та якість праці оцінити набагато складніше[6].

Складовою частиною поняття ефективності діяльності підприємства є ефективність функціонування його трудових ресурсів. Оцінка цього показника представляється досить складним і багаторівневим дослідженням і проводиться в декількох напрямках. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності персоналу тісно пов'язаний з особливостями виробничого процесу на підприємстві і його кінцевими результатами, а також з соціальною структурою суспільства і економічним рівнем розвитку підприємства [43, с.227]. Також дана проблема вимагає нових рішень у сучасних умовах. В умовах кризи в Україні оцінка ефективності систем управління персоналом набуває особливого значення.

Досліджуючи проблеми ефективності управління трудовим ресурсом, І.А. Бутенко і А.В. Курносова вважають, що «оцінка ефективності управління персоналом – це систематичний, чітко формалізований процес, спрямований на вимір витрат і вигод, пов'язаних із програмами діяльності з управління персоналом, і зіставлення їх результатів із підсумками базового періоду, показниками конкурентів і цілями підприємства» [11, с.69]. Однак визначити ефективність управління персоналом неможливо, просто порівнюючи певні кількісні економічні показники. Для того, щоб повністю зрозуміти, наскільки ефективною є та чи інша система управління персоналом, спочатку необхідно мати критерії та індикатори, які дозволяють це зробити.

А.В. Череп та І.М. Дашко пропонують характеризувати ефективність управління персоналом за кількома критеріями: ступінь досягнення цілей; оцінка компетенцій; оцінка мотивації; вивчення статистики людських ресурсів; оцінка витрат [49, с.49]. Л.І. Михайлова трактує ефективність управління персоналом як комплекс взаємопов'язаних економічних, організаційних та соціально-психологічних методів, що забезпечують ефективність трудової діяльності та конкурентоспроможності підприємств [35].

Ефективність використання трудових ресурсів підприємства характеризує продуктивність праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або витратами робочого часу на виробництво одиниці продукції або виконаної роботи. Продуктивність праці в широкому розумінні - це здатність конкретного працівника виробляти продукцію і надавати послуги [4, с.201].

Ефективність праці - це результат цілеспрямованої діяльності людини. Праця може вважатися ефективною, якщо вона приносить максимальний результат за мінімальних трудових витрат. Результатом є дохід від реалізації продукції, виконання робіт і надання послуг [50].

Ефективність використання трудових ресурсів відображається у змінах продуктивності праці. Продуктивність праці - це узагальнений показник праці на підприємстві. Цей показник відображає всі позитивні та негативні аспекти роботи.

При розрахунку продуктивності праці можуть використовуватися дані про продукцію (роботи, послуги) в натуральному та грошовому вираженні, залежно від конкретної ситуації на підприємстві.

За наявності декількох структурних підрозділів для кожного з них слід обрати найбільш відповідний показник випуску продукції (виробничого результату), який буде використовуватися для оцінки досягнення продуктивності праці. Спосіб вимірювання продуктивності праці залежить від того, як визначається обсяг виробництва [8].

Загалом ефективність праці вимірюється інтенсивністю, якістю й продуктивністю праці [36]. Саме ці показники характеризують кількісні та якісні наслідки роботи підприємства і працівника.

Економічна ефективність – це категорія, яка визначає співвідношення корисного результату від діяльності і витрат факторів виробничого процесу. Відповідно економічна ефективність трудових ресурсів визначається відношенням матеріальних благ, які вони виробляють і витрат робочої сили [20].

Організаційна ефективність характеризує якість структури організації, якість системи управління, реакцію організації на зміни та процес прийняття управлінських рішень [25].

Соціальна ефективність відображає відповідність витрат і соціальних результатів господарської діяльності суспільним цілям і соціальним інтересам, корпоративний дух і формування правильного психологічного клімату в колективі, атмосферу захищеності і причетності до цілей організації, вплив економічних заходів на формування способу життя людей [50].

Підвищення економічної ефективності сприяє покращенню інших видів ефективності. Соціальна ефективність поєднує в собі характеристики економічної та організаційної ефективності і спрямована на повне задоволення потреб працівників. У сучасному бізнес-середовищі важливо обирати методи та підходи до оцінки ефективності, які враховують минулі результати діяльності та визначають тенденції розвитку на основі прогнозів внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на управління компанією.

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів передбачає вивчення рівня, структури та динаміки витрат робочої сили[21].

Проводячи таку оцінку наявних трудових ресурсів, підприємство в разі зниження ефективності їх використання, повинно проаналізувати чинники, що вплинули на таку тенденцію. Визначити фактори зниження ефективності використання трудових ресурсів можна за допомогою методів економічного та статистичного аналізу, які широко застосовуються в практиці на вітчизняних підприємствах.

Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної і бухгалтерської звітностей, дані табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографій робочого дня, поза облікові матеріали (протоколи виробничих нарад, документи бюро економічного аналізу тощо) [22].

Ефективне формування та використання потенційного трудового потенціалу підприємства залежить від ефективності дотримання наступних принципів управління:

- системності управління всіма складовими організаційно-економічного механізму управління персоналом підприємства;
- раціональне формування трудового колективу: підбір економічно обґрунтованої кількості працівників відповідно до якісних характеристик робочої сили та їх адаптація в колективі;
- узгодження матеріальних і нематеріальних стимулів та мотивації працівників для повного розкриття трудового потенціалу [12].

- розкриття інформації щодо мети діяльності компанії та трудову поведінку, яка очікується від працівників.
- окупність інвестицій у розвиток потенціалу робочої сили.
- цілеспрямованості напрямків розвитку кадрового потенціалу компанії та стратегії її розвитку.
- оптимізація ієрархічних рівнів організації структури управління.
- формування корпоративної культури компанії та організаційної структури управління згори донизу.
- активізація інтелектуальної складової потенційної робочої сили підприємства.
- самомотивація працівників для того, щоб вони могли повністю використовувати свій трудовий потенціал.
- рентабельність використання трудового потенціалу [16].

Слід зазначити, що ефективність діяльності підприємства залежить від ефективного формування та використання його трудового потенціалу. Потенціал робочої сили, тобто ефективне формування та організація якісних людських ресурсів (підбір, найм, профорієнтація та перепідготовка, визнання та переоцінка кваліфікаційних рівнів), має безпосередній вплив на виробництво та продуктивність підприємства.

З іншого боку, неефективне використання трудових ресурсів знижує продуктивність праці, суттєво знижує якість та ефективність роботи працівників, сприяє матеріальному та моральному старінню основних фондів, підвищує матеріаломісткість продукції, створює неоднорідність витрат і призводить до значного зростання собівартості продукції та зниження ефективності виробництва. [27].

Для формування та ефективного використання потенціалу робочої сили вітчизняних компаній в умовах євроінтеграції вважаю за необхідне здійснювати наступні заходи:

1. Покращення організації та обслуговування робочого місця. Раціональна організація робочого місця означає наявність належного планування та базового технічного оснащення.
2. Вдосконалення умов праці.
3. Покращення розподілу праці та форми співпраці. Поділ праці на підприємстві - це уособлення окремих груп працівників, кожна з яких виконує певну частину загального обсягу роботи.
4. Впровадження передових прийомів і методів праці вимагає детального вивчення способів виконання окремих елементів роботи різними працівниками, відбору найкращих з них і формулювання на цій основі нових норм праці.
5. Для покращення матеріального та морального стимулювання праці важливо створити в колективі клімат, в якому всі корисні ініціативи отримують своєчасну увагу.
6. Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів [42, с.111].

1.2 Методи та показники вимірювання ефективності трудових ресурсів підприємства.

Невід'ємною частиною концепції ефективності підприємства є ефективність людських ресурсів. Оцінка цього показника є досить складним і багатограним дослідженням, яке здійснюється з кількох напрямків. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності персоналу тісно пов'язаний з особливостями виробничого процесу та його кінцевими результатами на підприємстві, а також із соціальною структурою суспільства та рівнем економічного розвитку підприємства. [43, с.227].

Оцінка ефективності базується на певних критеріях та показниках. Критерії ефективності характеризують якісні аспекти процесу, це, по суті, характеристики, на основі яких вони оцінюються. Критерії ефективності повинні повністю відображати результати господарської діяльності, фіксувати та вимірювати

досягнення цілей, а також відповідати іншим вимогам. Критеріями зазвичай є прибутковість, якість, економічна позиція на ринку, інноваційність та якість трудового життя [10]. Оскільки компанія здійснює багатогранну і складну діяльність, а всі процеси взаємопов'язані, критерії, що характеризують цю діяльність, також взаємопов'язані. Індикатори являють собою кількісні характеристики явища і дозволяють визначити його стан та динаміку. В економічній літературі розрізняють два типи показників, що характеризують економічні процеси та явища: абсолютні та відносні [10].

Абсолютні показники характеризують кількісну величину явища (наприклад, прибуток, капітал), тоді як відносні показники використовуються для порівняння абсолютних показників, тобто одна величина ділиться на іншу. Відносні показники існують у вигляді коефіцієнтів або відсотків (прибутковість, рентабельність активів тощо). Існують також середні показники, які характеризують загальні кількісні групи (наприклад, середній річний дохід, середня кількість працівників тощо) [29].

Оскільки на показники ефективності впливає багато взаємопов'язаних факторів, необхідно їх систематизувати. Зв'язок між результатами та факторними показниками може бути прямим детермінованим або непрямим, тобто імовірнісним. Вплив детермінованих факторів становить приблизно 85-90 відсотків.

Економічний показник – це кількісна і якісна характеристика явища, процесу або фінансових результатів [34].

В залежності від ознак можна запропонувати таку класифікацію показників:

1) За властивістю явищ і процесів:

- кількісні показники;
- якісні показники.

2) За ступенем використання:

- загальні;
- специфічні.

3) За способом утворення:

- первинні;
- похідні;
- синтетичні (інтегральні).

4) За способом розрахунку:

- абсолютні;
- відносні [51].

Слід зазначити, що оцінка фінансового стану, навіть найважливішого, може бути здійснена лише об'єктивно і не за одним показником, а за комплексною системою показників, яка детально і всебічно характеризує економічний стан підприємства.

Показники оцінки фінансового стану підприємства можуть дозволити всім, хто пов'язаний з підприємством економічними відносинами, отримати відповідь на питання, наскільки надійним є підприємство як фінансовий партнер, а отже, прийняти рішення про економічну доцільність продовження або встановлення таких відносин з підприємством може бути такою, що дозволяє прийняти рішення про економічну доцільність продовження або встановлення таких відносин підприємством. У кожного з партнерів компанії, таких як акціонери, банки та податкові органи, є свої критерії економічної доцільності. Тому показники для оцінки фінансового стану можуть бути такими, щоб кожен партнер міг зробити вибір, виходячи з власних інтересів [30].

При оцінці діяльності компанії можна використовувати всі індикатори в комбінації, а також кілька індикаторів за одним критерієм. Критерії та індикатори тісно пов'язані між собою, і відповідний вибір критеріїв визначає набір індикаторів, які будуть використовуватися. Необхідно сформулювати відповідну систему критеріїв та показників для оцінки ефективності діяльності підприємства та визначити шляхи підвищення ефективності діяльності підприємства. Суть проблеми полягає в досягненні оптимального співвідношення між цінністю та вартістю ефектів, тобто максимального результату на одиницю результату або мінімальної вартості на одиницю витрат [41]. Оцінка ефективності проводиться на підприємствах з різними

формами власності та організаційно-правовими формами для оцінки бізнесу та доцільності капітальних інвестицій.

Методи оцінки ефективності використання трудових ресурсів характеризуються деякими особливостями:

- використання планових, облікових, звітних показників.
- необхідність вибору вимірювачів господарських явищ.
- виявлення та вивчення факторів, що вплинули на кінцеві результати діяльності організації [35].

В аналізі використовуються фізичні (натуральні) одиниці, умовно-натуральні, трудові та грошові (вартісні). Одночасно можуть застосовуватися різні одиниці виміру, що допомагає виявити та правильно оцінити вплив різних факторів на аналізований показник.

У сучасних умовах задоволення різноманітних потреб та запитів працівників підприємств реалізується через велику кількість методів мотивації результативності діяльності, які можна поділити на дві групи:

- економічні (прямі) – відрядна оплата, почасова оплата, премії за раціоналізацію, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання робочого часу;
- економічні (непрямі) – пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом та ін.;

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від того, як визначається кількість виробленої продукції. Розрізняють натуральні, трудові та вартісні (грошові) методи [23].

Сутність **натурального методу** полягає в тому, що обсяг виробництва та пов'язана з ним продуктивність праці розраховується в натуральних одиницях (наприклад, штуки, тони, метри) [44].

Цей метод широко застосовується на підприємствах, у тому числі в цехах, бригадах і окремих ділянках галузей, що виробляють однорідну продукцію (енергетика, гірничодобувна промисловість).

Коли підприємства (цехи, дільниці, бригади) виробляють продукцію однакового призначення, випуск можна обчислити, використовуючи традиційні одиниці виміру.

Використання натурального методу обмежене, оскільки підприємства та галузі часто виробляють різномірну продукцію. Метод також не враховує обсяг незавершеного виробництва, який у деяких галузях становить значну частку від загального обсягу виробництва (наприклад, будівництво, суднобудування).

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, в бригадах, на виробничих дільницях і в цехах, де кількість виробленої продукції або виконаної роботи визначається в нормо-годинах. За наявності науково обґрунтованих і незмінних норм протягом певного періоду часу цей метод може точно описати зміни в продуктивності праці [24].

Однак можна також стверджувати, що трудове право має обмежене застосування, оскільки воно передбачає використання незмінних норм, які можуть суперечити необхідності перегляду норм у міру впровадження організаційно-технічних заходів.

У сучасних умовах найпоширенішим методом вимірювання продуктивності праці є **вартісний (грошовий) метод**, який використовує вартісні показники обсягів продукції (валова, товарна продукція, загальний товарообіг, стандартні витрати на обробку, чиста, стандартна чиста та умовно чиста продукція, валовий дохід).

Перевага вартісного методу полягає в тому, що різномірні продукти можна порівняти з витратами на їх виробництво як в межах одного підприємства, галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим витратний метод використовується на всіх етапах планування та обліку, як на галузевому, так і на регіональному рівні.

Недоліки полягають передусім у тому, що рівень виробітку більшою мірою обумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж затратами живої праці. На величину виробітку і його динаміку побічний вплив спричиняють зміни асортименту продукції, її матеріаломісткість і трудомісткість, зміни обсягу

кооперованих поставок, обсягу незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на продукцію [10].

Висновок до I Розділу

Отже, в першому розділі було визначено що трудові ресурси відіграють велику роль у виробництві, було проаналізовано, що вони є частиною професійно-кваліфікаційної структури персоналу організації, а вона є результатом формування трудових відносин та подальшого використання потенційної робочої сили працівників. Вперше поняття трудові ресурси було введено у статті дослідника С. Струмліна [45] у 1922 р. Вітчизняні та зарубіжні економісти в своїх дослідженнях описують трудові ресурси як працездатне населення в громадському секторі економіки, які можуть працювати як в приватному, так і державному секторі. Також зазначається в більшості літератури, що трудові ресурси ототожнюються з поняттями робоча сила і персонал, де Робоча сила – це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва [35, 15] персонал - це колектив працівників або сукупність осіб, що здійснюють трудові функції на основі трудового договору (контракту). Щоб персонал ефективно працював були проаналізовані різні джерела досліджень, де було визначено: методи та показники вимірювання трудових ресурсів.

Методами вимірювання ефективності праці є натуральний, трудовий та вартісний. **Натуральний метод** полягає в тому, що обсяг виробництва та пов'язана з ним продуктивність праці обчислюється в натуральних одиницях (наприклад, штуки, тони, метри). **Трудовий метод** найчастіше використовується на робочих місцях, бригадах, виробничих ділянках і в цехах, норматив часу визначає кількість виробленої продукції або виконаної роботи. За певний проміжок часу цей метод може точно відобразити зміни продуктивності праці, якщо існує постійна науково обґрунтована норма. **Вартісний (грошовий) метод** – це вартісні показники обсягу виробництва (валова, товарна продукція, валовий оборот, нормативні витрати на переробку, чиста, нормативна чиста та умовна чиста продукція, валова виручка).

Показники класифікують: за властивістю явищ і процесів, за ступенем використання, за способом утворення та за способом розрахунку. Також

досліджено, що підвищення ефективності функціонування підприємства вимагає високої трудової активності працівників. Керівники підприємств повинні насамперед забезпечити гарантовані умови праці з метою збільшення якісної продукції за максимальної рентабельності. Для цього необхідно зосередити увагу на дослідженні особливостей стимулювання роботи працівників, виявленні в них спонукань до трудової діяльності. Варто мати на увазі те, що частіше за все єдиний фактор, що впливає на працівника, виділити неможливо, лише комплексне поєднання та вдале врахування стимулів і мотивів, які відображали б цілі працівника, можуть принести бажаний мотиваційний ефект.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «АТОММОНТАЖСЕРВІС»

2.1. Загальна характеристика ТОВ «Атоммонтажсервіс».

Товариство з обмеженою відповідальністю «Атоммонтажсервіс» зареєстроване 20 січня 2003 року в місті Нетішин Хмельницької області.

Основний вид діяльності: «Проектування, виготовлення та монтаж санітарно-технічного обладнання».

Додаткові види діяльності компанії:

- установка і монтаж машин і устаткування;
- виробництво металевих дверей і вікон;
- виробництво іншого електрообладнання;
- виробництво машин та устаткування спеціального призначення;
- виробництво будівельних металевих конструкцій;
- виробництво радіаторів та котлів центрального опалення;
- виробництво інших металевих баків, резервуарів та контейнерів;
- обробка металів та нанесення покриттів на метали;
- механічна обробка металевих виробів;
- виробництво електронних компонентів;
- виробництво змонтованих друкованих плат;
- виробництво комп'ютерів і периферійного обладнання;
- електромонтажні роботи;
- монтаж водопровідних мереж, систем опалення та кондиціонування;
- інші будівельно-монтажні роботи;
- автомобільні вантажні перевезення.

Усі види діяльності підприємства можна поділити на типи робіт: капітальний ремонт, нове будівництво, реконструкції, технічне переобладнання (рис. 2.1)

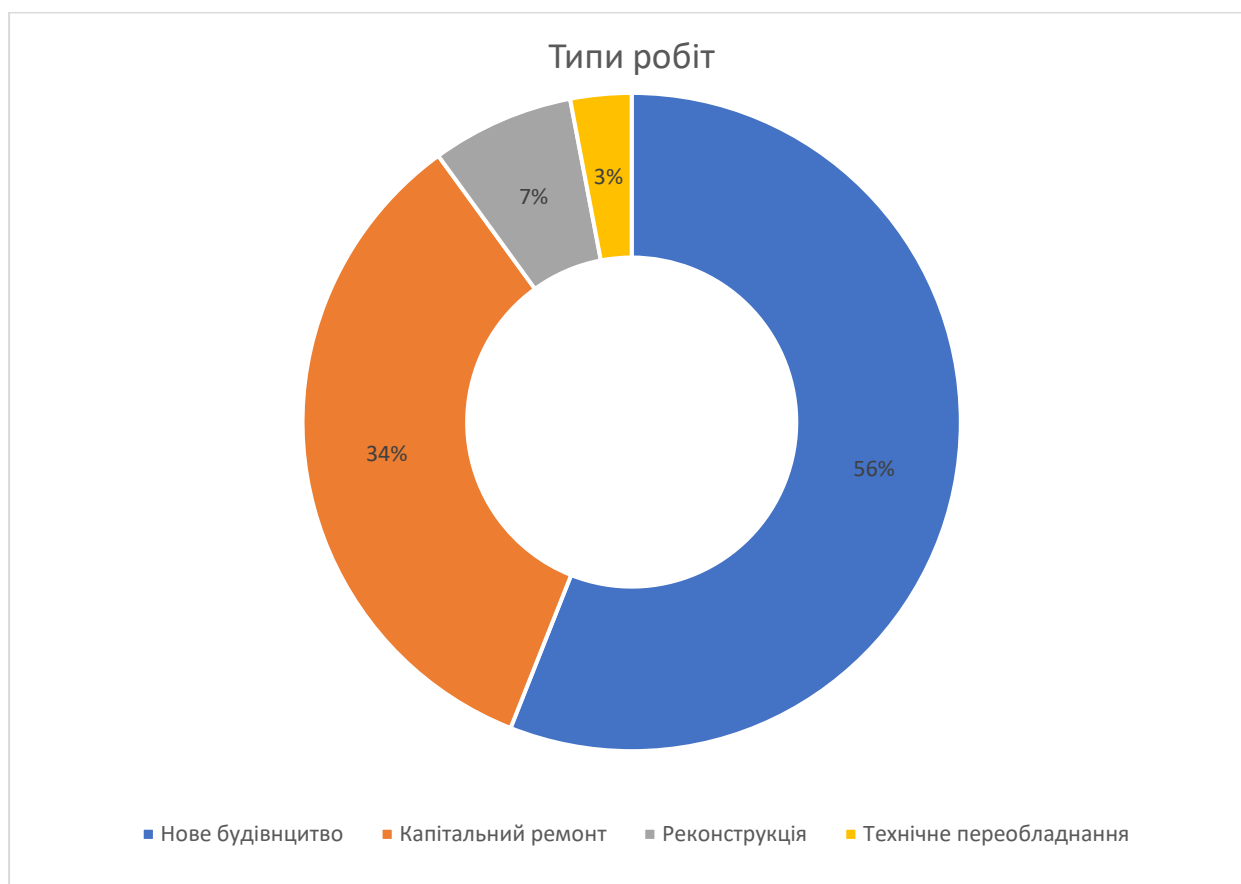


Рис. 2.1. Типи робіт ТОВ «Атоммонтажсервіс».

Проаналізувавши секторну діаграму можна зробити висновок, що ТОВ «Атоммонтажсервіс» зосереджений більше на новому будівництві, а також на капітальному ремонті, щодо реконструкції та технічного переобладнання тому підприємство не має великих обсягів роботи.

Підприємство має безліч замовлень по ремонту будівництву, реконструкції та технічному переобладнанні, за 2012-2021 рр. ТОВ «Атоммонтажсервіс» співпрацювало з великою кількістю замовників, які мали великі об'єми замовлення:

- ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ НЕТІШИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
- МШ "НШМ"
- ДП "НАЕК "ЕНЕРГОАТОМ"
- НЕТІШИНСЬКА МІСЬКА РАДА
- ТОВ "АТОММОНТАЖСЕРВІС"
- КП НМР "ЖКО"
- КП НМР "БЛАГОУСТРІЙ"
- УКБ ВК НМР

ТОВ «Атоммонтажсервіс» змогли реалізувати всі потреби та побажання замовників, тому ось перелік вдалих видів реалізованих об'єктів за 2012-2021рр.:

- Будівлі готельні
- Будівлі промислові
- Будівлі підприємств лісової, деревообробної та целюлозно- паперової промисловості
- Резервуари для нафти, нафтопродуктів та газу
- Склади спеціальні товарні
- Складські майданчики
- Склади універсальні
- Театри, кінотеатри та концертні зали
- Будівлі дошкільних та позашкільних навчальних закладів
- Пристрої для освітлення, сигналізації, забезпечення безпеки та стоянок на вулицях та дорогах
- Споруди та системи радіозв'язку

Дане підприємство щороку розширює географію послуг і співпрацює з іншими містами такими, як Київ, Южноукраїнськ, Вараш.

Посада керівника підприємства - директор. Директор, який представляє підприємницьку структуру як юридична особа в усіх закладах та організаціях, є розпорядником власності та фінансів. Йому підпорядковані такі керівники: головний бухгалтер; економічна служба; відділ експлуатації; технічний відділ.

ТОВ «Атоммонтажсервіс» знаходиться на загальному режимі оподаткування.

Представлена організаційна структура ТОВ «Атоммонтажсервіс» на рис. 2.2.

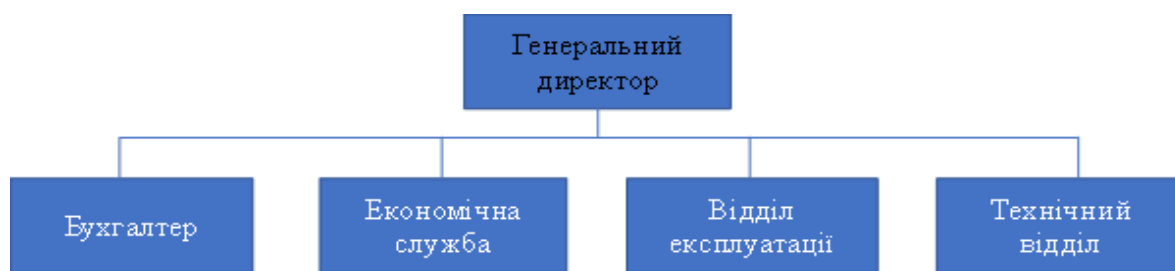


Рис. 2.2. Схема організаційної структури підприємства ТОВ «Атоммонтажсервіс».

В організації, що досліджується, працює 70 осіб. З них 16 осіб перебувають у групі адміністративно-управлінського персоналу, 46 осіб є робітниками основного провадження, 8 осіб – робітники допоміжного провадження.

До кола обов'язками генерального директора входить визначення, формування, планування та координація всіх видів діяльності ТОВ «Атоммонтажсервіс». Він також організовує та скеровує працівників залежно від напрямків виробничого процесу, відповідає за кінцеву продукцію, за задоволення вимог замовників та споживачів, підписує акти виконаних робіт.

Бухгалтер веде бухгалтерський облік, контролює дотримання порядку оформлення первинних документів, забезпечує достовірність даних, проводить інвентаризацію, складає та подає податкові та статистичні звіти.

Економічна служба підприємства представлена фінансовим відділом, відділом планування і економічного аналізу, а також централізованою бухгалтерією.

Фінансовий відділ займається організацією фінансової діяльності підприємства, контролює ефективне витрачання фінансових ресурсів та сприяє ефективному використанню. Фінансист відстежує всі грошові надходження по підприємству, ретельно вивчає витрати, оцінює їх доцільність, на основі заявок на фінансування становить план фінансування на певний період, а також на підставі плану надходжень грошових коштів встановлює бюджет обігу грошових коштів.

Відділ планування та економічного аналізу здійснює економічне планування, торгово-фінансову діяльність, контроль виконання наказів директора з питань планування та дотримання дисципліни ціноутворення.

Відділ експлуатації організовує роботу рухомого складу підприємства шляхом його раціонального і ефективного використання з дотриманням вимог безпеки дорожнього руху, керує розробкою і впровадженням новітніх технологій і методів організації перевезень (у тому числі - небезпечних вантажів), забезпечує підготовку комплексу документів для отримання підприємством ліцензій, сертифікатів та свідоцтв у випадках, передбачених чинним законодавством.

Технічний відділ організовує технічну підготовку виробництва, інших видів основної діяльності підприємства, забезпечує поліпшення якості продукції, робіт (послуг) і підвищення її конкурентоспроможності, скорочення матеріальних і трудових витрат на виготовлення продукції, виробництво робіт (послуг).

2.2 Оцінка фінансового стану ТОВ «Атоммонтажсервіс»

Комплекс дій щодо вивчення й аналізу результатів фінансово-господарської діяльності організацій, підприємств, фірм з метою визначення ступеня ефективності використання основних фондів і оборотних коштів для реалізації програм (статутних завдань) організацій, установ, виявлення можливих недоліків, порушень, невикористаних резервів підвищення результативності діяльності називається аналізом діяльності підприємства. Аналіз фінансової діяльності складатиметься з низки етапів: аналіз фінансового стану, аналіз фінансової стійкості, аналіз показників платоспроможності та ліквідності. Основною інформаційною базою для аналізу послужила фінансова документація Товариства (Додаток А). Аналіз складу та розміщення активів проводиться за наступною формою (табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

Аналіз складу та розміщення активів господарюючого суб'єкта

Активи	2019	2020	2021	Зміни

	Тис. Грн.	%	Тис. Грн.	%	Тис. Грн.	%	Тис. Грн.	%
Основні кошти	5510	87.46	5010	88.36	4300	66.667	-1210	0.899
Оборотні кошти	790	12.54	660	11.64	2150	33.333	1360	-0.899
Валюта балансу	6300	100	5670	100	6450	100	150	

З даних таблиці 2.1 можна дійти такого висновку, що активи фірми з 2019-2021 рр. зросли, тому ми можемо довести, що протягом двох років активи збільшилися на 150 тис. грн., саме з 6300 тис. грн. до 6450 тис. грн. чи 2.381%. Кошти в активах розміщені так, що нематеріальні активи становлять 0% оборотні кошти 33.333%.

Наступним етапом аналізу є вивчення динаміки та структури джерел фінансових ресурсів (табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Аналіз динаміки та структури джерел фінансових результатів

Пасиви	2019		2020		2021		Зміни	
	Тис. грн	%	Тис. грн	%	Тис. грн	%	Тис. грн	%
Статутний капітал	10	0.159	10	0.176	10	0.155	0	- 0.0036 9

Резервний фонд	730	11.587	615	10.847	510	7.907	-220	-3.68
Поточні резерви	2717	43.127	2822	49.771	2960	45.891	243	2.764
Разом:	3457	54.873	3447	60.794	3480	53.953	23	-0.92
Короткострокові зобов'язання	2843	45.13	2223	39.21	2970	46.05	127	0.92
Валюта балансу	6300	100	5670	100	6450	100	150	2.38
Чисті активи: п.4- (п.2+п.3-п.1.5)	3457	54.873	3447	60.794	3480	53.953	23	-0.92

З даних таблиці можна дійти невтішного висновку у тому, що сума всіх фінансових ресурсів за аналізований період - рік збільшилася на 150 тис. грн., саме – з 6300 тис. грн. до 6450 тис. грн. чи 2.38%. Сюди і збільшення власні кошти підприємства, які за аналізований період збільшилися на 23 тис. грн. - з 3457 тис. грн. до 3480 тис. грн. чи 0.67%. Залучені кошти зросли за аналізований період на 127 тис. грн. - з 2843 тис. грн. до 2223 тис. грн. Чи 4.45%.

Вимірювання фінансової стійкості проводиться за такими напрямками: аналіз фінансової стійкості, оцінка динаміки та структури оборотних активів, аналіз дебіторської та кредиторської заборгованості. При визначенні фінансової стійкості розраховують відносні показники. По-перше, коефіцієнт автономії. Цей показник характеризує незалежність фінансового становища від позикових коштів:

$$K_a = \frac{M}{\sum D}$$

де М - власні кошти,

$\sum D$ – загальна сума джерел.

Мінімальне значення коефіцієнта приймається на рівні 0,6.

За 2019 рік:

$$K_a = \frac{3457}{6300} = 0,549$$

За 2020 рік:

$$K_a = \frac{3447}{5670} = 0,608$$

За 2021 рік

$$K_a = 3480 / 6450 = 0.54$$

$$K_a = \frac{3480}{6450} = 0,54.$$

Зменшення значення коефіцієнта автономії свідчить про фінансової залежності фірми.

По-друге, коефіцієнт фінансової стійкості. Воно визначається як відношення позикових та власних коштів:

$$K_c = \frac{M}{K + П}$$

де М – власні кошти,

П – позикові кошти,

К – кредиторська заборгованість та інші зобов'язання.

За 2019 рік:

$$K_y = \frac{3457}{2843} = 1,216.$$

За 2020 рік:

$$K_y = \frac{3447}{2223} = 1,551.$$

За 2021 рік:

$$K_y = \frac{3480}{2970} = 1,172.$$

$$-0.0443 / 1.216 \cdot 100\% = -3.639\%$$

Таким чином, підприємство є фінансово нестійким і за звітний рік коефіцієнт знизився на 3.639%.

Під платоспроможністю розуміють здатність організації розплачуватись за своїми зобов'язаннями. Платоспроможність визначається за коефіцієнтами ліквідності. Основою їхнього розрахунку є бухгалтерський баланс.

Таблиця 2.3.

Угруповання активів за рівнем ліквідності

Показники	Методика розрахунку	Сума, тис.грн			Структура, %		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
Найбільш ліквідні активи (A1)	1250+1240	130	137	850	2,063	2,416	13,178
Активи, що швидко реалізуються (A2)	1230	517	387	796	8,206	6,825	12,341
Активи, що повільно реалізуються (A3)	1200+1220+1260	143	136	504	2,27	2,399	7,814
Активи, що складно реалізуються (A4)	1100	5510	5010	4300	87,46	88,36	66,667
Залишок	1600	6300	5670	6450	100	100	100

Угруповання активів підприємства показало, що у структурі майна за 2020 рік переважають важко реалізовані активи (A4). Найбільш ліквідні активи (A1)

Таблиця 2.4.

Угруповання пасивів за терміном виконання зобов'язань

Показники	Методика розрахунку	Сума, тис.грн			Структура, %		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
Найбільш термінові зобов'язання (П1)	1520	2843	2223	2970	45,13	39,21	46,05

Короткострокові пасиви (П2)	1500-1520-1530	0	0	0	0	0	0
Довгострокові пасиви (П3)	1400	0	0	0	0	0	0
Власний капітал (П4)	1300+1530	3457	3447	3480	54,87	60,89	53,95
Залишок	1700	6300	5670	6450	100	100	100

У структурі пасивів за 2020 рік переважають власний капітал підприємства (П4). У структурі пасивів видно, що відсутні пасиви групи П2, оскільки підприємство не залучає короткострокові кредити та позики.

Умова абсолютної ліквідності балансу: $A1 > = П1$, $A2 > = П2$, $A3 > = П3$, $A4 < = П4$

Таблиця 2.5.

Аналіз ліквідності балансу підприємства

2019	2020	2021
$A1 < = П1$	$A1 < = П1$	$A1 < = П1$
$A2 > П2$	$A2 > П2$	$A2 > П2$
$A3 > П3$	$A3 > П3$	$A3 > П3$
$A4 > П4$	$A4 > П4$	$A4 > П4$

Баланс організації у аналізованому періоді перестав бути абсолютно ліквідним.

Таблиця 2.6.

Розрахунок фінансових коефіцієнтів платоспроможності

Показник	Формула	2019	2020	2021	Нормативне значення
Загальний показник ліквідності	$\frac{A1 + 0.5A2 + 0.3A3}{П1 + 0.5П2 + 0.3П3}$	0,152	0,167	0,471	Не менше 1
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$\frac{A1}{П1 + П2}$	0,0457	0,0616	0,286	0,1-0,7
Коефіцієнт термінової ліквідності	$\frac{A1 + A2}{П1 + П2}$	0,288	0,236	0,554	0,7-0,8
Коефіцієнт поточної ліквідності	$\frac{A1 + A2 + A3}{П1 + П2}$	0,278	0,297	0,724	1,5. Оптимальне значення 2,0
Коефіцієнт маневреності робочого капіталу	$\frac{1300 + 1400 - 1100}{1300}$	-0,594	-0,453	-0,236	Позитивна динаміка
Частка оборотних коштів в активах	$\frac{1200}{1600}$	0,125	0,116	0,333	Не менше 0,5
Коефіцієнт забезпеченості власними коштами	$\frac{1300 + 1400 - 1100}{1210}$	- 14,664	-12,023	-1,673	Не менше 0,1

Далі я розглянула коефіцієнти ринкової стійкості мною розглянутого підприємства. А саме рівень чистого оборотного капіталу, коефіцієнт забезпеченості запасів власними оборотними коштами, індекс постійності активів. Результати розрахунків зображені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7.

Коефіцієнти ринкової стійкості підприємства

Показник	Формула	2019	2020	2021
Рівень чистого оборотного капіталу	$(1300 + 1400 + 1530 - 1100)/1700$	-0,326	-0,276	-0,127
Коефіцієнт забезпеченості запасів власними оборотними коштами	$(1200 - 1500)/1210$	-14,664	-12,023	-1,673
Індекс постійності активів	$(1200 - 1500)/1210$	1,594	1,453	1,236

Згідно результатів розрахунків, можна зробити висновки, що власні оборотні кошти становлять понад -12.713% у структурі майна. Запаси в повному обсязі забезпечені чистим оборотним капіталом.

Тому розглянемо коефіцієнти, що оцінюють стан дебіторської заборгованості за 2019-2021рр., результати показників показані у табл.2.8.

Таблиця 2.8.

Коефіцієнти, що оцінюють стан дебіторської заборгованості

Показник	Формула	2019	2020	2021
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	$2110/1230$	0	5,463	3,58
Коефіцієнт ліквідності дебіторської заборгованості	$1230/1200$	0,654	0,586	0,37

Так, як коефіцієнт рівний відношенню отриманої виручки від реалізації продукції до середнього залишку всієї дебіторської заборгованості, ми прорахували і бачимо, що даний коефіцієнт збільшується, що впливає на зниження тривалості операційного циклу.

Коефіцієнт ліквідності дебіторської заборгованості відношенням суми оборотних (поточних) активів до суми поточних зобов'язань. Це дає можливість визначити спроможність підприємства щодо погашення своїх короткострокових зобов'язань.

Далі розрахуємо показники фінансової стійкості, де коефіцієнт капіталізації це співвідношення зобов'язання підприємства до власного капіталу:

Коефіцієнт капіталізації = Зобов'язання підприємства / Власного капіталу

Далі розрахували коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами (Показник забезпечення оборотних активів власними коштами) - відноситься до групи показників фінансової стійкості та є індикатором здатності компанії фінансувати оборотний капітал за рахунок власних оборотних коштів:

$K_{ЗЗВК} = \text{ВОК} / 3$, (3) де ВОК – власні оборотні кошти; 3 – запаси. Нормативне значення – $\geq 0,5$. 4.

Далі розрахували коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) характеризує частку коштів, вкладених власниками підприємства в загальну вартість майна. Розрахунок коефіцієнта автономії проводиться за формулою:

$K_a = \text{Власний капітал} / \text{Валюта балансу}$;

Нормальне мінімальне значення коефіцієнта автономії орієнтовано оцінюється на рівні 0,5, що припускає забезпеченість позикових коштів власними, тобто, реалізувавши майно, сформоване із власних джерел, підприємство зможе погасити зобов'язання.

Коефіцієнти, що характеризують платоспроможність компанії в довгостроковому періоді – це коефіцієнт фінансової стійкості (частка стабільних в часі (довгострокових) джерел фінансування в пасиві балансу) - КФУ:

Коефіцієнт **фінансової** стійкості = (Власний капітал + Довгострокові зобов'язання) / Сума пасивів.

Розглянемо табл. 2.9. і визначимо показники фінансової стійкості за 2019-2021 рр.

Таблиця 2.9.

Розрахунок показників фінансової стійкості

Показник	Формула	2019	2020	2021	Нормативне значення
Коефіцієнт капіталізації	$(1410 + 1510) / (1300 + 1320)$	0	0	0	<1,5
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	$(1300 + 1400 - 1100) / 1200$	-2,6	-2,39	-0,38	>0,1
Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)	$1300 / 1700$	0,55	0,61	0,54	0,4-0,6
Коефіцієнт фінансової стійкості	$(1300 + 1400) / 1700$	0,55	0,61	0,54	$\geq 0,6$

Отже, підприємство залежить значною мірою від позикових джерел.

Далі вивчається динаміка та структура власних оборотних коштів та кредиторська заборгованість.

Таблиця 2.10.

Аналіз наявності та руху власних оборотних коштів

Показник	2019	2020	2021	Зміна показника
Статутний капітал	10	10	10	0
Резервний фонд	730	615	510	-220
Поточні резерви	2717	2822	2960	243
Додатковий капітал	0	0	0	0
Підсумок власних коштів	3457	3447	3480	23
Виключення				
Нематеріальні активи	0	0	0	0
Основні кошти	5510			

Продовження таблиці 2.10

Показник	2019	2020	2021	Зміна показника
Незавершені капіталовкладення	0	0	0	0
Інші необоротні активи	0	0	0	0
Довгострокові фінансові вкладення	0	0	0	0
Збитки	0	0	0	0
Разом виключається	5510	5010	4300	-1210
Власні оборотні кошти	-2053	-1563	-820	1233
СОС1				
СОС2 (чистий оборотний капітал)	-2053	-1563	-820	1233
СОС3 (розраховані з урахуванням як довгострокових пасивів, так і короткостроковій заборгованості з кредитами та позиками)	-2053	-1563	-820	1233

Дані таблиці показують, що протягом двох років власні оборотні кошти зросли на 1233 тис. грн. від - 2053 до - 820 тис. грн. Цей приріст був обумовлений дією наступних факторів:

1. Зниження оборотної частини статутного капіталу на 1210 тис. грн. (з - 5500 до -4290 тис. грн.) Що збільшило суму власних коштів на 1210 тис. грн.

За 2019: $10 - 5510 = -5500$ тис. грн.

За 2020: $10 - 5010 = -5000$ тис. грн.

За 2021 рік: $10 - 4300 = -4290$ тис. грн.

Зміна протягом року: $-4290 - (-5500) = 1210$ тис. грн.

2. Зниженням суми коштів (прибутку) спрямованих на поповнення резервного фонду на -220 тис. грн. (з 730 до 615 тис. грн.) що знизило власні оборотні кошти на -220 тис. грн.

3. Збільшення сум коштів у поточних резервах на 243 тис. грн. що знизило власні оборотні кошти на 243 тис. грн.

Разом: $1210 - 220 + 243 = 1233$ тис. грн.

Рентабельність — це співвідношення прибутку і витрат, виражене у відсотках. Рентабельність є відносним показником, і вона необхідна для аналізу господарської та економічної діяльності будь-якого підприємства. Саме через таку відносність, показники рентабельності двох і більше різних підприємств можна порівнювати один з одним і розуміти таким чином, яке з них є ефективнішим.

Показники рентабельності — це основний інструмент фінансового аналізу та планування розвитку компанії, який демонструє, що підприємство правильно використовує власні кошти, покриваючи витрати та водночас отримуючи прибуток.

Рентабельність реалізованої продукції за чистим прибутком - показник прибутковості, який вказує на обсяг чистого прибутку (виручки компанії, за вирахуванням операційних витрат, відсотків, податків і іншого), який генерує кожна гривня продажів.

$$P_{\text{чп}} = \text{ЧП/ЧД} \times 100$$

Рентабельність активів визначається як відношення чистого прибутку до середньої за період (середньорічної) вартості активів за формулою:

$$P_A = \text{ЧП/А} \times 100$$

Рентабельність необоротних активів обчислюється як процентне відношення чистого прибутку до середньої за період (середньорічної) вартості необоротних активів за формулою:

$$P_{\text{на}} = \text{ЧП/НА} \times 100$$

Рентабельність оборотних активів, характеризує відносну прибутковість оборотних активів, позитивним буде збільшення, визначається за формулою:

$$P_{\text{оа}} = \text{ЧП/ОА} \times 100$$

Рентабельність власного капіталу обчислюється як процентне відношення чистого прибутку за рік до середньорічної величини власного капіталу за формулою:

$$P_{\text{вк}} = \text{ЧП/ВК} \times 100$$

Таблиця 2.11.

Розрахунок показників рентабельності, %

Показник	Формула	2020	2021	Зміна показника
Рентабельність реалізованої продукції	$2200/(2110 - 2200)$	6,338	6,185	0,153
Рентабельність виробництва	$2300/(1150 + 1210)$	2,451	3,466	0,955
Рентабельність активів(загальна)	$2300/1600$	2,222	2,574	0,352
Рентабельність необоротних активів	$2300/1100$	2,515	3,86	1,345
Рентабельність оборотних активів	$2300/1200$	19,091	7,721	-11,37
Рентабельність власного капіталу	$2300/1300$	3,655	4,77	1,115
Рентабельність інвестицій	$2300/(1100 - 1150)$	0	0	0
Рентабельність продажів	$2300/2110$	5,96	5,825	-0,135

Рентабельність оборотних активів зросла, що свідчить про ефективну роботу підприємства

Таблиця 2.12.

Коефіцієнти ефективності роботи підприємства

Показник	Формула	2020	2021	Зміна показника
Коефіцієнт оборотності капіталу (Активів)	$2110/1600$	0,373	0,442	0,069
Коефіцієнт оборотності виробничих запасів	$2120/1210$	15,215	5,453	-9,762
Фінансова рентабельність	$2400/1300$	3,046	3,966	-0,92
Рентабельність обороту (продажів)	$220/2110$	5,96	5,825	-0,135
Норма прибутку (комерційна маржа)	$2400/2110$	4,967	4,842	-0,125
Фондорентабельність	$2300/(1150 + 1210)$	2,515	3,86	1,345
Рентабельність перманентного капіталу	$2300/(1300 + 1100)$	3,655	4,77	1,115

Показники оборотності активів та запасів мають тенденцію до зростання, що свідчить про покращення ефективності роботи підприємства у поточному році.

Результати аналізу звіту про фінансові результати доводять неефективну діяльність підприємства. Ділова активність фірми - це здатність організації за

результатами своєї господарської діяльності досягти стійкого становища на ринку. Підприємницька діяльність характеризується швидкістю обігу коштів. Таким чином, цей аналіз виконується шляхом розрахунку коефіцієнта плинності (таблиця 2.13).

Таблиця 2.13

Показники ділової активності ТОВ «Атоммонтажсервіс».

№	Найменування показника	2019	2020	2021	Відхилення
1	Коефіцієнт ділової активності	0,50	0,50	0,48	-0,02
2	Фондовіддача основних засобів	0,72	0,69	0,63	-0,09
3	Коефіцієнт оборотності оборотних активів	1,68	1,94	2,09	0,41
4	Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,57	0,54	0,51	-0,06
5	Коефіцієнт оборотності позикових коштів	4,21	7,3	10,64	6,43

Аналіз результатів розрахунків, наведених у таблиці 2.13, дозволив зробити наступні висновки. Фондовіддача є показником, який відображає рівень і ефективність управління основними фондами. Розрахункова фондовіддача показує, яку віддачу дає кожна гривня, вкладена в основні засоби, у вигляді частини прибутку від реалізації кінцевої продукції. Цей показник вказує на ефективність використання обладнання, техніки та основних засобів. Зменшення значення показника рентабельності інвестицій в динаміці свідчить про зниження ефективності використання обладнання та механізмів. Щоб збільшити повернення коштів, потрібно використовувати своє обладнання більш ефективно, щоб виробляти більше, або продати/ліквідувати фонди, які використовуються переважно або неефективно. Щоб ефективніше використовувати наявне обладнання:

- змінювати обладнання на більш сучасне та ефективне;
- працювати більше позмінно;
- поліпшувати професійну підготовку персоналу з обслуговування обладнання.

Оборотність власного капіталу визначається відношенням прибутку до середньорічної вартості капіталу. Він дозволяє оцінити, з якою інтенсивністю здійснюється підприємницька діяльність підприємства. Виходячи з таблиці 2.13:

- ✓ кількість оборотів, здійснених оборотними активами, збільшився з 1,68 у 2018 р. до 2,09 оборотів у 2021 р. (збільшення становило 80,38%);
- ✓ коефіцієнт ділової активності підприємства знизився на 4% протягом 2018-2021 рр.
- ✓ кількість оборотів, здійснених власним капіталом, знизився з 0,57 у 2018 р. до 0,51 оборотів у 2021 р. (скорочення становило 10,53%);
- ✓ кількість оборотів, здійснених позиковим капіталом, збільшився з 4,21 у 2019 р. до 10,64 оборотів у 2021 р. (збільшення становило 6,43 тис. грн.)

Проаналізувавши можна визначити, що в цілому ділова активність компанії знизилася. Активи та капітал за період аналізу 2019-2021 рр. менш ефективні. Тому революція переважно спостерігає зменшення на один період оборотності активів, капіталу. Це означає, що кожна гривня, використана компанією в господарському обороті, дає меншу віддачу.

Висновок до II розділу

Отже, в другому розділі було проаналізовано та досліджено загальну характеристику ТОВ «Атоммонтажсервіс», де працює 70 осіб з них 16 осіб перебувають у групі адміністративно-управлінського персоналу, 46 осіб є робітниками основного провадження, 8 осіб – робітники допоміжного провадження. У даному підприємстві також було досліджено посади та обов'язки робітників, адже трудові ресурси мають значний вплив на розвиток та

прибутковість підприємства, тому було проаналізовано фінансову документацію для повного розуміння ефективності трудових ресурсів.

З аналізу складу та розміщення активів господарюючого суб'єкта було визначено, що активи фірми зросли протягом двох років на 150 тис. грн., саме з 6300 тис. грн. до 6450 тис. грн. чи 2.381%. Кошти в активах розміщені так: нематеріальні активи становлять 0% оборотні кошти 33.333%. Далі проаналізувала динаміки та структури джерел фінансових результатів, де дійшла невтішного висновку у тому, що сума всіх фінансових ресурсів за аналізований період - рік збільшилася на 150 тис. грн., саме – з 6300 тис. грн. до 6450 тис. грн. чи 2.38%. Сюди і збільшення власні кошти підприємства, які за аналізований період збільшилися на 23 тис. грн. А саме з 3457 тис. грн. до 3480 тис. грн. , тобто це 0.67%. Залучені кошти зросли за аналізований період на 127 тис. грн. А саме з 2843 тис. грн. до 2223 тис. грн., тобто це 4.45%.

Також, визначила, що підприємство є фінансово нестійким і за звітний рік коефіцієнт знизився на 3.639%. Угрупування активів підприємства показало, що у структурі майна за 2020 рік переважають важко реалізовані активи (А4). У структурі пасивів за 2020 рік переважають власний капітал підприємства (П4). У структурі пасивів видно, що відсутні пасиви групи П2, оскільки підприємство не залучає короткострокові кредити та позики. Баланс організації у аналізованому періоді перестав бути абсолютно ліквідним. Власні оборотні кошти становлять понад -12.713% у структурі майна. Запаси в повному обсязі забезпечені чистим оборотним капіталом. Оборотність дебіторську заборгованість збільшилася, що впливає зниження тривалості операційного циклу. Протягом двох років власні оборотні кошти зросли на 1233 тис. грн. від - 2053 до - 820 тис. грн.

Таким чином, можна визначити, що підприємство знаходиться на нижньому допустимому рівні фінансової забезпеченості, хоч і має позитивні тенденції у 2020 році. Так, компанія може собі дозволити інновації та нововведення, лише за умови, що вони будуть гарантовано фінансово успішними та економічно ефективними.

РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

3.1. Аналізування структури і чисельності трудових ресурсів ТОВ «Атоммонтажсервіс».

Ефективність використання кадрів на підприємстві нерозривно пов'язане з розробкою та реалізацією політики управління персоналом, яка включає планування, найму та розміщення трудових ресурсів, навчання, підготовку та перепідготовку співробітників компанії, кар'єрне зростання та організацію комфортних умов праці та її оплати, забезпечення формальних і неформальних зв'язків та нормального соціально-психологічного клімату в колективі.

У досліджуваній організації працює 70 осіб. З них 16 осіб перебувають у групі адміністративно-управлінського персоналу, 46 осіб є робітниками основного провадження, 8 осіб – робітники допоміжного провадження. ТОВ «Атоммонтажсервіс» представлена на гістограмі 3.1.

Як видно з представленою малюнка, середньооблікова чисельність персоналу компанії зростає до 2020 року на 2 особи, що пов'язано переважно зі зростанням обсягу робіт. Основне зростання відбулося категорії «робітники основного виробництва», а чисельність робочих категорії «робочі допоміжного виробництва» протягом трьох років збільшилася на 1 особа. Кількісний склад адміністративного персоналу залишився тим самим.

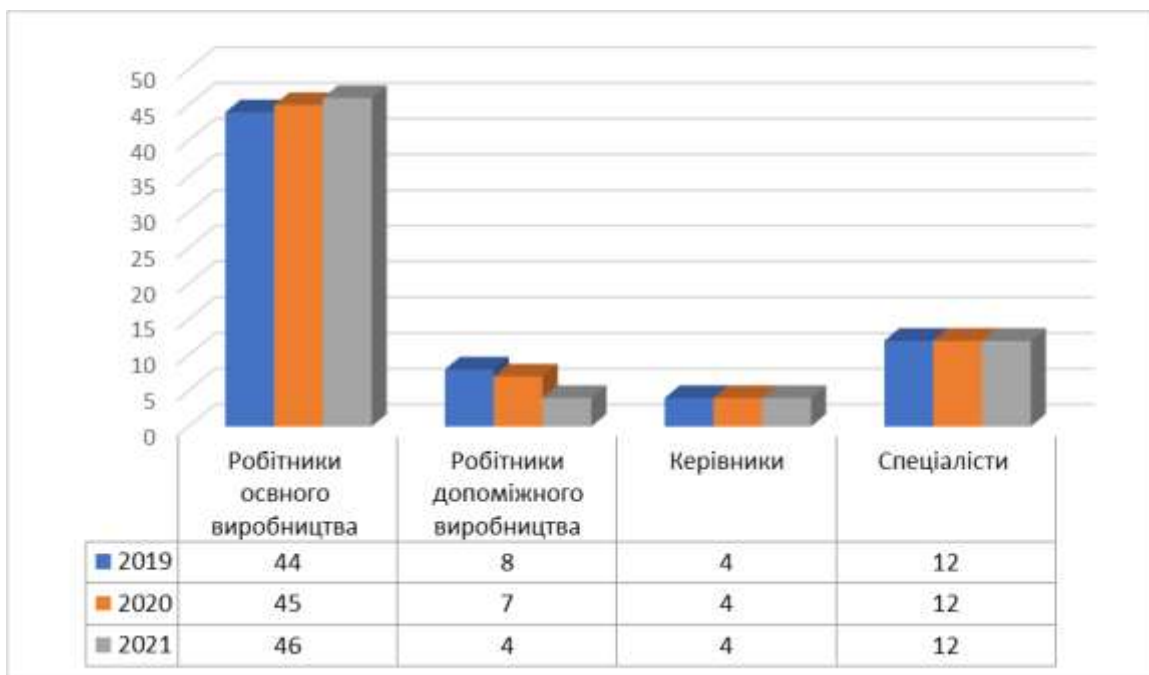


Рис. 3.1. Структура чисельності персоналу, ос.

Штатний розпис о 2021 році вміщає такі структури підрозділів як адміністрація, юридичний відділ, бухгалтерія, відділ кадрів, відділ збуту, господарський відділ, будівельний відділ, технічний відділ, оперативно-виробничий відділ, де зазначено посадовий оклад та місячний фонд заробітної плати табл. [43]

Таблиця 3.1

Штатний розпис ТОВ «Атоммонтажсервіс»

Уводиться в дію з 1 липня 2021 року.

№ з/п	Назва структури підрозділу	Посадова професія	Код за Класифікатором професій ДК003:2010	Кількість штатних одиниць	Посадовий оклад, грн	Місячний фонд заробітної плати, грн
1	Адміністрація	Директор підприємства	1210.1	1	50 000	50000
		Секретар	1210.1	1	40 000	40000
		Головний бухгалтер	4115	1	22 700	22700
2	Юридичний відділ	Начальник юридичного відділу	1231	1	30 000	30000
		Юрист-консультант	2429	2	15 000	30000
3	Бухгалтерія	Головний бухгалтер	1231	1	30 000	30000
		Бухгалтер	3433	2	15 000	30000

4	Відділ кадрів	Начальник відділу кадрів	1232	1	19 200	19200
		Інспектор з кадрів	3423	1	14 500	14500
5	Відділ збуту	Начальник відділу збуту	1233	1	17 800	17800
		Організатор зі збуту	3419	2	11 200	22400
		Мерчендайзер	3415	7	9 200	64400
6	Господарський відділ	Водій автотранспортних засобів	8322	3	14 880	44640
		Прибиральник службових приміщень	9132	1	8 500	8500
7	Будівельний відділ	Головний інженер	2142.2	1	35 000	35000
		Підсобний робітник	9322	18	12 700	228600
8	Технічний відділ	Начальник технічного відділу	1237.2	2	21 900	43800
		Технічний фахівець	3112	14	17 600	246400
9	Оперативно-виробничий відділ	Інженери-електрики	2143.2	10	22 700	227000
	Разом	-	-	70	-	1 204 940

Загальний місячний фонд ТОВ «Атоммонтажсервіс» становить 1 204 940 грн. [2].

Аналіз руху і плинності працівників проводиться в таблиці 3.2.

З представленої таблиці видно, що в ТОВ «Атоммонтажсервіс» спостерігається невелика плинність кадрів.

Таблиця 3.2.

Аналіз руху та плинності працівників підприємства.

Показники	2020	2020	Темп росту, %	Зміна
1)Середньооблікова кількість робітників на початку року, осіб	68	68	100	0
-прийнято всього, осіб	7	6	85,7	-1
-вибуло всього, осіб	7	4	57,1	-3
2)Середньооблікова кількість працюючих наприкінці року, осіб	68	70	102,9	2
3)Коефіцієнт обороту щодо прийому	0,1	0,09	83,3	-0,02
4)Коефіцієнт обороту що до вибування	0,1	0,06	57,1	-0,04
5)Коефіцієнт зміни персоналу	0,03	0,04	150	0,01
6)Загальний коефіцієнт обороту	0,21	0,14	70,2	-0,06

Далі нам буде цікаво розглянути професійний рівень керівників, спеціалістів та службовців. Склад співробітників компанії з освіти характеризується високим рівнем освіти, у працівників керівного складу є одна або дві вищі освіти. Серед спеціалістів із вищою освітою – 9 осіб: головний бухгалтер, бухгалтер, начальник ділянки, головний механік, майстер, спеціалісти відділів (кадровий та майже весь економічний відділ). Інші фахівці мають або незакінчену вищу, або середню спеціальну освіту. За досліджуваний нами період професійний рівень значно зріс: не стало фахівців, які мають лише середню освіту, збільшилася кількість працівників, які здобули вищу освіту[18].

З усього вищесказаного можна дійти невтішного висновку у тому, що у організації присутня невелика плинність кадрів, переважно у категорії «робочі основного виробництва», проте у компанії спостерігається стабільне зростання професійного рівня.

Також буде не зайвим вивчення рівня ефективності використання персоналу організації на основі порівняння темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці. Побудуємо таблицю 3.3.

Таблиця 3.3.

Порівняльний аналіз темпів зростання зарплати з темпами зростання
продуктивність праці

Показник	2020	2021	Зміна, 2020/2021
Середньооблікова кількість, осіб	68	70	102,9
Середнє вироблення, тис.грн	31,03	40,71	130,9
Фонд зарплати, тис.грн	8751,6	9758	123,8
Середньорічна зарплата, тис.грн	128,7	139,4	120,3

З поданих даних за таблицею 3.3. можна дійти невтішного висновку у тому, що темпи зростання продуктивність праці визначається зростанням зарплати (130,9%:120,3%), що сприятливо впливає на діяльність ТОВ «Атоммонтажсервіс». У разі стабільного зростання продуктивність праці створюються передумови підвищення рівня оплати праці. Виключно за таких умов створюються можливості для нарощування темпів розширеного виробництва.

3.2 Аналіз та підвищення кваліфікації трудових ресурсів ТОВ «Атоммонтажсервіс».

У сучасній умовах керівники будь-якої організації повинні усвідомлювати, що економічно ефективно підприємство не може існувати без продуманої системи розвитку людських ресурсів. І це стосується як рядових, так і вищих працівників.

Дана система повинна бути ідеально організована (особливо в плані адаптації програми навчання до поточних і майбутніх потреб компанії).

Акцент сучасної економіки поступово зміщується від «машинної економіки» виробництва до «інформаційної економіки», економічної системи, побудованої переважно на висококваліфікованих професіоналах, фахівцях різних галузей. Зрозуміло, висококваліфікований спеціаліст – це результат досвіду роботи, навчання та постійного самовдосконалення. Допомога в цьому процесі є етичним завданням менеджера з персоналу. Таким чином, можна сказати, що система, яка покращує якість людських ресурсів, є абсолютно необхідною для організацій, які хочуть увійти в нову економічну систему як рівноправні учасники [39].

На плечі HR-менеджерів лягає, мабуть, найскладніше завдання управління. Економічні процеси можна планувати і частково прогнозувати. Це частина роботи менеджера з продажу, розвитку та маркетингу. Управління людьми, основа успіху організації, — це завдання, яке відбувається в зовсім іншому порядку. Ефективний HR-менеджер повинен поєднувати математичне мистецтво менеджменту з якостями професійного психолога [52].

У цьому зв'язку необхідно відзначити безсумнівний зв'язок між питанням мотивації персоналу та підвищенням його кваліфікації. У двох словах, наступні фрази можна вважати основними завданнями менеджерів з персоналу.

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. Спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку. Високих результатів досягає організація, укомплектована відповідною чисельністю працівників, які володіють необхідними знаннями та вміннями, мотивовані до узгодженої цілями організації поведінки, для яких створено належні умови, тобто сформовано відповідну культуру організації [1].

Під управлінням кадрами розуміється процес планування, підбору, підготовки, оцінки та неперервної освіти кадрів, направлений на раціональне їх використання, підвищення ефективності виробництва і в результаті покращення життєвого рівня.

Планування, формування, розподіл, перерозподіл і раціональне вдосконалення людських ресурсів становлять основу управління кадрами [37, с. 157]. Основною метою управління кадрами в сучасних умовах є наймання та відбір, ефективно навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації [7, с. 106]. Тому щороку ТОВ «Атоммонтажсервіс» проводить навчальні тренінги, організовує курси для персоналу, це допомагає працівникам іти в ногу з сучасністю, розвиватися та отримувати підвищення, або перекваліфікацію.

Також, даний механізм забезпечення ефективності управління персоналом в умовах ринкового господарювання суттєво впливає на забезпечення конкурентоспроможності підприємств та створення конкурентних переваг за рахунок раціонального використання інтелектуальних ресурсів і трудового потенціалу працівників.

Останій семінар-тренінг, який був проведений в конференц залі ТОВ «Атоммонтажсервіс» - це «Основи та практика керування ризиками небезпек, формування ризикоорієнтованого мислення працівників підприємств-підрядників в енергоремонтній галузі». Дана зустріч була присвячена навчання, де підіймалися та вирішувалися такі теми, як уникати виробничих втрат, берегти життя та здоров'я працівників, розуміти суть небезпеки, оцінювати ризики та розробляти заходи для попередження травм, обирати безпечні методи роботи, виявляти головні причини нещасних випадків та надавати домедичну допомогу потерпілим – ці та багато інших питань, пов'язаних з безпечними та профілактичними роботами на атомній станції. Даний семінар проходив два дні, де був залучений весь колектив.

Метою тренінгу було – дати практичні знання і розуміння основних підходів в розробці і впровадженні систем управління гігієни і безпеки праці на основі керування ризиками приватними суб'єктами господарювання, що надають послуги з енергоремонту згідно з Концепцією реформування системи управління охороною праці в Україні на основі вимог Рамкової Директиви 89/391/ЄЕС “Про впровадження заходів для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників під час роботи” та вимог нового стандарту ISO 45001:2018, як інструменту реалізації державної концепції на українських підприємствах з 2021 року. Це дозволить

суттєво знизити втрати на виробництві, а головне – зберегти здоров'я і життя працівників, поліпшити умови праці тощо.

Спікери заходу надали необхідні консультації щодо особливостей та вимог, окреслених у новій редакції Закону про охорону праці, та інших законів, які інплементують у вітчизняне законодавство Директиви ЄС та Конвенції МОП з питань безпеки та гігієни праці. Обговорено державну політику у сфері охорони праці в Україні, впровадження системи управління охороною праці на основі управління ризиками в атомній енергетиці та її значення для підприємств-підрядників, технології безпечного ведення робіт, добровільне страхування та медичний захист, розслідування нещасних випадків на виробництві відповідно до нових вимог, надання домедичної допомоги потерпілим під час виконання енергоремонтних робіт [3].

Була змодельована ситуація з надання домедичної допомоги потерпілим під час виконання робіт на атомній станції. Під час тренінгу кожен його учасник зміг відчути себе справжнім рятувальником, потренуватися на манекену виконати штучне дихання та закритий масаж серця.

Висновок до III розділу

Отже, в даному розділі було досліджено та проаналізовано, що середньооблікова чисельність персоналу компанії зросла до 2020 року на 2 особи, що пов'язано переважно зі зростанням обсягу робіт. Основне зростання відбулося категорії «робітники основного виробництва», а чисельність робочих категорії «робочі допоміжного виробництва» протягом трьох років збільшилася на 1 особа. Кількісний склад адміністративного персоналу залишився тим самим. Також, зроблено висновок, що спеціалістів із вищою освітою – 9 осіб. Інші фахівці мають або незакінчену вищу, або середню спеціальну освіту. За досліджуваний нами період професійний рівень значно зріс: не стало фахівців, які мають лише середню освіту, збільшилася кількість працівників, які здобули вищу освіту. Проте, темпи зростання продуктивності праці визначаються зростанням зарплати (130,9%:120,3%), що сприятливо впливає на діяльність ТОВ «Атоммонтажсервіс».

Основною метою управління кадрами в сучасних умовах є наймання та відбір, ефективно навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації. Для цього і проводяться щорічні семінари-тренінги, де вивчаються нові впровадження в систему роботи, також спеціалістів навчають медичної підготовки, правильного поводження з обладнанням, техніки безпеки та загальних правил експлуатації.

РОЗДІЛ 4. НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

4.1. Проблеми підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Атоммонтажсервіс».

На основі аналізу показників, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів у бізнес-структурі ТОВ «Атоммонтажсервіс», можна зробити висновок, що ступінь ефективності використання трудових ресурсів є недостатнім.

Серед основних проблем у використанні трудових ресурсів слід зазначити наступні:

- узагальнюючи, необхідний персонал є, але існують проблеми з укомплектуванням кадрів у сфері послуг та основному виробничому секторі;

- незважаючи на збільшення кількості працівників з вищою освітою протягом досліджуваного періоду, загальна кількість працівників з вищою освітою не є значною;

- за період, охоплений дослідженням, рівень найму працівників не збільшився, що свідчить про те, що виробництво не розвивається;

- відсутня система належного стимулювання працівників, заробітна плата майже не зростала, була відсутня преміальна винагорода – 2019 р., хоча дана проблема почала вирішуватися у 2020 р.

- спостерігається тенденція скорочення ефективного робочого часу на підприємстві;

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

- не завжди фактичний показник середньорічного виробітку одним робітником відповідає плановому [15].

Отже, для того щоб вирішити дані проблеми розглянемо певні напрямки в таблиці 4.1

Напрямки розв'язання проблем з підвищенням ефективності підприємства.

Проблеми	Напрямки розв'язання проблеми
Недостатньо укомплектований персонал	Розрахунок КРІ допоможе проаналізувати плинність кадрів
Недостатня кількість персоналу, яка має освіту робочої спеціалізації	Провести рекламу підприємства з відкрити вакансіями в університетах, технікумах та коледжах
Через низький найм працівників, низький розвиток	Потрібно дати рекрутеру можливість і час для якісного спілкування з наймаючим менеджером. Перед відкриттям підбору, дуже важливо створити точний портрет кандидата з докладним описом Soft Skills, компетенцій, умінь, якими повинен володіти фахівець.
Невмотивований персонал	Розробка систем мотивації, вироблення систем оплати праці, участі персоналу в прибутках і капіталі підприємства, розробка форм морального стимулювання персоналу.
Скорочення ефективного часу	Основні чинники підвищення ефективності роботи підприємства полягають в підвищенні його технічного рівня, вдосконаленні управління, організації виробництва і праці, зміні обсягу та структури виробництва, поліпшенні якості природних ресурсів
Низька продуктивність	Уміння прогнозувати розвиток ситуації і можливі реакції підлеглих дозволяє менеджеру своєчасно приймати оптимальні рішення для забезпечення виконання організаційних завдань.
Факти не відповідають планам	Проаналізувати планування та фактичні дані, щоб зрозуміти помилки та отримати в майбутньому кращий результат

4.2 Проєкт підвищення ефективності використання трудових ресурсів на прикладі ТОВ «Атоммонтажсервіс».

Керівництву ТОВ «Атоммонтажсервіс» пропонується провести такі заходи:

1. Для скорочення втрат робочого часу необхідно розробити та впровадити ефективну систему матеріального та морального стимулювання за відпрацювання планового фонду робочого часу, на основі впровадження різного виду доплат та штрафів, використовуючи преміальні фонди.

2. Для підвищення обсягів та якості виконуваних робіт та підвищення ефективності використання людського капіталу на підприємстві впровадити систему підвищення кваліфікації кадрів.

3. Для покращення загального соціально-психологічного клімату у колективі запропонувати проведення спільних зборів [17]

Вивчений рівень невиробничих втрат робочого дня працівників ТОВ «Атоммонтажсервіс» показав, що першорядною причиною цього є зрівняльна система оплати праці, яка залежить від кваліфікації працівників, а також низька трудова дисципліна. Таким чином, необхідно використовувати оплату праці як базовий засіб стимулювання сумлінної роботи. Індивідуальний заробіток співробітників має визначатися їх особистим трудовим внеском, результатами виробничої діяльності, якістю праці, - і це без будь-яких встановлених рамок [19].

Для цього в досліджуваному підприємстві пропонується введення системи підвищувальних та знижувальних коефіцієнтів, які враховуватимуть різні умови виконання роботи. Такий захід дозволить більш ефективно розподіляти види доплат до основного окладу і буде стимулювати працівників до підвищення трудової та технічної дисципліни.

Варто зауважити, що розробку системи стимулювання праці персоналу ТОВ «Атоммонтажсервіс» важливо доручити економічному та технічному відділу, спеціалісту з кадрів необхідно спільно з начальниками дільниць визначити потребу у навчанні робітників основного виробництва. Для цього потрібно, щоб начальники ділянок на підставі виробничих завдань підготували пропозицію щодо підготовки та навчання персоналу, а після – склали графік підготовки та підвищення

кваліфікації робітників для недопущення простоїв та зниження продуктивності самої компанії [47]. Генеральному директору необхідно затвердити нову програму та укласти договір з найкращим центром підготовки та підвищення кваліфікації за необхідною спеціальністю – «Кадровик.ua». Відповідно, фінансовій службі потрібно буде забезпечити фінансування та облік витрат.

Отже, як було зазначено вище, нами пропонується запровадження системи підвищувальних і знижувальних коефіцієнтів, які враховуватимуть різні умови виконання роботи. Такий захід дозволить більш ефективно розподіляти види доплат до основного окладу та стимулюватиме працівників до підвищення трудової та технічної дисципліни.

У таблиці 4.2. подаємо підвищуючі та знижувальні коефіцієнти, розроблені з урахуванням інтересів підприємства для категорій працівників.

Таблиця 4.2.

Підвищуючі та знижувальні коефіцієнти

№ п/п	Найменування показників	Коеф.
1	Підвищуючі показники	
2	Перевиконання виробничого завдання	0,3
3	Відсутність браку під час виробництва	0,1
4	Надання практичної допомоги молодим робітникам	0,1
5	Освоєння нової техніки та нових технологічних процесів	0,3
6	Економія сировини та матеріалів	0,2
7	Прояв ініціативи у виконанні спільних завдань підрозділу та отриманої роботи, високий професіоналізм та ефективність праці	0,2-0,5
8	Збільшення прибутку	0,3
	Знижувальні коефіцієнти	
1	Несвоєчасне виконання обов'язків, передбачених посадовими інструкціями (невиконання планових завдань)	0,2
2	Порушення правил безпеки	0,2-0,4
3	Порушення виробничої та трудової дисципліни	0,5
4	Неефективне використання обладнання, інструментів	0,1
5	Незабезпечення збереження матеріальних цінностей	0,2
6	Інші порушення, що негативно позначаються на результатах роботи підрозділу	0,15

Подана нами модель оцінки показує взаємозв'язок особистого внеску співробітників та його відповідальності на роботу, що безпосередньо відбивається

з їхньої зарплати, т.д. виконання тієї чи іншої роботи включає їхню певну градацію співвідношень в оплаті праці.

Далі, пропонуємо вивчити розраховані показники оплати праці, до і після запровадження запропонованих заходів з прикладу категорії «працівники служби експлуатації» (з групи «працівники основного виробництва»). У таблицях 4.3. - 3.7. подано основні дані.

Таблиця 4.3.

Розрахунок середньомісячного фонду оплати праці на прикладі працівників служби експлуатації

Перелік робіт	Кількість продукції, робіт, послуг, шт		Час на виготовлення одиниці продукції, робіт, послуг, год		Розцінка за од. продукції, робіт, послуг, грн	Фонд оплати праці, грн	
	Факт 2021	План 2022	Факт 2021	План 2022		Факт 2021	План 2022
Керівник служби експлуатації	144	152	0,62	0,59	133,85	19274,4	23961,3
Сантехнік	144	152	0,81	0,74	157,64	22700,2	23961,3
Перевіряючий	144	152	0,89	0,85	162,16	25325,6	24648,3
Разом						65,325,6	68954,8

Отже, ми бачимо, що ФОП для співробітників за плановим середньомісячним виробленням на 2023 рік складе 68,9 тис. грн., А за фактом на 2021 рік цей показник був на позначці 65,3 тис. грн. Різниця у 3,6 тис. грн. обумовлена невиконанням плану щодо обсягу виконаних робіт.

У таблиці 4.4. розглянемо, як розподілялася весті між працівниками ланки.

Таблиця 4.4.

Формування фактичної середньомісячної заробітної плати для працівників служби експлуатації

Працівники	Кількість відпрацьованих годин, год	Заробіток, грн
Керівник служби експлуатації	168	19274,4
Сантехнік	168	22700,2
Перевіряючий	168	23351,0
Всього	504	65325,6

Розрахунок показника заробітної плати відбувався на базі даних про відпрацьований час та встановлений розряд. За умови впровадження системи коефіцієнтів, ФОП – зміниться.

У таблиці 4.5. розглянемо варіанти застосування системи коефіцієнтів з розрахунком на невиконання, виконання та перевиконання планових виробничих показників.

Таблиця 4.5.

Розрахунок середньомісячного фонду оплати праці при впровадженні нової системи підвищувальних та знижувальних коефіцієнтів для працівників служби експлуатації

Перелік робітників	Кількість продукції, робіт, послуг, шт		Час на виготовлення одиниці продукції, робіт, послуг, год		розцінка за од. продукції, робіт, послуг, грн	Фонд оплати праці, грн	
	Факт 2021	План 2021	Факт 2021	План 2021		Факт 2021	План 2021
Керівник служби експлуатації	144	152	0,62	0,59	133,85	19274,4	23961,3

Перелік робітників	Кількість продукції, робіт, послуг, шт		Час на виготовлення одиниці продукції, робіт, послуг, год		розцінка за од. продукції, робіт, послуг, грн	Фонд оплати праці, грн	
	Факт 2021	План 2021	Факт 2021	План 2021		Факт 2021	План 2021
Сантехнік	144	152	0,81	0,74	157,64	22700,2	23961,3
Перевіряючий	144	152	0,89	0,85	162,16	25325,6	24648,3
Разом						65,325,6	68954,8
Знижувальні коефіцієнт 5%						3266,3	
Разом						62059,3	

Отже, із поданих даних у таблиці 4.5. ми можемо дійти невтішного висновку у тому, що ФОП зменшився за допомогою застосування понижуючого коефіцієнта у вигляді 5% і становить 62 059,3 грн., що у 3 266,3 грн менше, ніж за існуючої системи.

Проведемо аналогічні розрахунки щодо розподілу ФОП.

У таблиці 4.6. сформулюємо фактичну середньомісячну заробітню плату для працівників служби експлуатації, де проаналізуємо відпрацьованих годин, знижувальні коефіцієнти, підвищуючі показники та заробіток для керівника служби експлуатації, сантехніку та перевіряючому. Потім проаналізуємо загальну кількість відпрацьованих годин та їхній загальний заробіток.

Таблиця 4.6.

Формування фактичної середньомісячної заробітної плати для працівників
служби експлуатації

Працівник	Кіль- кість відпра- цьова- них го- дин, год	Знижувальні коефіцієнти	Підвищуючі показники	Заробіток, грн
Керівник служби експлу- тації	168	0,8		15584,0
Сантехнік	168		1,1	25214,8
Перевіряючий	168	0,9		21260,5
Всього	504			62059,3

З розрахунків у таблиці 4.6. видно, що сантехнік отримав підвищуючий коефіцієнт у вигляді 10% відсутність браку виконаних робіт. А керівник служби експлуатації та контролер мають знижуючий коефіцієнт у розмірі 20 та 10% відповідно за знижену якість робіт та послуг, та неефективне використання обладнання.

Таким чином, можна спостерігати перерозподіл відрядного заробітку між справжніми працівниками відповідно до їх трудового внеску та посади.

Можна провести розрахунки за середньомісячним ФОП. При цьому враховуватимемо 100% виконання плану впровадження запропонованих заходів.

Розрахунки у таблиці показують, що при виконанні плану оплата праці представникам представлених професій основного виробництва дорівнює 68 954,8 грн., що підвищує її 3 629,2грн. Це є суттєвим стимулом для працівників ланки та закликає їх відповідально ставитися до своєї безпосередньої діяльності.

Таблиця 4.7.

Розрахунок середньомісячного фонду оплати праці під час впровадження нової системи підвищувальних та знижувальних коефіцієнтів для представників напрямів основного виробництва та дотримання умови 100% виконання планових показників

Перелік робітників	Кількість продукції, робіт, послуг, шт		Час на виготовлення одиниці продукції, робіт, послуг, год		розрахунок за од. продукції, робіт, послуг, грн	Фонд оплати праці, грн	
	Факт 2021	План 2021	Факт 2021	План 2021		Факт 2021	План 2021
Керівник служби експлуатації	152	152	0,59	0,59	133,85	20345,2	20345,2
Сантехнік	152	152	0,74	0,74	157,64	23961,3	23961,3
Перевіряючий	152	152	0,85	0,85	162,16	24648,3	24648,3
Разом						68954,8	68954,8

Розглянемо, як перерозподілиться фонд оплати праці по справжнім працівникам з урахуванням повного виконання плану та застосування системи коефіцієнтів.

Таблиця 4.8.

Формування фактичної середньомісячної заробітної плати з урахуванням коефіцієнтів під час виконання плану

Працівник	Кількість відпрацьованих годин, год	Знижувальні коефіцієнти	Підвищуючі показники	Заробіток, грн

Керівник служби експлуатації	168	0,8		17655,5
Сантехнік	168		1,1	27736,6
Перевіряючий	168	0,9		23562,7
Всього	504			68954,8

Перерозподіл заробітної плати відбувся з урахуванням вкладу кожного працівника, що забезпечує її справедливий розподіл.

Розглянемо варіант та розрахунок фонду оплати праці за 10% перевиконання плану в таблиці 4.9.

Таблиця 4.9.

Розрахунок середньомісячного фонду оплати праці за нової системи підвищують та знижувальних коефіцієнтів для представників напрямів основного виробництва при перевиконанні плану

Перелік робітників	Кількість продукції, робіт, послуг, шт		Час на виготовлення одиниці продукції, робіт, послуг, год		розцінка за од. продукції, робіт, послуг, грн	Фонд оплати праці, грн	
	Факт 2021	План 2021	Факт 2021	План 2022		Факт 2021	План 2021
Керівник служби експлуатації	167	152	0,62	0,59	133,85	22353,0	20345,2
Сантехнік	167	152	0,81	0,74	157,64	26325,9	23961,3
Перевіряючий	167	152	0,89	0,85	162,16	27080,7	24648,3
Разом						75759,6	68954,8
Знижувальні коефіцієнт 5%						3788,0	
Разом						79547,6	

Фонд оплати праці під час перевиконання плану збільшився на 14 222 грн. А перерозподіл фонду оплати праці між представниками напрямів основного виробництва матиме такий вигляд (таблиця 4.10).

Таблиця 4.10.

Формування фактичної середньомісячної заробітної плати для представників служби експлуатації з урахуванням коефіцієнтів у разі перевиконання плану

Працівник	Знижувальні коефіцієнти	Підвищуючі показники	Знижувальні коефіцієнти	Заробіток, грн
Керівник служби експлуатації	168	0,8		20372,5
Сантехнік	168		1,1	31995,1
Перевіряючий	168	0,9		27179,9
Разом				79547,6

Отже, продемонстрована система застосування підвищувальних та знижувальних коефіцієнтів показала, що фонд плати праці є за нової системи стимулюючим фактором, що призводить до зниження непродуктивних втрат часу та матеріалів, що призводить до справедливого розподілу оплати праці працівників відповідно до їх особистого внеску. Дана система мотивації праці дозволить поставити заробіток працівників ТОВ «Атоммонтажсервіс» залежно від їхнього особистого трудового вкладу в результати роботи, ставлення до праці, так і від підсумків фінансово-господарської діяльності підприємства.

Далі розглянемо другий захід. Напрямок на курси в «Кадровик.ua» передбачає навчання без відриву від виробництва, саме цим обумовлений вибір даного навчального комбінату. «Кадровик.ua» має багаторічний досвід проведення навчання без відриву від виробництва, має ліцензію на проведення кваліфікаційних іспитів з необхідного профілю. На підприємстві склався ефективний механізм підготовки та підвищення кваліфікації персоналу. Через внутрішню фірмову систему підготовки кадрів «Кадровик.ua» щорічно проходить близько 200 осіб [14].

Розглянемо графік проведення робіт із підвищення кваліфікації робітників основного виробництва для підприємства у таблиці 4.11.

Таблиця 4.11.

Графік проведення робіт з підвищення кваліфікації робітників основного виробництва у ТОВ «Атоммонтажсервіс»

Посада	Розряд	Кількість працівників		2022	
		Фактична	Після навчання	3 кв.	4 кв.
Різноробочий	1	3	2	1	
	2	5	5	1	
	3	7	5		2
	4	6	6	2	
	5	2	3	1	
	6	1	2		
Сантехнік	3	6	4	2	
	4	5	5		1
	5	1	2		
	6	1	2	1	
Перевіряючий	3	4	4	1	
	4	4	3		2
	5	1	2		1
	6	0	1		

Підвищення кваліфікації співробітників компанії призведе до зростання продуктивності праці, а також збільшить норми виробітку підвищить якість робіт, хоча і вплине на збільшення ФОП, але це збільшення буде компенсовано зростанням обсягу виробництва.

Як третій захід хотілося б порекомендувати почати проводити ранкові (денні, вечірні) збори всього колективу, для цього в головному офісі на першому поверсі є

місткий конференц-зал, який використовується переважно для зустрічей вищого керівництва. «Планерку» можна охарактеризувати як коротку оперативну нараду щодо обговорення результатів роботи та поточних проблем. Варіанти вирішення цих проблем теж можна обговорювати, але тоді це буде вже триваліша нарада з конкретного питання. А основна мета «планерки» - контроль поточної ситуації та моніторинг актуальних проблем у роботі компанії.

Питання, на які керівництво має обговорювати спільно зі співробітниками під час «планерки»:

- що відбулося вчора (позавчора, минулого тижня), чому;
- що не вийшло виконати, чому;
- що і як ми плануємо робити сьогодні (завтра, наступного тижня), яких результатів ми очікуємо [32].

Також потрібно відзначити роль «планерки» у формуванні лояльності персоналу компанії. Лояльність персоналу, або, кажучи простою мовою, вірність компанії формується у співробітників не тільки і не стільки за рахунок заробітної плати та інших матеріальних благ (хоча і вони, безумовно, відіграють роль). Лояльність не купується. А виникає через правильно збудовану комунікацію. Таким чином, «планерка» може стати чудовим інструментом підвищення цієї самої лояльності [9].

У ході «планерки» руйнуються бар'єри між відділами компанії, знижується роз'єднаність. Все, що відбувається в компанії (плани, завдання, проблеми) стає ближчим і зрозумілішим кожному працівникові, що підвищує мотивацію та зацікавленість людей. Адже якщо співробітнику невідомі (незрозумілі) довгострокові та короткострокові цілі компанії, показники ефективності її роботи, завдання на найближчий тиждень, це неминуче веде до демотивації та, як наслідок, погіршення результатів роботи та втрати керованості [33].

З іншого боку, якщо співробітники добре розуміють, що відбувається в компанії, у кожному відділі, радіють загальним «удачам» та досягненням, поділяють (просто поділяють, навіть якщо не вирішують спільно) проблеми, то саме через такі переживання, які можна отримати на «планерці», і формується лояльність, командний дух.

Добре організована «планерка» дозволяє швидко та ефективно стимулювати персонал на вирішення щоденних завдань, мотивувати до досягнення спільних цілей. Це один із ідеальних інструментів формування командного духу у співробітників — у зв'язку з цим треба наголосити, що особливо важливо проводити планерки в період запровадження змін у компанії. Через «планерку» легко отримувати зворотний зв'язок від персоналу та коригувати план нововведень.

Ознаками ефективності планерки є її результати — щось спланували, отримали зворотний зв'язок, вирішили спірну ситуацію, поширили чи зібрали нову інформацію тощо. До речі, буває, що співробітники, а іноді й керівники сприймають планерку як втрату часу, але насправді так можна сказати лише про неефективну, неправильно організовану «планерку» [28].

Цей захід не потребує жодних фінансових витрат, а відсоток підвищення мотивації дуже високий. Такі заходи допоможуть працівникам розглянути варіанти реалізації своїх знань та умінь, з чим у деяких опитаних нами у дослідженні — проблеми; також це підвищить загальний моральний дух колективу.

4.3 Вплив підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ефективність діяльності підприємства на прикладі ТОВ «Атоммонтажсервіс».

Система застосування підвищують і знижувальних коефіцієнтів свідчить у тому, що фонд оплати праці нових умовах є стимулюючим чинником. Ця ситуація призводить до зменшення непродуктивних втрат часу та матеріалів. А це у свою чергу призводить до справедливого розподілу оплати праці працівників відповідно до їхнього особистого внеску [26]. Така система мотивації праці дозволяє заробітну плату співробітників ТОВ «Атоммонтажсервіс» взаємопов'язати з особистим трудовим вкладом кожного працівника результати роботи підприємства. А також нова система ставить залежність відношення до праці співробітників до результатів фінансово-господарської діяльності організації.

Підвищення кваліфікації персоналу у навчальному центрі «Кадровик.иа» призведе до підвищення продуктивності праці, збільшення норм виробітку

підвищить якість робіт, хоч і вплине на збільшення фонду оплати праці, але це збільшення буде компенсовано зростанням обсягу виробництва[36].

Також було вирішено ввести до звичного робочого устрою персоналу ТОВ «Атоммонтажсервіс» ранкові збори «планерки». У ході «планерки» руйнуються бар'єри між відділами компанії, знижується роз'єднаність, зростаємо лояльність персоналу і вирішуються конфліктні ситуації, що починаються. Цей захід не коштуватиме компанії нічого.

Впровадження запропонованих заходів підвищить як вироблення і якість використання трудових ресурсів, а й помітно поліпшить соціально- психологічний клімат у робочому колективі. Це також може сприяти підвищенню привабливості підприємства для комплектації кваліфікованими кадрами.

Важливо те, що однією з цілей нашого проекту є підвищення зацікавленості співробітників ТОВ «Атоммонтажсервіс» до так званої системи довічного найму, яка полягає в тому, що разом із системою навчання дозволить проводити ротацию кадрів. Співробітник компанії освоює як суміжні процесії, а й увесь цикл діяльності підприємства міста і, якщо виникне необхідність, зможе замінити будь-якого працівника. Йому гарантується постійна зайнятість, дається можливість оплати навчання своїх дітей за спеціальностями, які потрібні для компанії та перевагу для працевлаштування на тих самих умовах. Така міра дозволить як «закріпити» працівників у створенні, а й дасть можливість самої компанії скоротити у майбутньому витрати на добір, відбір і найм персоналу [13].

Одним із резервів щодо оптимізації використання робочого часу є зниження невиробничих втрат робочого часу. Розглянемо, як змінюється баланс робочого дня при застосуванні запропонованих заходів (таблиця 4.12.).

Як бачимо, втрати робочого дня, спричинені низькою трудовою дисципліною та низьким рівнем зацікавленості у результатах роботи, повністю скорочуються після впровадження системи матеріального стимулювання, підвищення трудової дисципліни. На зниження продуктивних втрат можуть впливати покращення системи організації відпочинку вчасно міжзмінних та внутрішньо змінних перерв.

Ефективний баланс робочого часу працівників основного провадження після проведення запропонованих заходів у 2023 році

Показник	На одного працівника		Зміна	
	Факт 2021р.	План 2021р.	На одного	На всіх
Календарна кількість днів	365	365	1	46
Включаючи:				
Вихідні та святкові дні	117	117	0	0
Номінальний фонд робочого часу, год	248	249	1	46
Включаючи:				
-щорічні відпустки	19	19	0	0
-відпустки через навчання	2	2	0	0
-відпустки по вагітності та пологах	0	0	0	0
-додаткові відпустки з дозволом адміністрації	3	2	-1	-46
Хвороби	6	2	-4	-184
Прогулянки	0	0	0	0
Простої через провину співробітників	2	0	-2	-92
Фонд явки робочого часу, дні	215	224	9	414
Тривалість робочої зміни, год	8	8	0	0
Бюджет робочого часу, год	1750	1792	42	1932
Показник	На одного працівника		Зміна	
	Факт 2021р.	План 2021р.		Факт 2021р.
Передсвяткові скорочені дні, днів	3	6	3	138
Пільговий час для підлітків	0	0	0	0
Час міжзмінного простою, год	15	0	-15	690

Корисний фонд робочого часу	1732	1786	54	2484
Середня тривалість робочої зміни, год	8,05	7,97	-0,08	-3,68
Понаднормовий робочий час, год	8,6	0	-8,6	-395,6
Марна трата робочого часу	2,06	0	-2,06	94,76

Продовження табл.4.12.

Директору ТОВ «Атоммонтажсервіс» важливо звертати особливу увагу на забезпечення виробничих результатів засобами організації ритмічної роботи компанії, підвищувати рівень трудової дисципліни серед працівників та відповідальність серед керівників.

Висновок до VI розділу

Отже, на основі проведеного дослідження було визначено проблеми та напрямки їх вирішення. Було запропоновано запровадження системи підвищувальних і знижувальних коефіцієнтів, які враховуватимуть різні умови виконання роботи. Такий захід дозволить більш ефективно розподіляти види доплат до основного окладу та стимулюватиме працівників до підвищення трудової та технічної дисципліни. Для підвищення ефективності праці було запропоновано ранкові планерки та тренінги для підвищення кваліфікації та отримання нових ідей для покращення роботи.

Також було визначено найістотніші фактори мотивації, що впливають на підвищення продуктивності праці:

- повна самостійність, розкутість керівників і необмежене право вибору в межах дозволеного законом;
- ефективне функціонування механізму соціального партнерства;
- пріоритет застосування почасової форми заробітної плати в її різних модифікаціях;

- обов'язкове виконання заданого обсягу робіт, розрахованого на основі прогресивних нор- мотивів, мікроелементного аналізу й нормування трудових процесів;
- урахування як особистих результатів праці, так і ділових якостей: кваліфікації, творчої ініціативи, швидкості, досконалості, якості роботи, у результаті змінюється орієнтація підприємців у стимулюванні праці з кількісних на переважно якісні показники роботи, завдяки цьому надається перевага в оплаті розумової праці, порівняно з фізичною;
- цінність рівня професійних знань працівника, коли заохочується суміщення пріоритетів, тобто суміжні знання в межах однієї кваліфікації.

Висновок

Отже, метою цієї випускної кваліфікаційної роботи є теоретичне та практичне обґрунтування аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Для досягнення поставленої мети було необхідне вирішення низки завдань:

1. Розглянути сутність, завдання та поняття трудових ресурсів.
2. Розкрити методи та показники ефективного використання трудових ресурсів для підприємства.
3. Проаналізувати структуру і чисельність трудових ресурсів
4. Вивчити напрями аналізу ефективності використання трудових ресурсів.
5. Проаналізувати ефективність використання трудових ресурсів, з прикладу комерційного підприємства .
6. Розробити економічно ефективний проєкт щодо вдосконалення процесу використання трудових ресурсів.

У результаті теоретичного, аналітичного та практичного дослідження було зроблено такі висновки:

Трудові ресурси - це продуктивні сили підприємств, включаючи працездатне населення, яке має фізичний та інтелектуальний потенціал для виробництва товарів і послуг. Фізичні та інтелектуальні якості, необхідні для трудової діяльності, залежать від віку, в якому застосовуються певні критерії, що дозволяє розподіляти трудові ресурси. Створення виробництва залежить від людей, які працюють у компанії (підприємстві). Звичайно, правильна організація виробництва та оптимальні принципи також відіграють важливу роль, але успіх підприємства залежить від виробництва певного персоналу, його знань, кваліфікації та навичок вирішення проблем.

Як економічна категорія, трудові ресурси включають фактичний персонал з необхідними кількісними та якісними характеристиками, який бере участь у процесі реалізації планів підприємства. Як складова трудових ресурсів країни, вона також включає потенційні кадри (резерви) з економічно неактивної категорії населення, які мають працездатність і готові брати участь у господарській діяльності підприємства.

Повне використання трудових ресурсів слід оцінювати за кількістю робочих днів та робочих годин, відпрацьованих одним працівником протягом звітного періоду. Такий аналіз проводиться для всіх категорій працівників, для кожного виробничого підрозділу і для компанії в цілому. При підборі персоналу враховуються такі показники, як рівень кваліфікації, досвід, якість виконуваної роботи, кваліфікація та дисципліна. Враховуючи динамічність трудових ресурсів компанії та зміни у виробництві, компанія розраховує коефіцієнт достатності трудових ресурсів для забезпечення виробничого процесу. Цей розрахунок базується на даних, отриманих в результаті агрегування балансу робочої сили компанії, балансу робочого часу та балансу робочих місць.

Як об'єкт дослідження було взято комерційне підприємство ТОВ «Атоммонтажсервіс». Тут було проаналізовано організаційно-економічні та виробничо-управлінські аспекти.

Проведений аналіз діяльності підприємства загалом, та система продуктивності праці зокрема, дала нам наступні результати:

- підприємство знаходиться на найнижчому прийнятному рівні фінансової безпеки, хоча він стане позитивним до 2020 року. Тому підприємство може дозволити собі впроваджувати інновації та вводити нові продукти лише в тому випадку, якщо вони є економічно успішними та рентабельними, а це гарантовано;
- хоча компанія має проблеми з плинністю кадрів, темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання заробітної плати, що позитивно впливає на діяльність компанії;
- продуктивність праці зросла проте, темпи зростання цього показника знизилися через змінні простої та внутрішні втрати працівників;
- темпи зростання середньорічної заробітної плати в компанії відстають від темпів зростання продуктивності праці.

З огляду на вищезазначене, необхідно розробити комплекс заходів для підвищення ефективності використання персоналу ТОВ «Атоммонтажсервіс». Ними стали:

1) З метою зменшення втрат робочого часу необхідно розробити та впровадити ефективну систему стимулювання, як матеріального, так і морального, за відпрацьований робочий час, що базується на введенні різноманітних доплат та штрафів з використанням преміальних фондів.

2) Впроваджувати механізми розвитку людських ресурсів для покращення кількості та якості роботи і підвищення ефективності використання людського капіталу.

3) Пропонується організувати спільні зустрічі для покращення соціально-психологічного клімату в колективі в цілому.

Були зроблені розрахунки та дано роз'яснення щодо кожного заходу.

Система застосування підвищувальних та знижувальних коефіцієнтів доводить, що фонд оплати праці за новою системою буде стимулюючим фактором, що призведе до зменшення непродуктивних втрат часу та матеріалів, а також до справедливого розподілу винагороди працівників відповідно до їхнього індивідуального внеску. За такої системи мотивації праці дохід працівників «Атоммонтажсервіс» залежатиме від їхнього індивідуального трудового внеску в результати роботи, ставлення до своєї справи та фінансово-економічних показників діяльності компанії.

Очікується, що навчання персоналу в навчальному центрі «Кадровик.ua» підвищить продуктивність праці, збільшить темпи виробництва та покращить якість роботи. Зарплати зростуть, але це зростання буде компенсовано збільшенням виробництва.

На додаток до вищезазначених заходів, у звичайний робочий розпорядок співробітників «Атоммонтажсервісу» було введено ранкову «планерку». Під час таких зустрічей руйнуються внутрішні відомчі кордони, усуваються розбіжності, зміцнюється лояльність співробітників і створюються нові конфлікти. Захід є безкоштовним для компанії.

Проведені економічні обґрунтування запропонованих заходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів, що у разі ухвалення керівництвом даних пропозицій, на підприємстві покращиться фінансова діяльність

підприємства: збільшиться виручка на 19%, при цьому рентабельність продукції (робіт, послуг) зросте на 91,4%. Про що свідчать проведені розрахунки.

Список літератури

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua>. (21)
2. Закон України «Про будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>
3. Закон України Про охорону праці [Редакція від 28.07.2022 р.]; [Електронний ресурс] // Сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
4. Акіліна О.В., Ільч Л.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник. К.: Алерта, 2010. 734 с.
5. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2012. 328 с.
6. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. К.: Центр учбової літератури. 2019. 417 с.
7. Баюра Д. О. Соціальна відповідальність як інструмент удосконалення корпоративного управління в Україні [Текст] / Д. О. Баюра // Теоретичні та прикладні питання економіки: збірник наукових праць. – К.: ВПЦ “Київський університет”. – 2012. – Т. 1. – С. 204-210.
8. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. Регіональна економіка. 2010. № 1. С. 172–177.
9. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. Регіональна економіка. 2010. № 1. С. 172–177.
10. Богиня Д. П., Грішнова О.А. Основи економіки праці : [навч. посіб.]. К. : Знання-Прес, 2018. 313 с.

- 11.Бутенко І.А. Методичні підходи до оцінки ефективності системи управління персоналом підприємства / І. А. Бутенко, А. В. Курносова. // Економічні інновації. – 2015. – №60. – С. 66–74. вид. К.: Центр учбової літератури, 2010. 488 с.
- 12.Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкапова О.М. Управління персоналом: навч. посібник.2-ге вид. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
- 13.Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства. навч. посібник. 2-ге
- 14.Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально–трудова відносини: Підручник. К.: Знання, 2018. 535 с.
- 15.Данюк В.М. Управління персоналом : підручник / [В. М. Данюк, А. М. Колот, Г. С. Суков та ін.] ; за заг. та наук. ред. канд. екон. наук., проф. В. М. Данюка. — К. : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. — 666 с.
- 16.Джаин И.О. Оценка трудового потенциала / И.О. Джаин. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2009. – 250 с.
- 17.Діагностика, розвиток: монографія. Х.: Вид. ХНЕУ, 2021. 231 с.
- 18.Дороніна М.С., Сатушева К.В. Людські ресурси виробничої організації.
- 19.Економіка праці та соціально-трудова відносини: [навч. посіб.] / за ред. Г.В. Назарової. –К.: Знання, 2012. –573 с.
- 20.Єрмаков О.Ю., Величко О.В. Формування і ефективність використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах: монографія. К.: Аграр Медіа Груп, 2020. 172 с.
- 21.Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник. К.: Кондор, 2004. 432 с.
- 22.Замчевська Н.В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві / Н.В. Замчевська, А.П. Пушка, І.П. Паславський.
- 23.Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник. К.: Знання, 2010. 476 с.

24. Іщенко Т. Формування мотиваційного механізму високоефективної праці персоналу підприємства. Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана. 2021.
25. Калина А. В. Економіка праці: навч. посібник. К.: МАУП, 2004. 272 с.
26. Кірейцев Г. Г. Фінансовий менеджмент / Г. Г. Кірейцев, Н. Г. Виговська, О. М. Петрук. – Житомир, 2002 – 431 с.
27. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 317 с.
28. Крущельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч.
29. Куценко А. В. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю діяльності підприємств споживчої кооперації України : [монографія] / А. В. Куценко. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008 – 215 с.
30. Лахтіонова Л. А. Фінансовий аналіз сільськогосподарських підприємств: навч. посібник / Л. А. Лахтіонова. – Київ : КНЕУ, 2004. – 365 с.
31. Макаровська Т. П. Економіка підприємства: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2008. — 384 с. — Бібліогр. : с. 378–380.
32. Макаровська Т. П., Бондар Н. М. Економіка підприємства: навч. посібник. К.: МАУП, 2003. 304 с
33. Мерзляк А. В. Економіка праці і соціально-трудова відносина : навч. посіб. / А. В. Мерзляк, Є. П. Михайлов, М. Х. Корецький, Г. О. Михайлова / [за ред. Є. П. Михайлова]. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005. – 240 с.
34. Мец В. О. Економічний аналіз фінансових результатів та фінансового стану підприємства: навч. посібник / В. О. Мец. – Київ : Вища шк., 2003. – 278 с.
35. Михайлова Л. І. Управління персоналом: навч. посібник. Суми: Козацький вал, 2003. 256 с.
36. Мілашенко В. М. Розвиток системи мотивації персоналу підприємства в умовах кризи / В. М. Мілашенко // Вісник Української академії банківської справи. – 2010. – № 1. – С. 149–155.

37. Назарова Г. В. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів / Г. В. Назарова // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – № 1 (26). – С. 155 -165.
38. Позняк О. В. Проблеми формування міграційної політики України в сучасних умовах. / О.В. Позняк // Демографія та соціальна економіка — 2009. — № 1. — С. 20-28.
39. Попов С.В. Трудові ресурси України: стан та перспективи розвитку. Форум права. 2003. № 3. С. 419– 426
40. Прокопенка І. Ф. Курс економічного аналізу: Підручник / За ред. І. Ф. Прокопенка. – Харків: Легас, 2004. – 384 с.
41. Ру Домінік Управління [Пер. з француз.]. Домінік Ру, Данієль Сульє. – Київ : Основи, 1995. – 442 с.
42. Семенькова А. В. Сучасні проблеми підбору персоналу і механізм їх реалізації / А. В. Семенькова // Економіка та держава. – 2009. – № 5. – С. 106 – 112.
43. Сідун В.А., Пономарьова Ю.В. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: центр навчальної літератури, 2003. 436 с.
44. Соловйов А., Романенкова Г. Формування трудових ресурсів і зайнятості. Економіст. 2021. № 10. С. 72–77.
45. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы// Хозяйственное строительство. – Вып.2 – М.,1922. – С.34-45.
46. Сьомченко В. В. Відтворення населення як фактор формування трудових ресурсів. Вісник Запорізького національного університету: збірник наукових статей. Економічні науки. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2009. №1 (4). С. 56-60
47. Фінанси зарубіжних корпорацій: навч. посібник / В. М. Суторміна, В. М. Федосов, Н. С. Рязанова, за ред. В. М. Федосова. – Київ : Либідь, 1993. – 247 с.
48. Чалий О. І., Лобза А. В. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку: монографія. Дніпропетровський держ. фін. ек. ін-т. Дніпропетровськ, 2003. 98с.

- 49.Череп А.В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств / А. В. Череп, І. М. Дашко. // Агросвіт. – 2012. – №15. – С. 48–50.
- 50.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.
- 51.Шевчук В. Р. Аналітичне забезпечення раціоналізації грошових потоків підприємств / В. Р. Шевчук. – Львів : Дисертація канд. екон. Наук, 2000.
- 52.Schultz T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources. Fiftieth Anniversary Colloquium VI. N.Y., 1975. P. 69.

Додатки

Додаток А

Підприємство ТОВ «Атоммонтажсервіс» за ЄДРПОУТериторія місто Нетішин Хмельницька область за КОАТУУ

Організаційно-правова форма господарювання _____ за КОПФГ

Вид економічної діяльності _____ за КВЕД

Середня кількість працівників 70 осіб персоналу

Адреса телефон

Одиниця виміру: тис. грн. без десяткового знаку (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2, грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку “v” у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

Баланс (Звіт про фінансовий стан)**на 31 грудня 2021 р.**

Найменування	На 31 січня 2021 року	На 31 січня 2020 року	На 31 січня 2019 року
АКТИВ			
I. НЕОБОРОТНІ АКТИВИ			
Основні кошти	4890	5010	5510
Висновки по розділу I.	4890	5010	5510
II. ОБОРОТНІ АКТИВИ			
Запаси	490	130	140
Податки на додану вартість по куплених цінностях	14	6	3
Дебіторська заборгованість	796	387	517
Готівка та готівкові Еквіваленти	850	137	130
Висновки по розділу II.	2150	660	790
БАЛАНС	7040	5670	6300
ПАСИВИ			
III. КАПІТАЛ ТА РЕЗРВИ			
Статутний капітал (складальний капітал, статутний фонд, вклади партнерів)	10	10	10

Прибуток (збиток) до оподаткування	166	126
Поточний податок на прибуток	28	21
чистий прибуток (збиток)	138	105

Додаток В

Аналіз використання фонду робочого часу ТОВ «Атоммонтажсервіс» в 2021 р.

Заходи	Термін виконання	Виконавець
1. Впровадження системи стимулювання праці	1 місяць	
1.1 Аналіз існуючої системи мотивації та оплати праці	5 днів	Виробничо-економічний відділ
1.2. Організація збору пропозицій щодо введення нової системи стимулювання	10 днів	Виробничо-економічний відділ, начальники дільниць, відділ головного механіка, відділ кадрів
1.3 Розрахунок системи коефіцієнтів стимулювання праці	10 днів	Виробничо-економічний відділ, бухгалтерія
1.4. Затвердження системи стимулювання праці	5 днів	Генеральний директор
1.5. Введення системи стимулювання праці		Виробничо-економічний відділ, бухгалтерія
2. Підвищення кваліфікації персоналу	3 місяці	
2.1. Збір заявок на навчання персоналу та підвищення кваліфікації	15 днів	Відділ кадрів, начальники ділянок, механік
2.2. Визначення потреби у підвищенні кваліфікації персоналу	10 днів	Директор, головний інженер, відділ кадрів
2.3 Укладання договору на перепідготовку кадрів та підвищення кваліфікації	1 місяць	Директор, відділ кадрів
2.4 Призначення наставників із числа кваліфікованих робітників	15 днів	Директор, начальники ділянок, відділ кадрів

2.5 Складання та затвердження графіка по перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників у ТОВ «Прогрес» та на ділянках	10 днів	Директор, начальники ділянок, відділ кадрів
--	---------	---