

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВСП «ОДЕСЬКИЙ ТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ОНТУ»

Спеціальність 051
«Економіка»
Група 2БЕП - 31

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеню першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

на тему: **«Показники та шляхи поліпшення використання трудових
ресурсів підприємства на базі ТОВ «Телекарт-Прилад»»**

Проектний матеріал складається з пояснювальної записки на 72 сторінках та ілюстративного матеріалу

Здобувач освіти _____ (Лютова Д.О.)

Керівник _____ (Шимко О.В.)

До захисту допущений

Завідувач кафедри _____ (Кулаковська Т.А.)

Завідуючий відділенням _____ (Воронкова Ю.В.)

Захист « ____ » _____ 20__ р. Протокол АК № _____

Оцінка АК _____

Секретар АК _____

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВСП «ОДЕСЬКИЙ ТЕХНІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ОНТУ»

Відділення економічне
Кафедра Економіки
Освітньо - професійна програма «Економіка»
Спеціальність 051 «Економіка»
Форма навчання денна

ЗАТВЕРДЖУЮ:
Заст. дир. з НВР Беркань І.В.

“ _____ ” _____ 20__ р.

З А В Д А Н Н Я
на кваліфікаційну роботу бакалавра

Здобувачу освіти Лютовій Дар'ї Олександрівни

Тема кваліфікаційної роботи: Показники та шляхи поліпшення використання трудових ресурсів підприємства на базі ТОВ «Телекарт-Прилад»

1. Затверджена наказом по коледжу № _____ від «__» _____ 20__ р.
2. Термін подання здобувачем освіти закінченої роботи «__» _____ 20__ р.
3. Вихідні дані до роботи: характеристика підприємства, на матеріалах якого виконується робота, річні звіти, статистична та фінансова звітність, плани розвитку підприємства.
4. Зміст роботи (перелік питань, що підлягають розгляду):

Вступ

Розділ 1. Теоретичні та методичні основи ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Розділ 2. Аналіз виробничо-господарської діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»

Висновки та пропозиції

Список використаних джерел

Додатки

5. Перелік графічного матеріалу: _____
- _____
- _____

6. Консультанти з окремих розділів роботи:

Розділ	Консультант (вчене звання, ППП)	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

7. Дата видачі завдання – «__» _____ 20__ р.

Керівник _____ (Шимко О.В.)

Завдання прийняв до виконання _____ (Лютова Д.О.)

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи
1.	Вибір і затвердження теми, оформлення бланка завдання кваліфікаційної роботи	05.10.21
2.	Розробка календарного плану виконання етапів роботи	06.10 - 12.10.21
3.	Складання плану кваліфікаційної роботи	13.10 – 27.10.21
4.	Написання вступу до роботи	28.10 – 19.11.21
5.	Підготовка теоретичної частини роботи	22.11.21 – 18.02.22
6.	Виконання аналітичної частини роботи	21.02 – 20.05.22
7.	Написання висновків та пропозицій	23.05 – 03.06.22
8.	Складання списку використаної літератури	06.06 – 10.06.22
9.	Оформлення роботи і подання керівнику	13.06 – 17.06.22
10.	Підготовка доповіді та презентації до захисту роботи	20.06 - 24.06.22
11.	Захист роботи	27.06.22

Здобувач освіти _____ (Лютова Д.О.)
(підпис)

Керівник роботи _____ (Шимко О.В.)
(підпис)

АНОТАЦІЯ

на кваліфікаційну роботу бакалавра Лютову Д.О.

на тему: «Показники та шляхи поліпшення використання трудових ресурсів підприємства на базі ТОВ «Телекарт-Прилад»»

КРБ містить 72 сторінки, 24 таблиці, 1 рисунок, список використаних джерел з 39 найменувань.

Метою виконання роботи є дослідження ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Об'єктом роботи виступає процес організації ефективного використання трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад».

Предметом дослідження є теоретичні, методологічні та практичні підходи до підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад».

Завданням роботи передбачено виявлення шляхів покращення використання трудових ресурсів підприємства.

За результатами виконаної роботи сформульовані висновки та пропозиції щодо конкретних основних шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад».

Одержані результати можуть бути використані на підприємстві.

Рік виконання роботи - 2022.

Рік захисту роботи - 2022.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	6
1.1 Поняття і сутність трудових ресурсів підприємства.....	6
1.2 Система показників використання трудових ресурсів підприємства.....	10
1.3 Оцінка ефективності використання трудових ресурсів підприємства.....	16
1.4 Оцінка трудового потенціалу підприємства.....	32
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1.....	38
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».....	40
2.1 Загальна характеристика ТОВ «Телекарт-Прилад».....	40
2.2 Аналіз фінансово-економічного стану ТОВ «Телекарт-Прилад».....	42
2.3 Аналіз економічного стану трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад»	55
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2.....	62
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67
ДОДАТКИ.....	71

					БЕП 31.14.000.КРБ			
<i>Змн.</i>	<i>Арк.</i>	<i>№ докум.</i>	<i>Підпис</i>	<i>Дата</i>	Показники та шляхи поліпшення використання трудових ресурсів підприємства на прикладі ТОВ «Телекарт-Прилад»	<i>Літ.</i>	<i>Арк.</i>	<i>Акрушів</i>
Розроб.		Лютова Д.О.						
Перевір.		Шимко О.В.						
Реценз.						ВСП «ОТФК ОНТУ»		
Н. Контр.								
Затверд.								

ВСТУП

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

Ступінь використання трудових ресурсів істотно впливає на результати виробничо-господарської діяльності підприємства. Завдяки аналізу використання трудових ресурсів можна виявити резерви підвищення ефективності виробництва за рахунок підвищення продуктивності праці, найбільш оптимального використання робітників та їх робочого часу. Питання оцінки якості праці та результатів трудової діяльності як окремих працівників, так і результатів всього колективу стає все більш актуальним та має високу ступінь суспільної та практичної значущості в аналізі економічної діяльності підприємства.

Об'єктом дослідження роботи є процес організації ефективного використання трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад».

Предметом дослідження є теоретичні, методологічні та практичні підходи до підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад».

Для економічного обґрунтування напрямів підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад» було використано методи економічного, графічного, статистичного та порівняльного аналізу.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						4
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Метою дослідження даної роботи є проведення комплексного аналізу ефективності використання трудових ресурсів, виявлення шляхів поліпшення їх використання в ТОВ «Телекарт-Прилад».

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- розглянути теоретичні основи аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- визначити показники, що допомагають оцінити значення ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- проаналізувати ефективність використання трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- запропонувати шляхи удосконалення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад».

Практичне значення отриманих результатів полягає у розробці й економічному обґрунтуванню методів ефективного використання трудових ресурсів, а саме пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві шляхом введення додаткових стимулюючих засобів. Вказані напрями дозволяють збільшити продуктивність праці та підвищити прибутковість підприємства.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						5
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Поняття і сутність трудових ресурсів підприємства

Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Трудові ресурси поділяють на *реальні* та *потенційні*. Реальні трудові ресурси – це люди, які вже приймають участь у процесі суспільного виробництва. Потенційні трудові ресурси – це люди, які на даний момент не працюють але при наявності відповідних робочих місць можуть бути залучені до процесу праці.

Ми розглядаємо ту частину трудових ресурсів, що працює на підприємствах сфери виробництва. У цьому випадку для визначення трудових ресурсів використовують такі терміни як *кадри*, *персонал*, *трудоий колектив*.

Кадри (персонал) підприємства - це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності.

Персонал підприємства є найбільш цінним ресурсом підприємства і у зв'язку з цим він вимагає особливого підходу у питаннях управління. Так, систему управління трудовими ресурсами на підприємстві можна охарактеризувати наступними видами діяльності:

- планування трудових ресурсів, що передбачає розробку плану задоволення потреби підприємства у людських ресурсах;
- вербування або набір персоналу, що обумовлює створення резерву кандидатів на кожне робоче місце;
- відбір кандидатів, що проводиться із резерву на кожне робоче місце згідно з посадою;
- визначення заробітної плати і пільг, що здійснюють з метою залучення, найму та збереження персоналу;

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		6

1.2 Система показників використання трудових ресурсів

Для характеристики кількості персоналу підприємства використовують такі показники як *явочна кількість, облікова кількість та середньооблікова кількість працівників.*

Явочна кількість працівників – включає всіх працівників, що з'явилися на роботу.

Облікова кількість працівників – включає всіх постійних, тимчасових і сезонних працівників, котрих прийнято на роботу терміном на один і більше днів незалежно від того, перебувають вони на роботі, знаходяться у відпустках, відрядженнях, на лікарняному листку тощо.

Середньооблікова кількість працівників визначається як сума середньомісячної кількості за певний період, поділена на кількість місяців у періоді.

Інші показники, що характеризують стан, рух та якість персоналу підприємства відображено у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 – Показники, що характеризують стан, рух та якість персоналу підприємства

Показники	Формули для розрахунку	Умовні позначки
Коефіцієнт обороту по прийому	$K_{пр} = K_{Ппр} / K_{Пс}$	КПпр – кількість працівників прийнятих за відповідний період КПс - середньооблікова кількість працюючих за той самий період КПв – кількість працівників, які вибули за відповідний період КПзв – кількість працівників, які були звільнені за власним бажанням та порушенням трудової дисципліни
Коефіцієнт обороту по вибуттю	$K_{виб} = K_{Пв} / K_{Пс}$	
Коефіцієнт плинності персоналу	$K_{п} = K_{Пзв} / K_{Пс}$	
Коефіцієнт сталості кадрів	$K_{ст} = K_{П1} / K_{Пс}$	
Коефіцієнт стабільності кадрів	$K_{ст} = K_{Пост} / K_{Пс}$	
Коефіцієнт загального обороту персоналу	$K_{з.об.} = (K_{Ппр} + K_{Пв}) / K_{Пс}$	

- коефіцієнт плинності персоналу характеризує питому вагу працівників, звільнених за власним бажанням та порушенням трудової дисципліни, у середньообліковій кількості персоналу;
- коефіцієнт сталості кадрів характеризує питому вагу працівників, що на момент дослідження відпрацювали рівно один рік на підприємстві, у середньообліковій кількості персоналу;
- коефіцієнт стабільності кадрів характеризує питому вагу працівників, що на момент дослідження мають стаж роботи на даному підприємстві у п'ять і більше років, у середньообліковій кількості персоналу;
- коефіцієнт загального обороту персоналу характеризує питому вагу працівників, що піддалися руху, тобто яких було прийнято і звільнено протягом досліджуваного періоду, в середньообліковій кількості персоналу;
- коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників;
- коефіцієнт приросту персоналу;
- рівень дисципліни;
- відповідність кваліфікації працівників ступеню складності виконуваних ними робіт;
- співвідношення кількості окремих категорій персоналу.

Завдяки цим коефіцієнтам можна дослідити рух кадрів на підприємстві. Так, коефіцієнти обороту з прийому та вибуття дають змогу оцінити динаміку зміни кількості працівників на підприємстві та показують на якій стадії розвитку знаходиться підприємство. Під час росту підприємства, частка прийнятих на роботу працівників переважає над часткою вибулих, а під час спаду навпаки, частка вибулих стає більше від частки прийнятих. Якщо підприємство працює стабільно, то обидві частки мають бути рівно невеликими. Коефіцієнт плинності кадрів також може багато розповісти про стан підприємства. Якщо значення цього показника велике, то це може свідчити про незадоволення працівниками умовами праці, пов'язану з низькою

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						12
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

оплатою праці, роботою в надурочний час, погані взаємовідносини у колективі тощо. Коефіцієнт постійності кадрів, навпаки, говорить про задоволення умовами. Будь-яке підприємство має бути зацікавлене у збереженні стабільності трудового колективу, оскільки завдяки цьому досягається за інших однакових умов вищий рівень продуктивності праці. А це означає, що бажаною тенденцією зміни абсолютного рівня даних показників є тенденція до їх зниження.

Основні показники для аналізу ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві зазначено в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3 – Показники ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві

Показники	Формули для розрахунку	Умовні позначки
Продуктивність праці	$ПП = Q / КПвп$	Q – обсяг виробництва продукції
Рентабельність праці	$R = П / В$	КПвп – кількість працівників промислово-виробничого персоналу підприємства П – прибуток отриманий від витрат праці В – витрати праці в грошовому вираженні

Ефективність використання робочої сили на підприємстві характеризується узагальнюючим показником - продуктивність праці.

Продуктивність праці – це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Продуктивність праці вимірюється двома показниками – *виробітком і трудомісткістю*.

Виробіток (B) визначає кількість продукції, що виробляється за одиницю робочого часу і розраховується за формулою:

$$B = Q / T,$$

де Q – обсяг виробленої продукції;

T – затрати праці.

Трудомісткість (T_p) є зворотнім показником до виробітку і визначає кількість часу, що необхідно витратити для виготовлення одиниці продукції і визначається за формулою:

$$T_p = T / Q$$

Між трудомісткістю та виробітком існує взаємозв'язок, який відображається наступними формулами:

$$\Delta B = \frac{T_p * 100}{100 - T_p}$$

$$\Delta T_p = \frac{B * 100}{100 + B}$$

де ΔT_p - процент зниження трудомісткості;

ΔB – процент підвищення виробітку.

Методи вимірювання продуктивності праці можуть бути різноманітними залежно від того, які одиниці виміру покладені в основу вимірювання продукції. Виходячи з цього розрізняють *натуральні, трудові та вартісні* методи вимірювання продуктивності праці.

При використанні натурального методу обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховуються у натуральних одиницях виміру (штуках, тоннах, метрах тощо). Цей метод має широке застосування у середині підприємства: на робочих місцях, у бригадах, на окремих дільницях тих галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості). Перевага даного методу полягає у простоті його розрахунку. Головна вада методу у тому, що за ним неможливо порівняти

рівень продуктивності праці у випадку виготовлення продукції широкої номенклатури або продукції різних галузей.

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і у цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається у норма-годинах. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці. Методи нормування витрат праці на підприємстві поділяють на: нормування основного часу роботи; нормування допоміжного часу роботи; нормування часу обслуговування робочого місця; нормування часу на перерву і відпочинок; нормування підготовчо-заклучного часу. Головна перевага даного методу у тому, що він є універсальним при вимірюванні продуктивності праці у різних сферах. Головна його вада полягає у тому, що його важко застосувати у сферах з низьким рівнем нормування праці.

Вартісний метод ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, валовий оборот, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста, умовно-чиста продукція тощо). Головна перевага даного методу у тому, що він є прийнятним для підприємств однієї галузі, що випускають продукцію з подібним виробничим циклом. Головна вада цього методу полягає у тому, що його неможливо застосувати на підприємствах, які належать до різних сфер діяльності оскільки такі підприємства мають різні підходи до політики ціноутворення і кінцеві ціни на їхні продукти не коректно порівнювати.

Чисельні взаємозалежні фактори підвищення показників продуктивності праці можна умовно поєднати в наступні основні групи, які характеризують:

- 1) удосконалення техніки та технології (до цієї групи факторів входить все, що визначається сучасним науково-технічним прогресом);

										Арк.
										15
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата						

2) покращання організації виробництва, раціональне розміщення виробничих сил, спеціалізація підприємства та галузей промисловості, найбільш повне використання наявного обладнання, ритмічність виробництва тощо;

3) удосконалення організації праці, тобто покращання використання живої праці, підвищення кваліфікації кадрів, культурно-технічного рівня працівників, зміцнення трудової дисципліни та удосконалення системи заробітної плати, нормування праці та особиста матеріальна зацікавленість всіх робітників тощо.

Коефіцієнт рентабельності праці визначається як відношення річного прибутку від реалізації продукції до середньорічної кількості працівників. Отже, завдяки цьому показнику можна визначити який прибуток приносить працівник підприємству. Коефіцієнт рентабельності праці повинен бути якомога більшим, для цього потрібно збільшувати прибуток підприємства або ж скорочувати штат працівників.

1.3 Аналіз використання трудових ресурсів підприємства

Вихідним моментом для оцінювання і прийняття рішень у галузі кадрового потенціалу є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання.

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, їх раціональне використання є важливим фактором підвищення ефективності виробництва. Аналіз використання трудових ресурсів спрямований на забезпечення повної зайнятості персоналу підприємства, високої продуктивності праці, створення нормальних умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці. Від ефективності використання трудових ресурсів залежить своєчасність виготовлення продукції, її якість, раціональне використання основних і оборотних засобів, що знаходить відображення в таких узагальнюючих показниках, як собівартість, витрати, прибуток.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		16

Основними завданнями аналізу кадрового потенціалу підприємства є:

- забезпечення об'єктивної оцінки використання трудових ресурсів підприємства;
- визначення кількісних та якісних чинників на зміну трудових показників;
- дослідження шляхів усунення негативного впливу на ефективність формування персоналу підприємства;
- розробка рекомендацій поліпшення використання трудових ресурсів з метою підвищення продуктивності праці.

Об'єктом аналізу є сукупність кількісних і якісних параметрів застосування живої праці в процесі виробництва.

У методиці аналізу трудових показників доцільно виокремити такі об'єкти дослідження:

- чинники інтенсифікації та підвищення ефективності використання праці;
- трудові показники — забезпеченість трудовими ресурсами та продуктивність праці;
- вплив трудових показників на кінцеві результати діяльності.

Для аналізу руху та ефективності використання трудових ресурсів використовуються джерела інформації наведені в табл. 1.4.

Таблиця 1.4 – Інформаційна база для аналізу ефективності використання трудових ресурсів

№ з/п	Група	Джерела інформації
1.	Первинні документи	Накази по підприємству про прийняття на роботу та про звільнення, особові картки працівників, таблиці обліку робочого часу, наряди на відрядні роботи, рапорти про виробіток, маршрутні листи, накази про відпустки
2.	Фінансова звітність	Ф. № 1 «Баланс»

Закінчення таблиці 1.4

3.	Статистична звітність	Ф. № 1-ПВ «Звіт з праці», Ф. № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», Ф. № 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання», Ф. № 3-ПН «Звіт про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) на потребу в працівниках», Ф. № 1-ПВ (умови праці) «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці»
4.	Інші документи	Штатний розклад, матеріали хронометражу та фотографій робочого дня, звіт з праці

Оцінку рівня забезпеченості підприємства робочою силою надають дані про кількість персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства. Метою аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є виявлення внутрішніх резервів економії робочої сили у зв'язку з більш раціональним розміщенням працюючих, їхнім завантаженням і використанням відповідно до отриманої професії, спеціальності та кваліфікації.

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

											Арк.
											18
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата	БЕП 31.14.000.КРБ						

виробництва, збільшенням обсягів науково-дослідних і управлінських робіт, ускладненням виробничих зв'язків тощо.

2. Професійно-кваліфікаційна структура – це частка працівників різних професій та кваліфікаційних рівнів у загальній чисельності персоналу; зміни у такій структурі можуть бути викликані якісними і кількісними змінами у галузевій структурі виробництва, змінами у технології виробництва та організації праці, в індивідуальних характеристиках самої робочої сили; кваліфікаційна структура визначається окремо для різних категорій персоналу, оскільки вони мають різні кваліфікаційні ознаки.

3. Статева структура персоналу характеризує співвідношення працівників різних статей у загальній чисельності персоналу підприємства; є галузі та виробництва з переважно «жіночою» працею, наприклад, текстильна, трикотажна, швейна. Підприємствам таких галузей необхідно вирішувати низку проблем соціально-економічного характеру.

4. Вікова структура персоналу відображає співвідношення чисельності працівників відповідних вікових груп у загальній чисельності персоналу підприємства.

Структура персоналу підприємства, особливо його професійно-кваліфікаційний склад, формується під впливом різних чинників, серед яких можна виділити:

- ❖ зростання попиту на кваліфіковану робочу силу, що пояснюється вимогами сучасних техніки, технологій, швидкими темпами оновлення самої продукції;
- ❖ нестача на підприємствах кадрів робітничих професій, що є наслідком змін у системі професійної освіти та економічним занепадом низки промислових підприємств;
- ❖ залучення для роботи на підприємствах працівників з більш високим рівнем освіти, ніж є у тих, котрі вибувають за межі працездатного віку;

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						20
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

❖ невідповідність між реальними потребами (попитом) підприємств у робочій силі певних спеціальностей та кваліфікації та її пропозицією на ринку праці, що є наслідком «перекосів» у системі освіти.

Структура персоналу залежить від особливостей виробництва номенклатури виробів, спеціалізації виробництва, масштабів виробництва.

Порівнюючи фактичну кількість персоналу з потребою у робочій силі (плановою кількістю) та кількістю персоналу в попередньому періоді в цілому по підприємству, за групами персоналу (промисловий, непромисловий) і за категоріями працівників, визначають забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, а також зміну їх кількості порівняно з потребою у робочій силі та попереднім періодом.

Сумарна планова кількість працівників промислово-виробничого персоналу ($KП_{ПВП\ план}$) обчислюється за формулою:

$$KП_{ПВП\ план} = KП_{ПВП\ база} \times IQ / I_{пп} ,$$

де $KП_{ПВП\ база}$ - базова кількість працівників ПВП, осіб;

IQ - індекс росту обсягу виробництва у плановому році;

$I_{пп}$ - індекс росту продуктивності праці у плановому році.

Планова кількість основних робочих ($Ко.р$) обчислюється трьома методами:

1. За трудомісткістю виробничої програми:

$$Ко.р = \frac{T_{вр}}{\Phi_e * K_{вн}}$$

де $T_{вр}$ - нормативна трудомісткість виробничої програми, н/годин;

Φ_e - плановий річний ефективний фонд часу робітника, годин;

$K_{вн}$ - коефіцієнт виконання норм часу за планом.

2. За нормами виробітку

$$Ко.р = \frac{Q}{N_v * \Phi_e * K_{вн}} * 100$$

де Q - плановий обсяг роботи в натуральному виразі;

									Арк.
									21
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата					

Нв- годинна норма виробітку за планом.

3. За нормами обслуговування

$$K_{o.p} = \frac{n * K_{зм} * K_c}{N_{об}}$$

де n – загальна кількість одиниць обладнання, яке обслуговується

K_{зм} – кількість змін роботи обладнання

K_c - коефіцієнт облікового складу, який розраховується як відношення явочної кількості працівників до облікової або як відношення номінального фонду робочого часу до ефективного

N_{об} – норма обслуговування на одного робітника, одиниць обладнання.

Планова кількість допоміжних_робітників (K_{д.р}) визначається аналогічно кількості основних робітників, якщо для них встановлені певні норми виробітку чи обслуговування. Якщо ж такі норми не встановлені, то кількість допоміжних робітників обчислюється:

$$K_{д.р} = K_{р.м} * K_{зм} * K_c$$

де K_{р.м} - кількість робочих місць допоміжних робітників або на основі звітних даних за попередні періоди шляхом коригування кількості працівників відповідно до зміни виробничих умов.

Планова кількість спеціалістів і службовців визначається на основі затвердженого на підприємстві штатного розпису, яким встановлюється кількість працівників кожної із зазначених категорій згідно з діючими нормативами кількості та з врахуванням обсягів фінансування їх утримання.

Планова кількість керівників визначається на основі середніх норм керованості з врахуванням галузевих особливостей виробництва (наприклад, на одного керівника нижчої ланки (завідувачі секторами, майстри) припадає в середньому 25 підлеглих; на одного керівника середньої ланки (керівники функціональних служб, начальники цехів, відділів) - 10 спеціалістів; на одного керівника вищої ланки – 6-8 керівників середньої ланки).

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		22

Планова кількість непромислового персоналу підприємства визначається аналогічно розрахунку кількості робітників, спеціалістів, службовців та керівників.

Визначення економії кількості працюючих за рахунок впливу техніко-економічних чинників:

1. Економія кількості працюючих за рахунок зміни структури продукції, що випускається (Ес):

$$E_c = \sum_1^n \left(\frac{Ab(Ti_b * Qn_i)}{An(Ti_b * Qb_i)} - 1 \right) * Чвих * Др$$

де n - кількість видів продукції, що випускається;

Тіб - трудомісткість одиниці продукції і-го виду в базисному році (нормо-годин);

Qбі, Qпi - обсяг продукції і-го виду відповідно в базисному і плановому році в натур. од.;

Аб, Ап - обсяг валової продукції відповідно в базисному і плановому році (тис. грн.);

Др - питома вага робітників в загальній кількості працюючих в базисному році.

2. Економія кількості працюючих за рахунок підвищення технічного рівня виробництва

а) економія за рахунок зниження трудомісткості одиниці продукції:

$$E_m = \frac{(t_1 - t_0) * Qп * M}{Фе * Квн} * \frac{M}{12}$$

де t₀, t₁ - трудомісткість одиниці продукції до і після впровадження заходу щодо її зниження, н-годин;

Qп - обсяг продукції в плановому році, од.;

М - кількість місяців від дня впровадження заходу до закінчення року;

Фе - річний ефективний фонд часу одного робітника в плановому році, годин;

Квн - коефіцієнт виконання норм виробітку робітниками в плановому році.

б) економія за рахунок модернізації і оновлення обладнання:

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						23
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

$$E_{mo} = \left[\frac{O}{O_o + O_n(1 + P_n/100 * K_n) + O_m(1 + P_m/100 * K_m)} - 1 \right] * Ч_{вих.р} * Др.в$$

де O - загальна кількість обладнання, од.;

O_o, O_n, O_m - кількість обладнання, що не підлягає технічному удосконаленню; нового і модернізованого обладнання відповідно, од.;

P_n, P_m - приріст продуктивності нового і модернізованого обладнання, %;

K_n, K_m - коефіцієнти, що враховують термін дії протягом планового року відповідно нового і модернізованого обладнання (питом. од.);

Ч_{вих.р.} - початкова кількості робітників, скоректована на величину зміни кількості працюючих за рахунок структурних зсувів у виробництві;

Дв - питома вага робітників-верстатників у загальній кількості працюючих у базисному році (питом. од.).

3. Економія кількості працюючих за рахунок зміни обсягу виробництва (Е_{ов}):

$$E_{ov} = \frac{Ч_n * (Q - Ч)}{100},$$

де Ч_n - кількість ПВП без основних виробничих робітників у базисному періоді, осіб;

Q - відсоток росту обсягу виробництва;

Ч - відсоток росту кількості працюючих, крім основних виробничих робітників.

4. Економія кількості працюючих внаслідок збільшення частки кооперативних поставок (Е_{кп}):

$$E_{kp} = \left(\frac{100 - Д_n}{100 - Д_б} - 1 \right) * Ч_{вих}$$

де Д_б, Д_n - відповідно питома вага (доля) покупних виробів і напівфабрикатів у собівартості виробленої продукції в базисному і плановому періоді.

5. Економія кількості працюючих за рахунок розширення зон обслуговування (Е_з):

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						24
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

$$E_3 = \left(\frac{O}{H_{оп}} - \frac{O}{H_{об}} \right) * K_d$$

де $H_{оп}$, $H_{об}$ - норми обслуговування устаткування відповідно в плановому і базисному періоді;

O - загальна кількість одиниць устаткування в плановому періоді;

K_d – коефіцієнт строку дії заходу в плановому році, що визначається діленням числа місяців тривалості заходу на 12.

6. Економія кількості працюючих за рахунок скорочення цілодобових простоїв ($E_ц$):

$$E_ц = \left(\frac{\Phi_{б}}{\Phi_{п}} - 1 \right) * \frac{D_p}{100} * Ч_{вих}$$

де $\Phi_{б}$, $\Phi_{п}$ - корисний фонд робочого часу відповідно в базисному і плановому періоді;

D_p - питома вага робітників у загальній кількості ПВП у базисному періоді.

7. Економія кількості працюючих за рахунок скорочення внутрішньозмінних простоїв ($E_в$):

$$E_в = \left(\frac{B_n - B_{б}}{100 - B_n} \right) * Ч_{вих} * \frac{D_p}{100}$$

де B_n , $B_{б}$ - внутрішньозмінні втрати робочого часу відповідно в плановому і базисному періоді, %;

D_p - питома вага робітників цеху (дільниці), де безпосередньо відбувається скорочення внутрішньозмінних витрат часу, у загальній кількості ПВП, %.

8. Економія кількості працюючих за рахунок скорочення втрат від браку ($E_{б}$):

$$E_{б} = \left(\frac{B_n - B_{б}}{100} \right) * \frac{Y_p}{100} * Ч_{вих}$$

де B_n , $B_{б}$ - втрати від браку в % до собівартості продукції в плановому і базисному періоді.

9. Економія кількості працюючих за рахунок підвищення норм виробітку робітників - відрядників ($E_в$):

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						25
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

собівартості за рахунок додаткових витрат на реалізацію, рекламу, реклаमाції і, відповідно, зменшення прибутку;

2) якщо середній розряд робітників вище середнього тарифного розряду робіт, то це призводить до непродуктивних виплат (так як робітникам здійснюють доплату за використання їх на менш кваліфікованих роботах, що збільшує собівартість і, відповідно, зменшує прибуток).

Кваліфікаційний рівень адміністративно-управлінського персоналу залежить від освіти, стажу роботи, віку та інших параметрів, що визначає необхідність аналізу за рівнем освіти (відповідності фактичного рівня освіти кожного працівника посаді, яку він обіймає), віковим складом, стажем безперервної роботи. Визначається зміна у рівні освіти, віковому складі та стажі роботи, причини цих змін; розробляються заходи з підбору кадрів, їх підготовки та підвищення кваліфікації.

Напруженість у забезпеченості підприємства трудовими ресурсами може бути зменшена за рахунок ефективного використання наявної робочої сили, зростання продуктивності праці. інтенсифікації виробництва, комплексної механізації та автоматизації виробничих процесів, запровадження нової, більш продуктивної техніки, удосконалення технології та організації виробництва. У процесі аналізу повинні бути виявлені резерви скорочення потреби у трудових ресурсах у результаті проведення перерахованих заходів.

Показники забезпеченості підприємства трудовими ресурсами ще не характеризують ефективного їх використання і, відповідно, не можуть бути факторами, які безпосередньо впливають на обсяг продукції, що випускається. Випуск продукції залежить не лише від чисельності працюючих, а й кількості затраченої на виробництво праці (яка визначається кількістю робочого часу), від ефективності суспільної праці, її продуктивності. Тому необхідно вивчати ефективність використання робочого часу трудового колективу підприємства.

На наступному етапі аналізу необхідно визначити повноту використання трудових ресурсів, яку можна оцінити за кількістю відпрацьованих за звітний

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		27

За результатами аналізу необхідно розробити заходи щодо скорочення втрат робочого часу та пов'язаних з ними непродуктивних виплат заробітної плати. Особлива увага при цьому звертається на посилення контролю за внутрішньозмінними втратами робочого часу. Вивчення конкретних причин втрат робочого часу дають можливість взяти необхідних заходів для їх усунення.

Важливою складовою оцінки ефективності використання трудових ресурсів є аналіз продуктивності праці, який включає вивчення її рівня, динаміку та загальну оцінку виконання планових завдань.

Продуктивність праці є основним показником інтенсифікації й ефективності виробництва. Від її рівня і динаміки залежать всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності та інше [3].

У процесі аналізу продуктивності праці вивчаються:

- рівень і динаміка продуктивності праці;
- вплив окремих чинників на зміну продуктивності праці;
- пропозиції і заходи щодо підвищення продуктивності праці.

Зміна продуктивності праці може бути визначена за рахунок впливу наступних факторів:

1) зниження трудомісткості

$$\Delta \text{ПП}_{(T)} = (T_{\text{б}}/T_{\text{зв}}) * 100\% - 100\%$$

або

$$\Delta \text{ПП} = \frac{100 * \Delta T}{100 - \Delta T}$$

де $T_{\text{б}}, T_{\text{зв}}$ – трудомісткість продукції відповідно в базисному та звітному періодах

ΔT – відсоток зміни трудомісткості продукції

2) зниження втрат від браку

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						29
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

$$\Delta \text{ПП}_{(\text{бр})} = ((100 - \text{Вбр}_{\text{зв}}) / (100 - \text{Вбр}_6)) * 100\% - 100\%$$

де $\text{Вбр}_{\text{зв}}$, Вбр_6 – втрати від браку в звітному та базисному періодах, %

3) покращення використання робочого часу

$$\Delta \text{ПП}_{(\text{рв})} = ((100 - \text{Врч}_{\text{зв}}) / (100 - \text{Врч}_6)) * 100\% - 100\%$$

де $\text{Врч}_{\text{зв}}$, Врч_6 – втрати робочого часу відповідно в звітному та базисному періодах, %

4) збільшення фонду робочого часу

$$\Delta \text{ПП} = 100 - \frac{\text{Фр.ч}_{\text{баз.}}}{\text{Фр.ч}_{\text{зв}}} * 100\%$$

де Фр.ч_6 , $\text{Фр.ч}_{\text{зв}}$ - збільшення фонду робочого часу в базовому та звітному періодах

5) збільшення питомої ваги основних робітників у структурі промислово-виробничого персоналу

$$\Delta \text{ПП} = 100\% - \frac{\text{Ко.р}_{\text{баз.}}}{\text{Ко.р}_{\text{зв}}} * 100\%$$

де Ко.р_6 , $\text{Ко.р}_{\text{зв}}$ – кількість основних робітників в базовому та звітному періодах

б) покращення використання робочої сили

$$\Delta \text{ПП} = \frac{\text{Езаг}}{\text{Чвих} - \text{Езаг}} * 100\%$$

де Чвих – вихідна кількість промислово-виробничого персоналу, осіб

Езаг – загальна економія робітників за всіма факторами, осіб

Завершальним етапом аналізу ефективності використання трудових ресурсів є підрахунок виявлених резервів підвищення ефективності та розробка заходів щодо їх використання. Серед резервів ефективності трудових ресурсів доцільно виділити екстенсивні (ліквідацію понадпланових втрат робочого часу, усунення браку та відхилень від нормальних умов праці) та інтенсивні (забезпечення виконання норм виробітку усіма робітниками-відрядниками та здійснення нереалізованих організаційно-технічних заходів).

Для виявлення внутрішніх резервів можна застосовувати комп'ютерні технології, які забезпечують швидке отримання відповідної інформації. При

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						30
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

цьому результатна інформація може подаватися у вигляді даних про невикористані резерви та способи їх мобілізації або у вигляді даних про недоліки в роботі і відповідних винуватців. За допомогою обчислювальної техніки керівники різних рівнів можуть здійснювати власний оперативний аналіз, вести реєстрацію найважливіших процесів, операцій та розрахунків, планувати відповідні заходи щодо покращення трудових показників [6, с. 127].

Для більш повної оцінки ефективності праці, зазначену методикау доцільно доповнити наступними аспектами [62]:

- заробітна плата, аналіз якої необхідний у поєднанні з продуктивністю та чисельністю робітників;
- мотивація праці та система матеріальної відповідальності;
- аналіз інших показників, що відображають ефективність праці: рентабельність праці та її інтенсивність.

Аналіз використання трудових ресурсів, зростання продуктивності праці необхідно розглядати у взаємозв'язку з оплатою праці. Зі зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови підвищення її оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати. Тільки за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів розширеного виробництва.

Аналіз фонду оплати праці працівників підприємства проводиться у наступній послідовності:

1. Оцінюється структура фонду оплати праці за економічним змістом, джерелами формування, категоріями працівників тощо.
2. Розраховуються абсолютне та відносне відхилення фонду заробітної плати. Порівнюючи фактично нараховану заробітну плату за місяць, квартал, нарастаючим підсумком з початку року, за рік і за групами персоналу на підприємстві, а також у цехах, ділянках з плановим (минулим) періодом, визначається абсолютна економія або перевитрати коштів на заробітну плату.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						31
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

3. Визначають вплив факторів на абсолютне та відносне відхилення ФЗП.
4. Важливе значення під час аналізу використання фонду заробітної плати має вивчення даних про середній заробіток працюючих, його зміну, а також про фактори, що впливають на його рівень. Тому подальший аналіз повинен бути спрямований на вивчення причин зміни середньої заробітної плати працюючих за галузями виробництва, підрозділами, категоріями та професіями.
5. У процесі аналізу необхідно встановити відповідність між темпами росту середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Як вже відмічалось, для розширеного відтворення, отримання необхідного прибутку та рентабельності, необхідно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Якщо цей принцип не дотримується, то відбуваються перевитрачання фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції та, відповідно, зменшення суми прибутку.

1.4 Оцінка трудового потенціалу підприємства

Ефективність функціонування підприємств залежить від якості трудових ресурсів і професіоналізму працівників. Трудовий потенціал підприємства – це не тільки фактор економічного зростання, головна виробнича сила, але й люди з їх різноманітними здібностями та потребами. Ухвалення рішень, спрямованих на формування сприятливої середовища для розвитку трудового потенціалу підприємства передбачає отримання науково обґрунтованих результатів. У зв'язку з цим виникає необхідність оцінки трудового потенціалу підприємства.

У загальному вигляді, трудовий потенціал підприємства можна визначити як персоніфіковану робочу силу, яка може розглядатися у сукупності своїх якісних характеристик. Таке визначення даного поняття дає можливість, по-перше, оцінити рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників в цілому, що є необхідним для активізації людського чинника, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість в розвитку особистого і уречевленого чинників виробництва.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						32
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Невідповідність трудового потенціалу колективу потребам виробництва в умовах господарської самостійності і ініціативи трудових колективів представляється серйозною проблемою. Виходячи з цього, перед підприємствами постає необхідність проведення аналізу і оцінки стану трудового потенціалу.

Класифікацію методів оцінки трудового потенціалу можна провести відповідно до різних ознак залежно від типів зв'язків ресурсів, процесів та отриманих результатів. Якщо оцінка проводиться з позицій ефективності понесення витрат на формування трудового потенціалу підприємства, то очевидно, що його вартість оцінюється постфактум. Коли враховується тільки теперішня ситуація, яка склалася на ринку у певному регіоні, то можна стверджувати лише про можливість використання поточної оцінки вартості об'єктів. У тому разі, коли визначають майбутню корисність від використання трудового потенціалу підприємства, тобто обчислюють розмір чистого потоку капіталу, що буде отриманий інвестором-власником від трудових ресурсів, очевидно, що можлива вартість розраховується аналітиком апріорно. Відповідно до цього з усієї різноманітності методів визначення вартості потенціалу виокремлюють три традиційні підходи: витратний, порівняльний та результатний (дохідний).

У загальній класифікації методів вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства, що можуть бути використані для оцінки відповідних можливостей його використання, можливо використовувати всі три вищенаведені методики [27].

Стисло економічну суть трьох указаних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, з огляду на необхідність врахування можливостей його ефективного використання, можна пояснити так:

витратний (майновий) — визначає вартість трудового потенціалу підприємства за сумою витрат на його формування та використання;

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		33

робітників; плинність кадрів; ротацію кадрів та ін. При обґрунтуванні вибору показників необхідно враховувати їх безпосередній вплив на стан трудового потенціалу підприємства.

Подальша реалізація етапів оцінки трудового потенціалу підприємства, передбачає вибір методів розрахунку кожного елементу системи (показника, що характеризує трудовий потенціал). При цьому особливу увагу необхідно приділити розробці критеріїв оцінки показників.

Найчастіше на підприємствах використовують порівняльні методи. Для використання цих методів необхідна наявність еталонного значення, який втілює максимальне значення окремих критеріїв оцінки. Еталонне порівняння, засноване на статистичній обробці даних щодо успішних та стійких підприємств даної галузі, типу та масштабу виробництва, застосовують в умовах стабільної економічної ситуації. Аналоги, що відображують подібний стан підприємства у динаміці, визначають у мінливих умовах кризи або швидкого розвитку. Визначення еталонного значення є досить важким завданням.

Проведення оцінки трудового потенціалу підприємства дозволяє визначити, а потім оцінити досягнутий рівень трудових показників. При цьому в інтегральний показник оцінки слід включати трудові показники, який піддаються кількісній формалізації і можуть удосконалитися залежно від поставлених цілей оцінки трудового потенціалу підприємства. Це дозволить обґрунтовувати управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання і розвитку трудового потенціалу підприємства.

При оцінці трудового потенціалу підприємства необхідно враховувати певні чинники, що впливають на розвиток трудового потенціалу робітників підприємства. Трудовий потенціал працівника умовно можна розділити на фактичний (проявлений, що використовується в його поточній професійній діяльності) і перспективний (прихований) який може проявиться під впливом різних чинників. До таких чинників можна віднести: мотивацію; підвищення

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		35

зацікавленості в результатах праці; виконання цікавої і творчої роботи; сприятливий морально психологічний клімат у колективі; матеріальне стимулювання, тощо.

Перспективний або прихований потенціал працівника залежить в основному від особових якостей і завдатків, наявних у працівника. Проте, як відомо, кожна людина наділена значною кількістю здібностей і талантів, проте, лише не багато хто може їх розвинути і використовувати в своїй особистій, суспільній і професійній діяльності.

Практично неможливо оцінити прихований потенціал працівника. Проте, на підприємствах і в суспільстві необхідно шукати механізми розкриття і розвитку потенціалу працівника. На підприємствах повинні створюватися умови для розвитку трудового потенціалу робітників підприємства, оскільки це у свою чергу відбивається на якості, швидкості і ефективності виконання робіт. Особливе значення розвитку особи повинне приділятися молодим працівникам, проте, постійна увага повинна приділятися розвитку потенціалу у працівників, що мають досвід роботи. Також необхідно враховувати роль кожного окремого працівника при проведенні оцінки трудового потенціалу підприємства, а також оцінювати рівень спільних і індивідуальних знань працівника, а не тільки освіту, досвід роботи та обсяг робіт що виконуються працівником.

При проведенні оцінки трудового потенціалу слід також звернути увагу на часовий чинник, тобто на момент проведення оцінки трудовий потенціал працівника складає одну величину, яка з перебігом часу може бути змінена як в більшу, так і в меншу сторону. На такі зміни надають вже відмічені чинники. Таким чином, можна зробити висновок, що створення сприятливих умов для розвитку особи (у суспільстві, на підприємстві, удома) має основоположне значення для розвитку трудового потенціалу.

В сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоздатності продукції та в цілому розвиток підприємства тісно пов'язаний з підвищенням рівня його потенціалу.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		36

Підвищення потенціалу підприємства може бути досягнуто за рахунок підвищення рівня складових потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		37

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 1

Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності.

Ми розглядаємо ту частину трудових ресурсів, що працює на підприємствах сфери виробництва. У цьому випадку для визначення трудових ресурсів використовують такі терміни як *кадри, персонал, трудовий колектив*.

Кадри (персонал) підприємства - це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності.

Для того, щоб оцінити наскільки ефективно підприємство використовує трудові ресурси, розглядають такі показники:

- загальна чисельність працівників;
- середньооблікова чисельність працівників;
- коефіцієнт рентабельності персоналу;
- дохід від реалізованої продукції на одного працівника;
- показники руху кадрів;
- фонд робочого часу;
- трудомісткість;
- виробіток на одного працівника
- продуктивність праці.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів здійснюється за наступними етапами:

- 1) аналіз чисельності, складу та руху робочої сили;
- 2) аналіз використання фонду робочого часу;
- 3) аналіз продуктивності праці;
- 4) визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		38

Трудовий потенціал підприємства – це не тільки фактор економічного зростання, головна виробнича сила, але й люди з їх різноманітними здібностями та потребами. Ухвалення рішень, спрямованих на формування сприятливої середовища для розвитку трудового потенціалу підприємства передбачає отримання науково обґрунтованих результатів. У зв'язку з цим виникає необхідність оцінки трудового потенціалу підприємства.

Суть підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, з огляду на необхідність врахування можливостей його ефективного використання, можна пояснити так:

- витратний (майновий) — визначає вартість трудового потенціалу підприємства за сумою витрат на його формування та використання;
- порівняльний (ринковий) — визначає вартість на базі зіставлення з аналогами, що вже були об'єктами ринкових угод;
- результатний (дохідний) — оцінює вартість трудового потенціалу підприємства на засаді величини чистого потоку позитивних результатів від його використання.

В сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоздатності продукції та в цілому розвиток підприємства тісно пов'язаний з підвищенням рівня його потенціалу. Підвищення потенціалу підприємства може бути досягнуто за рахунок підвищення рівня складових потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		39

**РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ
«ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»**

2.1 Загальна характеристика ТОВ «Телекарт-Прилад»

Повна назва:

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД"

Коротка назва:

ТОВ "ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД"

Код ЄДРПОУ:

13881657

Керівник:

Козлов Олексій Сергійович

Юридична адреса:

65113, Одеська область, місто Одеса, дорога Люстдорфська, будинок 162

Вид діяльності:

26.51 виробництво інструментів і обладнання для вимірювання, дослідження та навігації

Орган управління:

Загальні збори

Статутний фонд:

2000000

Установчий документ:

Діє на підставі установчих документів, затверджених засновниками

Дата реєстрації:

10.12.2001

Контакти:

+380487116070

Статус:

Зареєстровано

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						40
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

ТОВ «Телекарт-Прилад» знаходиться спеціалізується на виробництві:

1. Сучасних цифрових засобів зв'язку для Збройних Сил України на замовлення Міністерства оборони України.
2. Електронних приладів обліку електроенергії для всіх категорій споживачів і постачальників електроенергії, автоматизовані системи обліку електроенергії.
3. Електронних пластикових карток (контактних та безконтактних).
4. Комплексу «Міська карта» - устаткування і термінали, розрахункові центри, безконтактна карта для введення оплати за послуги міського господарства, наземного громадського транспорту, ліфтового господарства, метрополітену.
5. Цифрової системи комутації «Квант».
6. Товарів народного споживання (в т.ч. кисневих концентраторів для хворих на коронавірус).

На підприємстві освоєні наступні технології: механообробка металів і пластмас; лиття алюмінію і пластмас; нанесення гальванічних, порошкових і лакофарбових покриттів; навісний і поверхневий електромонтаж друкарських плат; збірка і регулювання друкарських плат і електронного устаткування; автоматизоване тестування і перевірка електронного устаткування.

З розвитком підприємства постійно створювалися нові робочі місця. Проводяться регулярні роботи з підбору, навчання і підвищення кваліфікації молодих фахівців, інженерно-технічного складу та кваліфікованих робітників підприємства.

Основні професії (спеціальності) що використовуються при здійсненні професійної діяльності:

- професіонали: інженери-конструктори (електроніка та механіка), інженери-програмісти, інженери-електроніки, інженери-технологи, інженери з якості;
- робітничі професії: монтажники РЕА, регулювальники РЕА, слюсарі-збиральники РЕА, наладчики автоматів та напіваавтоматів, оператори автоматичних та напіваавтоматичних установок, верстатники різних верстатів, оператори верстатів з ЧПУ, ливарники, гальваніки та наплавники пластмас,

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		41

наладчики та оператори термопластавтоматів, слюсарі механічних робіт та слюсарі-інструментальники.

Кадровий потенціал: понад 70% працівників мають повну та базову вищу освіту; 40% працівників у віці до 35 років;

У 2017 році весь персонал, що задіяний у виробництві засобів зв'язку, пройшов атестацію.

2.2 Аналіз фінансово-економічного стану ТОВ «Телекарт-Прилад»

2.2.1 Аналіз технічного стану, динаміки, руху, структури та ефективності використання основних засобів підприємства

Технічний стан основних засобів характеризують такі показники:

1) Коефіцієнт зносу основних засобів

$$K_{zn} = Z_n / OZ_p,$$

де Z_n – сума зносу основних засобів;

OZ_p – первісна вартість основних засобів підприємства.

2) Коефіцієнт придатності основних засобів

$$K_{pr} = OZ_z / OZ_p,$$

де OZ_z – залишкова вартість основних засобів підприємства.

Для аналізу технічного стану основних засобів підприємства складаємо аналітичну таблицю 2.1.

Таблиця 2.1 – Рівень технічного стану основних засобів підприємства

Показники	На кінець року		Абсолютне відхилення
	2019р.	2020р.	
Первісна вартість основних засобів, тис.грн	64663	81444	16781
Знос основних засобів, тис.грн.	53521	53306	-215
Залишкова вартість основних засобів, тис.грн.	11142	28138	16996
Коефіцієнт придатності основних засобів	0,172	0,345	0,173
Коефіцієнт зносу основних засобів	0,828	0,655	-0,173

Аналіз технічного стану основних засобів підприємства показав, що первісна вартість основних засобів підприємства в 2020р. відносно 2019р. збільшилась на 16781тис.грн. При цьому сума зносу в 2020р. порівняно з 2019р. зменшилась на 215тис.грн. Відповідно збільшилась залишкова вартість основних засобів підприємства на 16996тис.грн. Завдяки даним змінам в 2020р. відбулося зростання коефіцієнту придатності та зменшення коефіцієнту зносу основних засобів підприємства на 0,173 пункти.

Для аналізу динаміки основних засобів підприємства складемо аналітичну таблицю 2.2.

Таблиця 2.2 - Динаміка основних засобів підприємства

Основні засоби	Залишок на початок року (первісна вартість)	Надійшло в звітному році	Вибуло в звітному році (первісна вартість)	Залишок на кінець року (первісна вартість)	Відхилення	
					абс.	відн.
2019 рік						
Разом по групам основних засобів	75060	5682	16079	64663	-10397	-13,9
2020 рік						
Разом по групам основних засобів	64663	24215	7436	81442	16779	26,0

Аналіз динаміки основних засобів показав, що вартість основних засобів підприємства на кінець 2019р. зменшилась на 10397тис.грн. або 13,9%, а на кінець року 2020р. навпаки, вартість основних засобів підприємства збільшилась на 16779тис.грн. або 26%.

Рух основних засобів характеризується такими показниками:

1) Коефіцієнт оновлення основних засобів

$$K_{онов} = \frac{OЗ_{вв}}{OЗ_{к.р}}$$

де ОЗ_{вв} – вартість введених в експлуатацію основних засобів;

ОЗ_{к.р} - вартість основних засобів на кінець року:

$$OЗ_{к.р.} = OЗ_{п.р.} + OЗ_{вв} - OЗ_{вив}$$

де ОЗ_{п.р.} – вартість основних засобів на початок року;

ОЗ_{вив} – вартість виведених з експлуатації основних засобів.

2) Коефіцієнт вибуття основних засобів

$$K_{виб} = \frac{OЗ_{вив}}{OЗ_{п.р}}$$

Значення показників руху основних засобів підприємства представимо в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 - Показники руху основних засобів підприємства

Показники	2019 рік	2020 рік	Відхилення
Коефіцієнт оновлення основних засобів	0,088	0,297	0,209
Коефіцієнт вибуття основних засобів	0,214	0,115	-0,099

Значення показників руху основних засобів підприємства свідчать про те, що в 2020р. на відміну від 2019р. оновлення основних засобів на підприємстві здійснюється більш швидкими темпами, ніж їх старіння. Це вказує на позитивну динаміку руху основних засобів підприємства.

Для аналізу структури основних засобів підприємства складемо аналітичну таблицю 2.4.

2) Фондомісткість (Фм)

$$\text{Фм} = \text{ОЗс.р} / \text{ВПс},$$

3) Фондоозброєність (Фоз)

$$\text{Фоз} = \text{ОЗс.р} / \text{КПс},$$

де КПс - середня кількість працівників підприємства

Для аналізу ефективності використання основних засобів підприємства складемо аналітичну таблицю 2.5.

Таблиця 2.5 - Рівень ефективності використання основних засобів підприємства

Показник	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,7
2. Середньорічна вартість основних засобів, тис.грн.	69861,5	73052,5	3191,0	4,6
3. Середня кількість працівників, осіб	355	486	131	36,9
4. Фондовіддача, грн/грн	5,43	6,01	0,58	10,7
5. Фондомісткість, грн/грн.	0,18	0,17	-0,02	-9,7
6. Фондоозброєність, тис.грн	196,79	150,31	-46,48	-23,6

Аналіз ефективності використання основних засобів підприємства показав, що в 2020р., в порівнянні з 2019р. на кожну гривню вартості основних засобів збільшився обсяг виробленої продукції на 0,58грн. (10,7%). Вартість основних засобів в розрахунку на 1грн. виробленої продукції зменшилась на 0,02грн. (-9,7%). Рівень фондоозброєності праці в 2020р. в порівнянні з 2019р. знизився на 23,6%.

2.2.2 Аналіз складу, структури, динаміки та ефективності використання оборотних коштів підприємства

Для аналізу складу, структури і динаміки оборотних коштів підприємства складемо аналітичну таблицю 2.6.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		46

Таблиця 2.6 - Склад, структура і динаміка оборотних коштів підприємства

Показник	На початок року		На кінець року		Відхилення	
	тис.грн.	%	тис.грн.	%	абс.	відн.
2019 рік						
Виробничі запаси	21042	12,68	31805	9,41	10763	-3,27
Незавершене виробництво	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Готова продукція	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Товари	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Дебіторська заборгованість	69155	41,67	58989	17,45	-10166	-24,22
Грошові кошти	55614	33,51	230695	68,26	175081	34,75
Поточні фінансові інвестиції	2746	1,65	2746	0,81	0	-0,84
Інші оборотні кошти	16724	10,08	13692	4,05	-3032	-6,03
Витрати майбутніх періодів	671	0,40	35	0,01	-636	-0,39
Разом оборотних коштів	165952	100,0	337962	100,0	172010	x
2020 рік						
Виробничі запаси	31726	9,39	34865	8,52	3139	-0,87
Незавершене виробництво	0	0,00	39710	9,70	39710	9,70
Готова продукція	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Векселі одержані	0	0,00	2746	0,67	2746	0,67
Товари	0	0,00	1111	0,27	1111	0,27
Дебіторська заборгованість	58943	17,44	193055	47,17	134112	29,72
Грошові кошти	230695	68,27	133793	32,69	-96902	-35,58
Поточні фінансові інвестиції	2746	0,81	0	0,00	-2746	-0,81
Інші оборотні кошти	13755	4,07	4008	0,98	-9747	-3,09
Витрати майбутніх періодів	35	0,01	0	0,00	-35	-0,01
Разом оборотних коштів	337900	100,0	409288	100,0	71388	x

Аналіз складу, структури і динаміки оборотних коштів підприємства показав, що в 2020р. порівняно з аналогічним періодом 2019р. загальна сума оборотних коштів підприємства збільшилася на 71388тис.грн., це відбулося, значною мірою, за рахунок збільшенням дебіторської заборгованості підприємства на 134112тис.грн. та появи незавершеного виробництва на суму 39710тис.грн., при тому що сума грошових коштів підприємства в 2020р. зменшилась на 96902тис.грн.. На кінець 2019р. найбільша питома вага в структурі оборотних коштів припадала на грошові кошти (68,3%). На кінець 2020р. найбільша питома вага припала на дебіторську заборгованість (47,2%), при цьому питома вага грошових коштів в загальній сумі оборотних коштів склала 32,69%.

Ефективність використання оборотних коштів підприємства характеризується показниками оборотності оборотних коштів:

1) Коефіцієнт оборотності оборотних коштів

$$\text{Коб} = \text{РП} / \text{ОК},$$

де РП – обсяг реалізованої продукції в діючих цінах (без ПДВ та акцизу);

ОК – середній залишок оборотних коштів.

Середній залишок оборотних коштів розраховується як середньоарифметична сума другого розділу активу балансу на початок і кінець року.

2) Швидкість одного обороту оборотних коштів

$$\text{Тоб} = \text{Д} / \text{Коб},$$

де Д – кількість днів в періоді, за який розраховується обертання оборотних коштів (360 днів).

Для аналізу ефективності використання оборотних коштів підприємства складемо таблицю 2.7.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						48
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Таблиця 2.7 – Рівень ефективності використання оборотних коштів підприємства

Показник	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
1. Обсяг реалізованої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,7
2. Середній залишок оборотних коштів, тис.грн.	251957	373594	121637	48,3
3. Коефіцієнт оборотності оборотних коштів, оборотів	1,50	1,17	-0,33	-22,0
4. Швидкість одного обороту оборотних коштів, днів	239	307	67	28,1

Аналіз ефективності використання оборотних коштів підприємства показав, що оборотність оборотних коштів в 2020р. порівняно з 2019р. знизилась на 22%, швидкість одного обороту збільшилась на 67 днів (28,1%).

2.2.3 Аналіз ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства

Для оцінки ефективності використання матеріальних ресурсів розраховуємо такі показники:

1) Матеріаловіддача (Мв)

$$Мв = ВП / МЗ,$$

де ВП - обсяг виробленої продукції у дійсних оптових цінах підприємства;

МЗ – сума матеріальних затрат.

2) Матеріаломісткість (Мм)

$$Мм = МЗ / ВП$$

Для аналізу ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства складемо аналітичну таблицю 2.8.

Таблиця 2.8 - Рівень ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства

Показник	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,7
2. Матеріальні затрати, тис.грн.	182936	245446	62510	34,2
3. Матеріаловіддача, грн/1грн	2,07	1,79	-0,28	-13,7
4. Матеріаломісткість, грн/1грн	0,48	0,56	0,08	15,9

Аналіз ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства показав, що в 2020р. порівняно з 2019р. сума матеріальних затрат збільшилась на 62510тис.грн. (34,2%), це призвело до зниження матеріаловіддачі на 0,28грн./1грн. (13,7%), при відповідному збільшенні матеріаломісткості на 0,08грн./1грн. (15,9%).

2.2.4 Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів розраховуємо середньорічний виробіток одного працівника:

$$B = \text{ВПс} / \text{КПс}$$

Для аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства складемо аналітичну таблицю 2.9.

Таблиця 2.9 – Рівень ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Показники	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,7
2. Середня кількість працівників, осіб	355	486	131	36,9
3. Середньорічний виробіток одного працівника, тис.грн.	1067,75	902,71	-165,04	-15,5

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства показав, що середньорічний виробіток одного працівника в 2020р. в порівнянні з 2019р. зменшився на 15,5% (165,04тис.грн.). При цьому середня кількість працівників збільшилась на 131 особу (36,9%). Це свідчить про погіршення використання персоналу підприємства та необхідність здійснення більш детального аналізу проблем та визначення шляхів покращення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Для аналізу ефективності використання фонду оплати праці розраховуємо середньорічну заробітну плату одного працівника та складемо аналітичну таблицю 2.10.

Таблиця 2.10 - Рівень ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві

Показники	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
1. Фонд оплати праці, тис.грн.	54189	87995	33806	62,4
2. Середня кількість працівників, осіб	355	486	131	36,9
3. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис.грн.	152,65	181,06	28,41	18,6

Аналіз ефективності використання фонду оплати праці працівників показав, що в 2020р. порівняно з 2019р. фонд оплати праці збільшився на 33806тис.грн. або на 62,4%. При цьому, внаслідок збільшення середньої кількості працівників на 131 особу або 36,9%, відбулося збільшення середньорічної заробітної плати одного працівника на 28,41тис.грн. або 18,6%.

2.2.5 Аналіз операційних витрат підприємства

Для аналізу операційних витрат підприємства складемо аналітичну таблицю 2.11.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						51
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Таблиця 2.11 – Рівень операційних витрат підприємства

Назва статті	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
1. Матеріальні затрати	182936	245446	62510	34,2
2. Витрати на оплату труда	54189	87995	33806	62,4
3. Відрахування на соціальні заходи	11727	17965	6238	53,2
4. Амортизація	3133	7628	4495	143,5
5. Інші операційні витрати	34349	25761	-8588	-25,0
Разом	286334	384795	98461	34,4

Аналіз показав, що сума операційних витрат в 2020р. в порівнянні з 2019р. збільшилась на 98461тис.грн. (34,4%). Це відбулося, головним чином, за рахунок збільшення матеріальних затрат та витрат на оплату праці.

Для аналізу витрат на 1грн. виробленої продукції складемо таблицю 2.12.

Таблиця 2.12 - Рівень витрат на 1 гривню виробленої продукції

Показник	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,7
2. Собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	218496	331059	112563	51,5
3. Витрати на 1 грн., грн./1грн.	0,576	0,755	0,18	30,9

Аналіз показав, що в 2020р., порівняно з 2019р. внаслідок збільшення обсягу виробленої продукції і собівартості реалізованої продукції відповідно на 15,7% та 51,5%, витрати на одну гривню виробленої продукції збільшились на 0,18грн. (30,9%).

2.2.6 Аналіз фінансових результатів діяльності підприємства

Для аналізу фінансових результатів підприємства складемо таблицю 2.13.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						52
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Таблиця 2.13 – Рівень фінансових результатів діяльності підприємства

Найменування статей	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
Чистий дохід від реалізації продукції	379050	438715	59665	15,7
Собівартість реалізованої продукції	218496	331059	112563	51,5
Валовий прибуток (збиток)	160554	107656	-52898	-33,0
Інші операційні доходи	2122	1237	-885	-41,7
Адміністративні витрати	31768	27463	-4305	-13,6
Витрати на збут	1721	512	-1209	-70,3
Інші операційні витрати	34349	25761	-8588	-25,0
Фінансовий результат від операційної діяльності	94838	55157	-39681	-41,8
Інші фінансові доходи	8886	12634	3748	42,2
Інші доходи	16726	177	-16549	-98,9
Фінансові витрати	344	331	-13	-3,8
Втрати від участі в капіталі	0	0	0	0
Інші витрати	16289	30	-16259	-99,8
Фінансовий результат до оподаткування	103817	67607	-36210	-34,9
Витрати (дохід) з податку на прибуток	22374	8601	-13773	-61,6
Чистий фінансовий результат	81443	59006	-22437	-27,6

Аналіз фінансових результатів діяльності підприємства показав, що в 2020р. так як і в 2019р. підприємство працювало прибутково, але в 2020р. в порівнянні з 2019р. чистий прибуток підприємства зменшився на 27,6%.

2.2.7 Загальна характеристика фінансово-економічного стану підприємства

Для загальної характеристики фінансово-економічного стану підприємства складемо таблицю 2.14.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		53

Таблиця 2.14 - Основні фінансово-економічні показники виробничо-господарської діяльності підприємства

Показник	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс	відн
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,7
2. Середньорічна вартість основних засобів, тис.грн.	69861,5	73052,5	3191	4,6
3. Фондовіддача, грн./1грн.	5,43	6,01	0,58	10,7
4. Фондоозброєність праці, тис.грн	196,79	150,31	-46,48	-23,6
5. Середній залишок оборотних коштів, тис.грн.	251957	373594	121637	48,3
6. Коефіцієнт оборотності оборотних коштів, оборотів	1,50	1,17	-0,33	-21,9
7. Середня кількість працівників, осіб	355	486	131,0	36,9
8. Середньорічний виробіток одного працівника, тис.грн.	1067,75	902,71	-165,04	-15,5
9. Середньорічна зарплата одного працівника, тис.грн.	152,65	181,06	28,41	18,6
10. Собівартість реалізованої продукції, тис.грн.	218496	331059	112563	51,5
11. Витрати на 1 грн. виробленої продукції, грн./1грн.	0,576	0,755	0,178	30,9
12. Матеріаломісткість, грн./1грн.	0,48	0,56	0,08	15,9
13. Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,7
14. Чистий фінансовий результат, тис.грн.	81443	59006	-22437	-27,6
15. Рентабельність продукції, %	73,5	32,5	-41,0	-

Аналізуючи основні показники виробничо-господарської діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад» можна зробити висновок про те, що в 2020р. порівняно з 2019р. фінансово-економічний стан підприємства в цілому погіршився.

Рівень фондоозброєності праці знизився на 23,6%, що свідчить про зниження рівня забезпеченості основними виробничими фондами промислово-виробничого персоналу підприємства.

Зниження оборотності оборотних коштів свідчить про погіршення управління оборотними активами.

Значне збільшення середньої кількості працівників підприємства на 36,9% спричинило зниження виробітку на одного працівника на 15,5%, при цьому середньорічна заробітна плата одного працівника зросла на 18,6%. Це може свідчити про збільшення інженерно-технічного персоналу на підприємстві, який не приймає безпосередньої участі у виготовленні продукції.

Також за аналізуємий період збільшилась собівартість реалізованої продукції, що призвело до збільшення витрат на 1 грн. виробленої продукції на 30,9%.

Збільшення матеріаломісткості на 15,9% свідчить про погіршення використання матеріалів, що негативно впливає на ефективність виробництва.

Чистий дохід від реалізації продукції в 2020р. збільшиться на 15,7%, але збільшення собівартості реалізованої продукції на 51,5% призвело до зниження чистого фінансового результату на 27,6%, в зв'язку з чим рентабельність продукції знизилась на 41%.

2.3 Аналіз економічного стану трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад»

Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		55

Одним з найважливіших завдань економічного аналізу є контроль за правильним та ефективним використанням трудових ресурсів.

Згідно з Інструкцією зі статистики кількості працівників, середня кількість працівників підприємства визначається як сума таких показників [3]:

- середньооблікової кількості штатних працівників;
- середньої кількості зовнішніх сумісників;
- середньої кількості працюючих за цивільно-правовими договорами.

Для аналізу забезпеченості підприємства трудовими ресурсами складемо аналітичну таблицю 2.15.

Таблиця 2.15 – Кількість працівників підприємства

Показники	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
Середня кількість працівників, в тому числі:	355	486	131	36,9
- середньооблікова кількість штатних працівників	332	458	126	38,0
- середня кількість зовнішніх сумісників	23	28	5	21,7
- середня кількість працюючих за цивільно-правовими договорами	0	0	0	0

Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами показав, що середня кількість працівників підприємства в 2020р. по відношенню до 2019р. збільшилась на 131 особу, при цьому середньооблікова кількість штатних працівників збільшилась на 126 осіб.

Склад працівників постійно змінюється у зв'язку зі скороченням штатів, звільненням за власним бажання, виходом працівників на пенсію, пересуванням їх на посадах у межах структурних підрозділів та приймання нових робітників замість вибулих або у зв'язку із розширенням виробництва. Надто велика плінність робочої сили спричиняє додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових робітників, знижує на певний час

продуктивність праці. Для оцінки руху персоналу підприємства складемо таблицю 2.16.

Таблиця 2.16 - Динаміка руху робочої сили на підприємстві

Показники	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
1. Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	332	458	126	38,0
2. Кількість прийнятих штатних працівників, осіб	173	142	-31	-17,9
3. Кількість звільнених штатних працівників, осіб	52	85	33	63,5
4. Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.), осіб	51	83	32	62,8
5. Коефіцієнт обороту по прийому	0,521	0,310	-0,211	-40,5
6. Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,157	0,186	0,029	18,5
7. Коефіцієнт плинності робочої сили	0,154	0,181	0,028	18,0
8. Коефіцієнт загального обороту	0,678	0,496	-0,182	-26,87

Аналіз руху робочої сили на підприємстві показав, що на підприємстві спостерігається значний рух робочої сили, це є негативною характеристикою, оскільки вимагає витрат, пов'язаних зі звільненням, навчанням та адаптацією нових працівників. Але в 2020р. порівняно з 2019р. спостерігається позитивна динаміка, тобто ситуація з рухом кадрів на підприємстві покращується.

За допомогою методу факторного аналізу розрахуємо вплив зміни середньої кількості працівників і виробітку на зміну обсягу виробленої продукції та складемо аналітичну таблицю 2.17.

Вплив зміни середньої кількості працівників на зміну обсягу виробленої продукції складає:

$$\Delta\Pi (\text{КПс}) = (486 - 355) * 1067,75 = 139874,79\text{тис.грн.}$$

Вплив зміни продуктивності праці (середньорічного виробітку одного працівника) на зміну обсягу виробленої продукції складає:

$$\Delta\Pi (\text{Вс}) = (902,71 - 1067,75) * 486 = -80209,79\text{тис.грн.}$$

Загальний вплив факторів на зміну обсягу виробленої продукції складає:

$$\Delta\Pi = -80209,79 + 139874,79 = 59665\text{тис.грн.}$$

Таблиця 2.17 - Вплив зміни середньої кількості працівників та середньорічного виробітку одного працівника на зміну обсягу виробленої продукції

Показники	2019 рік	2020 рік	Відхилення		
			абс.	у т.ч. за рахунок	
				КПс	Вс
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	139874,79	-80209,79
2. Середня кількість працівників, осіб	355	486	131	139874,79	-
3. Середньорічний виробіток одного працівника, тис.грн.	1067,75	902,71	-165,04	-	-80209,79

Зменшення середньорічного виробітку одного працівника в 2020р. в порівнянні з 2019р. призвело до зменшення обсягу виробленої на 80209,79тис.грн. В свою чергу збільшення середньої кількості працівників спричинило збільшення обсягу виробленої продукції на 139874,79тис.грн..

Одним із основних факторів, що впливає ефективність використання трудових ресурсів підприємства, є використання робочого часу. Для аналізу використання робочого часу складемо таблицю 2.18.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						58
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

Таблиця 2.18 - Використання робочого часу на підприємстві

Показники	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс	відн
1. Обсяг виробленої продукції, тис.грн.	379050	438715	59665	15,7
2. Середня кількість працівників, осіб	355	486	131	36,9
3. Кількість відпрацьованих людино-годин усіма працівниками за рік	661933	899246	237313	35,9
4. Середня кількість годин відпрацьованих одним працівником за рік	1864,6	1850,3	-14,3	-0,8
5. Середньорічний виробіток одного працівника, тис.грн.	1067,75	902,71	-165,04	-15,5
6. Середньогодинний виробіток одного працівника, тис.грн.	0,573	0,488	-0,085	-14,8

Аналіз використання робочого часу на підприємстві показав, що в 2020р. зменшилися середня кількості годин відпрацьованих одним працівником за рік та середньорічний виробіток одного працівника, що спричинило зниження середньогодинного виробітку одного працівника на 14,8%.

Розрахуємо вплив зміни середньої кількості годин, відпрацьованих одним працівником і середньогодинного виробітку одного працівника на зміну обсягу виробленої продукції методом факторного аналізу та складемо аналітичну таблицю 2.19.

Вплив зміни середньої кількості годин відпрацьованих одним працівником на зміну обсягу виробленої продукції складає:

$$\Delta\Pi (\Gamma 1п) = (1850,3 - 1864,6) * 486 * 0,573 = -3979,7\text{тис.грн.}$$

Вплив зміни середньогодинного виробітку одного працівника на зміну обсягу виробленої продукції складає:

$$\Delta\Pi (B1п) = (0,488 - 0,573) * 486 * 1850,3 = -76230,0\text{тис.грн.}$$

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		59

використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту заробітної плати.

Для оцінки співвідношення розраховують коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати. Коефіцієнт випередження є співвідношенням індексів продуктивності праці та середньої заробітної плати:

$$K_{\text{вип.}} = \text{Приріст ПП} / \text{Приріст ЗПсер.}$$

де Приріст ПП – темп зростання продуктивності праці

Приріст ЗПсер. – темп зростання середньої заробітної плати.

Для аналізу відношення продуктивності праці до середньої заробітної плати одного працівника складемо таблицю 2.20.

Таблиця 2.20 - Відношення продуктивності праці і заробітної плати

Показники	2019 рік	2020 рік	Відхилення	
			абс.	відн.
Середньорічний виробіток одного працівника, тис.грн.	1067,75	902,71	-165,04	-15,5
Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис.грн.	152,65	181,06	28,41	18,6

В нашому випадку коефіцієнт випередження складає -0,97 (-1,155/1,186), тобто темпи зростання середньої заробітної плати випереджають темпи зростання продуктивності праці. Даний результат свідчить про нераціональне використання трудових ресурсів підприємства та перевитрати фонду заробітної плати.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2

Проаналізувавши основні фінансово-економічні показники виробничо-господарської діяльності підприємства та безпосередньо економічний стан трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад» можна зробити такий висновок.

Аналізуючи основні показники виробничо-господарської діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад» можна зробити висновок про те, що в 2020р. порівняно з 2019р. фінансово-економічний стан підприємства в цілому погіршився.

Рівень фондоозброєності праці знизився на 23,6%, що свідчить про зниження рівня забезпеченості основними виробничими фондами промислово-виробничого персоналу підприємства.

Зниження оборотності оборотних коштів свідчить про погіршення управління оборотними активами.

Значне збільшення середньої кількості працівників підприємства на 36,9% спричинило зниження виробітку на одного працівника на 15,5%, при цьому середньорічна заробітна плата одного працівника зросла на 18,6%. Це може свідчити про збільшення інженерно-технічного персоналу на підприємстві, який не приймає безпосередньої участі у виготовленні продукції.

Також за аналізованій період збільшились операційні витрати підприємства, що призвело до збільшення витрат на 1 грн. виробленої продукції на 30,9%.

Збільшення матеріаломісткості на 15,9% свідчить про погіршення використання матеріалів, що негативно впливає на ефективність виробництва.

Чистий дохід від реалізації продукції в 2020р. збільшиться на 15,7%, але збільшення собівартості реалізованої продукції на 51,5% призвело до зниження чистого фінансового результату на 27,6%, в зв'язку з чим рентабельність продукції знизилась на 41%.

Аналіз руху робочої сили на підприємстві показав, що на підприємстві спостерігається значний рух робочої сили, це є негативною характеристикою, оскільки вимагає витрат, пов'язаних зі звільненням, навчанням та адаптацією

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		62

нових працівників. Але в 2020р. порівняно з 2019р. спостерігається позитивна динаміка, тобто ситуація з рухом кадрів на підприємстві покращується.

Аналіз впливу трудових факторів на обсяг виробленої продукції показав, що зменшення середньої кількості годин відпрацьованих одним працівником за рік та середньогодинного виробітку одного працівника негативно вплинули на обсяг виробленої продукції. Збільшення обсягу виробленої продукції відбулося лише завдяки збільшенню середньої кількості працівників. Таким чином, використання трудових ресурсів підприємства можна вважати неефективним.

Темпи зростання середньої заробітної плати випереджають темпи зростання продуктивності праці, що свідчить про перевитрати фонду заробітної плати і, як наслідок, підвищення собівартості продукції та, відповідно, зменшення суми прибутку.

В цілому роботу підприємства можна вважати задовільною, але є значні резерви покращення використання трудових ресурсів.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		63

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Виконавши дану кваліфікаційну роботу ми можемо зробити наступний висновок:

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

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

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

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

3. ТОВ «Телекарт-Прилад» знаходиться в м. Одеса, займається виробництвом сучасних цифрових засобів зв'язку. Основні сфери діяльності - виробництво продукції для силових структур і виробництво продукції енергетичного сектора.

4. Склад працюючих прийнято аналізувати за чисельним складом, структурою, відповідності робочих місць складу працівників підприємства, динаміці кількісного складу та плинності персоналу (кадрів), за стажем, статтю, віком, професійним характеристикам. Динаміка руху трудових ресурсів ТОВ

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						64
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

«Телекарт-Прилад» свідчить, що на підприємстві спостерігається значний рух робочої сили, це є негативною характеристикою, оскільки вимагає витрат, пов'язаних зі звільненням, навчанням та адаптацією нових працівників. Але в 2020р. порівняно з 2019р. спостерігається позитивна динаміка, тобто ситуація з рухом кадрів на підприємстві покращується.

Значне збільшення середньої кількості працівників підприємства на 36,9% спричинило зниження виробітку на одного працівника на 15,5%, при цьому середньорічна заробітна плата одного працівника зросла на 18,6%. Це може свідчити про збільшення інженерно-технічного персоналу на підприємстві, який не приймає безпосередньої участі у виготовленні продукції.

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

6. Ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві виражається в зміні продуктивності праці, що є результативним показником роботи підприємства. Важливими показниками оцінки продуктивності праці є показники середньорічного, середньоденного та середньогодинного виробітку продукції.

7. Аналіз впливу трудових факторів на обсяг виробленої продукції показав, що зменшення середньої кількості годин відпрацьованих одним працівником за рік та середньогодинного виробітку одного працівника негативно вплинули на обсяг виробленої продукції. Збільшення обсягу виробленої продукції відбулося лише завдяки збільшенню середньої кількості працівників. Таким чином, використання трудових ресурсів підприємства можна вважати неефективним.

Темпи зростання середньої заробітної плати випереджають темпи зростання продуктивності праці, що свідчить про перевитрати фонду заробітної плати і, як наслідок, підвищення собівартості продукції та, відповідно, зменшення суми

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		65

прибутку. В цілому роботу підприємства можна вважати задовільною, але є значні резерви покращення використання трудових ресурсів.

7. Основними шляхами підвищення ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Телекарт-Прилад» є: покращення забезпечення промислово-виробничого персоналу підприємства основними виробничими засобами, підвищення продуктивності праці та ефективне використання робочого часу та фонду оплати праці.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства потребує системного підходу, тобто кардинальних змін, суттєвого вдосконалення факторів, що обумовлюють продуктивність. Потрібно розробляти пошук резервів підвищення ефективності праці шляхом мобілізації її факторів: інтенсифікації виробництва, освоєння ресурсо- та енергоощадних технологій, удосконалення організації праці та механізму розрахунку. Для вирішення цього питання можна користуватися такими важелями, як мотиваційні, техніко-організаційні та моральні фактори підвищення продуктивності праці, що суттєво впливає на результати виробничої діяльності.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		66

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 ВВР із змінами і доповненнями.
2. Закон України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI із змінами і доповненнями.
3. Інструкція зі статистики кількості працівників: Затв. наказом Мін-ва статистики України № 286 від 28.09.2005р.
4. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: посібник / Г.М. Азаренкова.- К.: "Ліра-К", 2010.
5. Бойчик І. М. Економіка підприємства: навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації. Третє видання, випр. і доп. / І. М. Бойчик, П. С. Харів., М. І. Холчан, Ю. В. Піча. – К. : Каравела, 2016. – 328 с.
6. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор’єва М.І. Економіка праці й соціально-трудова відносини: Навч. посібник. – К.: Центр навч. літератури, 2004. – 440 с.
7. Васильченко В.С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005 – 403 с.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник / О.А. Грішнова. - К.: "Знання", 2009. - 390с.
9. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / В.М. Гриньова, Шульга Г.Ю. - К.: "Знання", 2010. - 310 с.
10. Гринчуцький В.І. Економіка підприємства: навчальний посібник / В.І. Гринчуцький, Е.Т. Карапетян, Б.В. Погрішук – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : ЦУЛ, 2012. – 304 с.
11. Дарченко Н.Д., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Мікрюков О.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини. – К. – 2007. – 252 с.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						67
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

12. Економіка підприємства: [підручник] / За заг. Редакцією С.Ф. Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2011. - 451 с.
13. Економіка підприємства: теорія і практикум: навч. посіб. / [Дорошенко Г.О., Семенець А.О., Пасенко Н.С. та ін.].–К. : Ліра-К, 2013. –328 с.
14. Економіка підприємства: навчальний посібник / Л.О. Болтянська, Л.О. Андрєєва, О.І. Лисак. – Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. – 668 с.
15. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Електронний навчальний посібник / за заг. ред Черчик Л.М. – Луцьк: ЛНТУ, 2009. – 266 с.
16. Економіка праці і соціально-трудоі відносини. Навчальний посібник /За ред. В.М. Ковальова. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 256 с.
17. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Навч. посіб. / За ред. Назарової. - К., 2010. - 573с.
18. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. - Тернопіль: ТДЕУ, 2006. - 373 с.
19. Економіка праці і соціально-трудоі відносини: Навчальний посібник / Акіліна О.В., Ільч Л.М. - К.: Алерта, 2010. - 734с.
20. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. – 498 с.
21. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. –Х. : ХДУХТ, 2017. –189с.
22. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2006. – 432 с.
23. Завіновська Г.О. Економіка праці: Навчальний посібник / Г.О. Завіновська. - К: КНЕУ, 2007. - 304с.
24. Захарченко В.І. Економіка підприємства: навч. посіб. / В.І. Захарченко. – К. : Ліра-К, 2014. –300 с.
25. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: навчальний посібник / О.І. Іляш, С.С Гринкевич. - Київ: "Ліра-К". 2010. - 476с.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
						68
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

26. Калина А. В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272с.
27. Качан Є.П., Дяків О.П. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посіб. – К. : Знання, 2008.
28. Колот А.М. Економіка праці і соціально-трудова відносина: Підручник // [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. - К : КНЕУ, 2009. -711с.
29. Кулішов В.В. Економіка підприємства: теорія і практикум: навч. посіб. / В.В. Кулішов. –К. : Ліра-К, 2014. –208 с.
30. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл./ В. М. Лукашевич. -3-є вид., стер.. - Львів: Новий Світ - 2000, 2008.-248 с.
31. Мельник Л.Г. Економіка підприємства: навч. посіб. / Л.Г. Мельник. –К.: Ліра-К, 2015. –876 с.
32. Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Корецький М.Х., Михайлова Г.О. Економіка праці і соціально-трудова відносина: Навч.посіб./ Під.ред.проф. Є.П. Михайлова. – К.: ЦНЛ, 2005.–240с.
33. Міценко Н.Г. Економіка підприємства: теорія і практикум: навч. посіб. / Н.Г. Міценко. –К. : Ліра-К, 2014. –688 с.
34. Пащенко ЛН. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчальний посібник / ЛН Пащенко. - Львів: " Магнолія", 2009-260с.
35. Транченко Л.В. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Посібник / Л.В. Транченко . - К.: "Ліра-К", 2008.-184с.
36. Шарко М.В., Мешкова-Кравченко Н.В., Радкевич О.М. Економіка підприємства: навч.посіб. / М.В. Шарко, Н.В. Мешкова-Кравченко, О.М. Радкевич. –Херсон: Олді-плюс, 2014. – 436 с.
37. Шевченко Л.С. Економіка підприємства: навч. посіб. / Л.С. Шевченко. – К. : Ліра-К, 2014. –208 с.

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		69

38. Яркіна Н.М. Економіка підприємства: навч. посіб. / Н.М. Яркіна. –К. : Ліра-К, 2015. –498 с.

39. <http://telecard.odessa.ua/>

					БЕП 31.14.000.КРБ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		70