

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет податкової справи, обліку та аудиту
Кафедра обліку та аудиту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СУБ'ЄКТІВ
ГОСПОДАРЮВАННЯ»

Здобувача вищої освіти другого
(магістерського) рівня

II курсу, групи ОМФЗ-23-1,
спеціальності 071 «Облік і
оподаткування»

освітня програма «Державний аудит;
судово-економічна експертиза у
фінансових розслідуваннях»

Науковий керівник

Керівник освітньо-
професійної програми

Допущено до захисту за рішенням кафедри
протокол від «28» 01 2025 № 2

Завідувач кафедри

підпис

Гоцуляк Оксани
Валеріївни

підпис

Лісовий А.В., д.е.н.,
професор

підпис

Лісовий А.В., д.е.н.,
професор

підпис

Лісовий А.В., д.е.н.,
професор

Реєстрація № 8 28.01.2025 [Signature]
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки До захисту 22.01.25 [Signature]
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 92/А/5 11.02.2025 [Signature]
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: [Signature] Лавренко Ю.М.
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії:

<u>[Signature]</u> (підпис)	<u>Лісовий А.В.</u> (ініціали, ПІБ)
<u>[Signature]</u> (підпис)	<u>Савченко А.М.</u> (ініціали, ПІБ)
<u>[Signature]</u> (підпис)	<u>Панасюк О.В.</u> (ініціали, ПІБ)

БЛАНК ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Об'єкти контролю	Діапазон оцінки в балах	Фактична кількість балів	Примітки	Дата, ПІБ
ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ НАУКОВИМ КЕРІВНИКОМ				
міст роботи кова і практична значимість робіт наукова новизна, глибина дослідж здатність екстраполяції теоретич висновків до практичних ситуацій, ність сильних і слабких сторін, ло ість та послідовність викладення ріалу тощо)	від 0 до 30	27	X	
рівень підготовки бувача (володіння професійною інологією, вміння здійснювати із, приймати рішення, вносити позиції тощо)	від 0 до 10	9	X	
ставлення здобувача до вик ної роботи (дотримання календ ого плану, урахування пропозицій і ажень наукового керівника, рмлення роботи тощо)	від 0 до 10	10	X	
ЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50	46	X	

ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ КОМІСІЄЮ ПО ЗАХИСТУ				
1. Доповідь	від 0 до 15	15		
1. Роздатковий матеріал	від 0 до 5	5		
1. Знання теоретичного та практичного матеріалу, вміння відповідати на запитання	від 0 до 30	26		
ЗОМ БАЛІВ	від 0 до 50	46		
ТАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	від 0 до 100	92		

ПЕРЕВЕДЕННЯ ОЦІНКИ ЗА 100-БАЛЬНОЮ ШКАЛОЮ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ШКАЛИ ТА ШКАЛИ

Оцінка за 100- бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЕКТС	Оцінка за національною шкалою	Дата	П.І.П.: голови, членів комісії, секретаря, (підпис)
92	A	5	11.02	Лавренко О.В. Часовий А.В. Панасюк О.В. Савченко В.В.

Правила переведення оцінок до національної шкали та шкали ЕКТС

Оцінка за 100-бальною шкалою	Оцінка за шкалою ЕКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	5 (відмінно)
80-89	B	4 (добре)
70-79	C	
60-69	D	3 (задовільно)
50-59	E	
35-49	EX	2 (незадовільно)

АНОТАЦІЯ
кваліфікаційної роботи
на тему: «Організація і методика аналізу ефективності використання трудових
ресурсів суб'єктів господарювання»

Мета кваліфікаційної роботи - здійснення аналізу ефективності використання трудових ресурсів, виявлення шляхів оптимізації їх використання на ТОВ «Комфорт».

Завданнями роботи є:

- розглянути теоретичні основи аналізу ефективності використання трудових ресурсів суб'єктів господарювання;
- проаналізувати ефективність використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт»;
- запропонувати шляхи удосконалення аналізу ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт».

Предмет дослідження – теоретичні та прикладні аспекти аналізу ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт».

Об'єкт магістерського дослідження – процес використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт».

База дослідження: ТОВ «Комфорт».

Джерела інформації - дані бухгалтерського обліку, фінансова та статистична звітність.

За результатами дослідження узагальнено теоретико-методичні підходи до аналізу ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт».

Одержані результати можуть бути використані ТОВ «Комфорт» для підвищення ефективності використання трудових ресурсів

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається із вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

Дипломна робота містить 59 сторінок, 18 таблиць, 5 рисунків, список використаних джерел з 48 найменувань, 4 додатків.

Ключові слова: контроль, аналіз, ефективність, трудові ресурси, суб'єкти господарювання.

Рік виконання дипломної роботи 2024.

Рік захисту роботи 2025.

ABSTRACT

of the final qualification work

on the topic: "Organization and Methodology for Analyzing the Efficiency of Labor Resource Utilization by Economic Entities"

The purpose of the qualification work is to analyze the efficiency of labor resource utilization and to identify ways to optimize their use at LLC "Komfort."

The objectives of the work include:

- examining the theoretical foundations for analyzing the efficiency of labor resource utilization by economic entities;
- analyzing the efficiency of labor resource utilization at LLC "Komfort";
- proposing ways to improve the analysis of labor resource efficiency at LLC "Komfort."

The subject of the study – theoretical and practical aspects of analyzing the efficiency of labor resource utilization at LLC "Komfort."

The object of the master's research – the process of labor resource utilization at LLC "Komfort."

Research base: LLC "Komfort."

Sources of information: accounting data, financial, and statistical reports.

The study summarizes theoretical and methodological approaches to analyzing the efficiency of labor resource utilization at LLC "Komfort."

The results obtained can be utilized by LLC "Komfort" to enhance the efficiency of labor resource utilization.

Structure of the work: the qualification work consists of an introduction, three chapters, conclusions, references, and appendices.

The thesis comprises 59 pages, 18 tables, 5 figures, a list of references with 48 sources, and 4 appendices.

Keywords: analysis, efficiency, labor resources, economic entities.

Year of thesis completion: 2024.

Year of defense: 2025.

ЗМІСТ

Вступ	9
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади дослідження ефективності використання трудових ресурсів суб'єкта господарювання та їх аналізу	11
1.1. Економічна сутність трудових ресурсів суб'єкта господарювання та підходи до їх аналізу	11
1.2. Загальна характеристика підприємства та аналіз показників фінансово-господарського стану ТОВ «Комфорт»	21
РОЗДІЛ 2. Практичні аспекти аналізу ефективності використання трудових ресурсів суб'єкта господарювання товариства ТОВ «Комфорт».	24
2.1. Організація та методика аналізу ефективності використання трудових ресурсів товариства	24
2.2. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт»	39
РОЗДІЛ 3. Напрямки вдосконалення організації ефективного використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт» за допомогою їх аналізу	49
Висновки	52
Список використаних джерел	55
Додатки	60

ВСТУП

Актуальність теми. Забезпечення підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх ефективне використання та висока продуктивність праці є критично важливими для підвищення ефективності діяльності будь-якого суб'єкта господарювання. Розвиток трудового потенціалу підприємства відбувається через оцінку роботи співробітників, виявлення їх трудових резервів для оптимального використання, а також шляхом подальшого навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації. Таким чином, ефективність використання трудових ресурсів є ключовим чинником, що впливає на конкурентоспроможність продукції, її якість, а також сприяє покращенню економічної діяльності, зменшенню витрат на трудові ресурси та зростанню доходів. Дослідження підходів до аналізу трудових ресурсів підприємства має на меті зменшити їх неоднозначність шляхом систематизації та підвищення можливостей вибору оптимальних показників для оцінки забезпеченості та використання працівників.

Інформаційна основа роботи. Дослідженню теоретичних і методичних аспектів використання трудових ресурсів підприємства загалом та аналізу ефективності використання персоналу зокрема присвячено наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: Грішнова О., Т. Давидюк, Є. Качан, А. Кибанов, М. Магура, Є. Олійник, В. Смирнов, І. Скобликова, В. Травін та ін.

Об'єктом дослідження роботи є процес використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт».

Базою дослідження є ТОВ «Комфорт».

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти аналізу ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт».

Метою дослідження кваліфікаційної роботи є здійснення аналізу ефективності використання трудових ресурсів, виявлення шляхів оптимізації їх використання на ТОВ «Комфорт».

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- розглянути теоретичні основи аналізу ефективності використання трудових ресурсів суб'єктів господарювання;
- проаналізувати ефективність використання трудових ресурсів ТОВ

«Комфорт»;

- запропонувати шляхи удосконалення аналізу ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт».

Методи дослідження. У дослідженні ефективності використання трудових ресурсів суб'єктів господарювання застосовується комплекс методів, що включає кількісний, якісний, статистичний та аналітичний підходи. Кожен з них забезпечує більш повне розуміння стану та факторів, що впливають на ефективність трудових ресурсів у підприємстві. Крім загальних методів, таких як дедукція, ідукція, метод порівняння, використовуються спеціальні методи: аналіз продуктивності праці, аналіз використання робочого часу, методика оцінки фонду оплати праці, коефіцієнтний аналіз рентабельності праці, метод кореляційно-регресійного аналізу та інші.

Інформаційна база дослідження: наукові публікації вітчизняних та закордонних науковців, матеріалами конференцій, дані статистичної звітності ТОВ «Комфорт».

Наукова новизна. В роботі узагальнено теоретико-методичні підходи до аналізу ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт».

Практична значущість. Реалізація зазначеної методики аналізу буде сприяти підвищенню ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт».

Обсяг та структура роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел із 48 найменувань, 4 додатків. Обсяг роботи – 59 стор.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА ЇХ АНАЛІЗУ

1.1. Економічна сутність трудових ресурсів суб'єктів господарювання та підходи до їх аналізу

До трудових ресурсів належить економічно активна та працездатна частина населення, яка володіє фізичними і духовними здібностями, необхідними для здійснення трудової діяльності. Обсяг трудових ресурсів визначається на основі офіційно встановлених вікових меж, які включають верхні та нижні рівні працездатного віку. Це також залежить від частки працездатних осіб серед населення працездатного віку, чисельності людей, залучених до громадської праці, а також тих, хто перебуває за межами працездатного віку. Вікові межі визначаються чинним законодавством в кожній країні. В Україні працездатний вік для чоловіків і жінок встановлений у межах 16-60 років.

Концепція «трудоі ресурси» вперше з'явилася у науковому обігу в 1922 році завдяки академіку С.Г. Струмліну, який визначив трудові ресурси як «основний фонд, що живить будь-яке народне господарство – це жива робоча сила даної країни або народу. Будь-яке скорочення або розширення цього фонду суттєво впливає на загальний напрямок господарського розвитку» [47].

На сучасному етапі питання використання, формування, управління та функціонування трудових ресурсів активно досліджують як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, зокрема такі як М. Портер, О. А. Грішнова, М. Г. Акулов, Т. В. Давидюк, В. С. Василенко та інші. Однак, незважаючи на численні публікації та дослідження, проблеми, пов'язані з ефективністю використання трудових ресурсів на підприємствах, залишаються недостатньо вирішеними.

Серед найважливіших чинників, що впливають на ефективність виробництва та рівень продуктивності, виокремлюється трудовий потенціал персоналу. Отже, ефективне використання трудових ресурсів відіграє значну роль у результатах діяльності підприємства. Кожен співробітник має свій унікальний набір соціально-психологічних і професійно-особистісних характеристик, які

визначають його трудову здатність та впливають на результативність його роботи. Слід зазначити, що існує безліч інтерпретацій терміна «трудові ресурси» (табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

Визначення терміну «трудові ресурси»

№ п/п	Автор	Визначення
1	Грішнова О. А.	Частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [21]
2	Акулов М. Г.	Частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності [2]
3	Шульга Н.К.	Працездатна частини населення країни, яка володіє необхідним фізичним та інтелектуальним розвитком, здатна виробляти матеріальні блага і послуги [45]
4	Чалий О.І., Лобза А.В.	Частина населення країни, яка відповідно до свого фізичного розвитку, розумових здібностей і знань здатна працювати в економіці [47]
5	Василенко В. С.	Частина населення країни, яка, маючи відповідні психофізіологічні, фізичні та інтелектуальні якості, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги, тобто здійснювати корисну діяльність [16]
6	Єлець О.П., Гармаш І.О.	Трудові ресурси – це складова частина виробничих ресурсів, що представляє собою промислово-виробничий персонал підприємства, який володіє певними освітою та кваліфікацією, використовується під час виробництва шляхом взаємодії з основними фондами та матеріальними ресурсами, створює продукцію та додаткову вартість; окрім того, його чисельність має бути обґрунтованою, достатньою, але при цьому може змінюватися у разі потреб виробництва [27].

Сформовано автором.

На сьогодні трудові ресурси є ключовим елементом для досягнення конкурентних переваг у сучасній економіці. Важливими чинниками не є природні багатства, а здоров'я, знання, отримані в процесі навчання та трудової діяльності, акумульована інформація та досвід працівників. Саме ці аспекти складають основну основу для розвитку економічної системи країн із розвиненою ринковою економікою, оскільки трудові ресурси є одним із визначальних елементів якості продукції. Отже, трудові ресурси сьогодні виступають одним із важливих складників капіталу суб'єктів господарювання.

Єлець О.П., Гармаш І.О. пропонують виділити різні види капіталу, які мають бути притаманні трудовим ресурсам підприємства, а саме: трудовий капітал, інтелектуальний капітал, капітал здоров'я, підприємницький капітал та

культурно-моральний капітал. Трудовий капітал підприємства зазвичай виражається через діяльність висококваліфікованих працівників, потреба в яких визначається технологічними вимогами, що застосовуються на підприємстві. У процесі підвищення рівня технологій зростають також вимоги до трудового капіталу [27].

Під час розвитку технології або переходу на нові високотехнологічні виробництва необхідні інвестиції, метою яких мають стати підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників. До інтелектуального капіталу входять інтелектуальна діяльність та творчі здібності працівників. Інтелектуальний капітал є індивідуальною характеристикою, що відображає розумові здібності, кмітливість та винахідливість особи [11].

Капітал здоров'я також є невід'ємною складовою частиною трудових ресурсів. Його внесок є запорукою працездатності працівників, оскільки сприяє зниженню захворюваності та продовженню продуктивного періоду трудової діяльності. Рівень і якість медичних послуг, що надаються людині з моменту народження до виходу на пенсію, визначають загальний стан здоров'я індивіда. Підприємницький капітал оцінюється за такими показниками, як підприємливість, інноваційність, здатність до організації, готовність до ризику, а також почуття економії і енергоємності. Ці якості є критично важливими для ефективного управління та якісного ведення бізнесу. Якість підприємницьких здібностей може бути визначена шляхом оцінки ефективності використання підприємницького капіталу та стабільності розвитку підприємства [5].

Необхідність культурно-морального капіталу також суттєво проявляється у виробничому середовищі і стає рівноцінною кваліфікації та інтелекту. До цього капіталу відносяться такі характеристики, як етика, цінності, моральні принципи тощо. Усі ці якості сприяють підвищенню ефективності праці та зростанню доходів підприємства. Культурно-моральний капітал слід виділяти серед інших видів капіталу і застосовувати в усіх сферах трудової діяльності [6].

Зазвичай, володіння різними видами капіталів є показником якості трудових ресурсів і тісно пов'язане з рівнем освіти працівників. В свою чергу, якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на розвиток підприємства, сприяючи підвищенню соціально-економічної ефективності його діяльності.

Проте потенціал трудових ресурсів охоплює не лише психологічні та фізичні характеристики працівників, а й різноманітні параметри, які визначають ступінь їх працездатності та здатність виконувати поставлені завдання в процесі трудової діяльності. Як зазначає Т.В. Давидюк, структура трудових ресурсів складається з дев'яти ключових аспектів: стать, вік, освіта, професія, місце проживання, рідна мова, релігія, зайнятість за сферами, та громадські групи [22, с. 33]. На нашу думку, до цієї структури доцільно додати також виробничий досвід працівників.

Важливо розглянути основні класифікаційні ознаки, які дозволяють поділити трудові ресурси підприємства на окремі категорії та виділити особливості кожного з цих видів. Трудові ресурси підприємства можна класифікувати за принципом участі в виробничій діяльності на дві категорії:

1. Промислово-виробничі трудові ресурси складають групу працівників, які займаються безпосередньо виробництвом та його обслуговуванням. Це ті фахівці, які задіяні у основному виробничому процесі, забезпечують його функціонування, а також здійснюють управлінські функції. До цього персоналу належать робітники основних, допоміжних, підсобних, обслуговуючих та побічних цехів і господарств, а також співробітники управлінського апарату підприємства [16].

Для кращого розуміння даної класифікації надамо характеристику кожного з підрозділів:

– основний цех – це структурний підрозділ, де виготовляється основна продукція, що відповідає профілю діяльності підприємства. Саме на випуску цього товару підприємство зосереджує свої зусилля для задоволення потреб споживачів.

– допоміжний цех – це виробничий підрозділ, який забезпечує виготовлення основної продукції необхідними матеріалами, а також виконання робіт і надання послуг допоміжного характеру. До цієї категорії належать енергетичний, ремонтний та інструментальний цехи [16].

– господарства та обслуговуючі цехи відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування основних і допоміжних цехів, а також у виготовленні продукції, на яку вони спеціалізуються. Прикладом таких

підрозділів можуть бути складське господарство, транспортний цех та заготівельний цех.

– побічні цехи спеціалізуються на переробці відходів основного виробництва. З цих відходів виготовляються запчастини для ремонту обладнання та товари народного споживання. Вони виконують замовлення як від громадян, так і від юридичних осіб, і є невід’ємною частиною основних виробничих підрозділів [16].

– підсобні цехи займаються виготовленням тари для основної продукції, яка постачається споживачам, а також тари для переміщення предметів праці та інших товарно-матеріальних цінностей в межах підприємства. Крім того, вони забезпечують організаційне оснащення для робочих місць [16].

2. До непромислових трудових ресурсів, які пов’язані з неосновною діяльністю підприємства, належать працівники, зайняті у структурних підрозділах, що, хоч і знаходяться на балансі підприємства, не входять до промислово-виробничих. Серед таких підрозділів можна виділити дитячі дошкільні заклади, лікувально-оздоровчі установи, житлово-комунальне господарство, а також культурно-освітні заклади [16].



Рис. 1.1. Категорії персоналу підприємства/

Згідно з характером виконуваних функцій, персонал поділяється на чотири категорії (рис. 1.2).

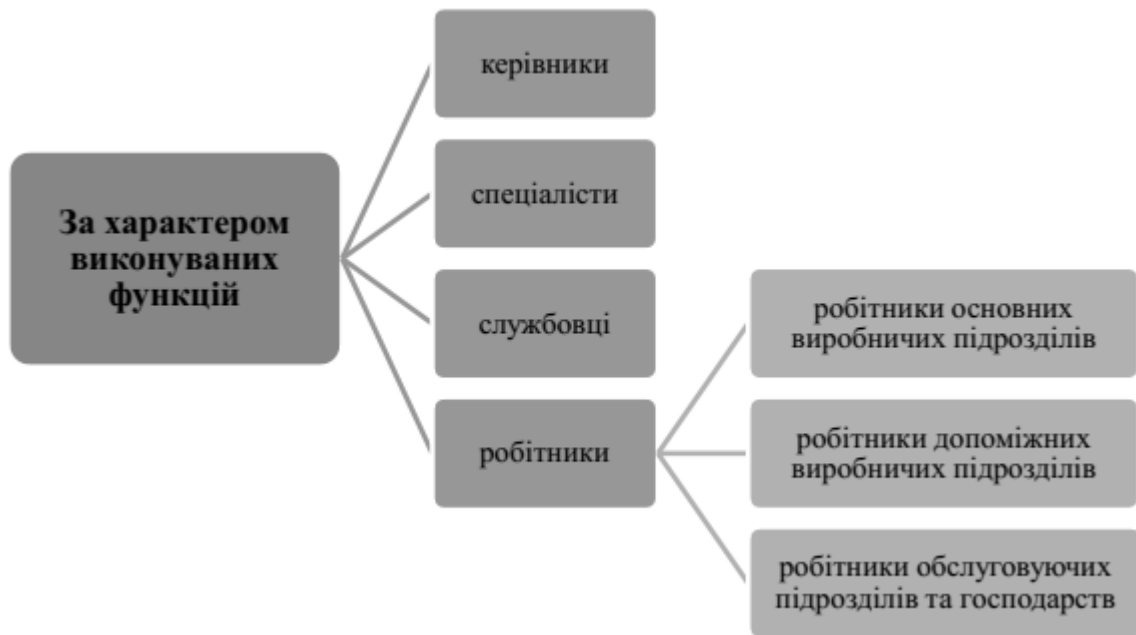


Рис.1.2. Поділ персоналу підприємства за характером виконуваних функцій.

Ефективність використання трудових ресурсів має оцінюватися в контексті класичного розуміння терміна «ефективність», яка визначається через співвідношення загальних результатів діяльності досліджуваної системи до витрат, пов'язаних із досягненням цих результатів. У даному випадку системою, що аналізується, є зайняті особи в економіці, а результатом виступає продукт їхньої фізичної та/або інтелектуальної праці [2].

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

- перша площина передбачає оцінку сукупності кількісних і якісних характеристик працюючого населення.
- друга площина передбачає аналіз характеристик соціально-економічних умов, у яких здійснюється трудова діяльність.

При оцінці ефективності використання трудових ресурсів необхідно враховувати обидві площини виміру. Це обумовлено тим, що причини ефективного чи неефективного використання трудових ресурсів можуть бути як в одній, так і в іншій площині [11, с. 524].

Основним індикатором, що характеризує рівень розвитку та можливості використання трудових ресурсів, є кваліфікація. Вона визначається як сукупність накопичених знань, навичок та компетенцій. Рівень кваліфікації працівників є

одним із ключових факторів, що впливають на їхню здатність акумулювати та ефективно застосовувати трудові ресурси.

Необхідно зазначити, що, будучи якісною характеристикою, кваліфікація підлягає вимірюванню лише з певними труднощами. Найзначніший вплив на ефективність використання трудових ресурсів чинить рівень організації праці, який охоплює такі складові, як стан нормування праці, організація виробництва, механізми мотивації та стимулювання, а також фондоозброєність. Нормування праці і організація виробництва мають вирішальне значення для формування та оцінки умов праці, оскільки їхня первісна функція полягає в забезпеченні можливості обліку трудових витрат для досягнення результатів праці працівників. Це дозволяє керівництву обґрунтовано визначати необхідну чисельність працівників та оптимізувати використання робочого часу, а також встановлювати справедливе співвідношення між мірою праці та її оплатою [16].

Механізми мотивації та стимулювання є невід'ємною складовою системи оплати праці. Застосування ефективних механізмів мотивації підвищує зацікавленість працівників у максимальному використанні своїх знань, умінь та компетенцій, а також сприяє їхньому професійному і кар'єрному зростанню [9].

Трудові ресурси мають особливі риси, які відрізняють їх від інших видів ресурсів. Це, зокрема, можливість вимагати від керівництва змін у умовах роботи та оплати праці, а також право на добровільний вибір виконання роботи або відмову від неї, включаючи право на звільнення за власним бажанням. Відтак, для ефективного використання трудових ресурсів підприємства важливо ретельно обмірковувати напрямки, в яких це може бути здійснено. Для цього необхідно мати достовірну та об'єктивну інформацію про використання трудових ресурсів, яку можна отримати лише через аналіз та оцінку персоналу [16].

Аналіз трудових ресурсів дозволяє оцінити потребу в персоналі, забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, рівень задоволеності працівників умовами праці, а також ефективність використання персоналу. Основними завданнями економічного аналізу стану та використання трудових ресурсів на підприємстві є виявлення і оцінка досягнення поставлених цілей, визначення шляхів підвищення продуктивності праці, оптимізація управління

фондом заробітної плати та розробка стратегій для збільшення обсягів виробництва продукції [30].

Процес економічного аналізу трудових ресурсів на підприємстві, як правило, складається з наступних етапів:

1. Визначення показників, які є необхідними для аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів протягом певного періоду.
2. Розрахунок фактичних показників та визначення динаміки їх зміни в порівнянні з попередніми періодами.
3. Виявлення факторів та причин, що вплинули на зміни в показниках стану і використання трудових ресурсів підприємства.
4. Аналіз кожного з виявлених факторів як окремо, так і в їх взаємозв'язку з іншими.
5. Визначення ступеня впливу аналізованих показників на якість та обсяги виробленої і реалізованої продукції.
6. Розробка рекомендацій на основі проведеного економічного аналізу для прийняття управлінських рішень, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів [29].

Протягом тривалого часу економісти та дослідники розробляють різноманітні підходи до аналізу стану та використання трудових ресурсів. Ці підходи постійно підлягають переоцінці, доповненню та розширенню внаслідок постійних змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства. Зокрема, Дідченко О. І. виділяє такі ключові показники використання трудових ресурсів, як середньооблікова чисельність працівників, рівень зайнятості фізичною та розумовою працею, інтенсивність праці, а також кількість відпрацьованих днів. Показник продуктивності праці на підприємстві розглядається як основний індикатор інтенсивності праці, який, за її оцінками, дозволяє судити про ефективність використання трудових ресурсів [24].

Проте цей підхід не охоплює важливий блок показників, що підлягають обов'язковому економічному аналізу на підприємстві, зокрема показники використання робочого часу. Кравченко М. А. у своєму аналізі трудових ресурсів та фонду заробітної плати пропонує враховувати такі показники, як кількість часу, відпрацьованого кожним працівником, ступінь використання фонду

робочого часу, а також продуктивність праці та рівень використання фонду заробітної плати [29].

Ця методологія не враховує такі поширені показники, як структура та рух трудових ресурсів, які є невід'ємними складниками комплексного аналізу трудових ресурсів на підприємстві. На думку Малецької О.І., оцінка трудових ресурсів повинна включати аналіз таких показників, як чисельність, склад і динаміка працюючих на підприємстві, продуктивність праці, фонд оплати праці та ефективність використання персоналу, зокрема показники зарплато рентабельності [33].

У представленому підході враховуються практично всі показники, які характеризують стан і використання трудових ресурсів в підприємницькій структурі. Особливу увагу приділено визначенню темпів змін кожного з аналізованих показників та оцінці ступеня впливу змін одного показника на інший. Дунда С.П. пропонує оцінювати показники руху персоналу, продуктивності праці та ефективності витрат на працю [26].

Серед основних показників руху трудових ресурсів науковець виділяє: коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт обороту з прийому, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт заміщення працівників та коефіцієнт сталості персоналу. Показниками продуктивності праці, за визначенням Кравченко М. А., є співвідношення виручки від продажів до чисельності працівників, а також відношення прибутку до чисельності працівників. Що стосується ефективності витрат на працю, то в цій методиці до таких показників належать зарплатовіддача, виручка на одну гривню витрат на оплату праці, додана вартість на одну гривню витрат на оплату праці та прибуток на одну гривню витрат на оплату праці [29].

Аналізуючи погляди вчених щодо стану та використання трудових ресурсів, можна констатувати, що більшість підходів мають схожість у виборі показників, рекомендованих для оцінки трудових ресурсів.

Отже, для систематизації показників аналізу трудових ресурсів їх об'єднують у такі групи:

1. Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами: включає відсоткове співвідношення персоналу основної та неосновної діяльності, а також структуру персоналу.
2. Аналіз кваліфікації персоналу: охоплює показники відповідності кваліфікації працівників складності виконуваних робіт, зокрема середні тарифні розряди, показники загального та безперервного стажу роботи, загальноосвітній рівень робітників і їх середній вік, а також виконання планів підвищення кваліфікації [40].
3. Аналіз руху трудових ресурсів підприємства: включає коефіцієнти загального обороту, обороту з прийому, обороту з вибуття, плинності кадрів, заміщення працівників та сталості персоналу, а також аналіз причин підвищення рівня плинності кадрів.
4. Аналіз використання робочого часу: передбачає оцінку кількості відпрацьованих днів за категоріями працівників, тривалість робочого дня, номінальний і ефективний фонд робочого часу, фактори впливу на фонд робочого часу, а також втрати робочого часу та їх причини [40].
5. Аналіз продуктивності праці та трудомісткості виробленої продукції: включає середньогодинний, середньоденний та середньорічний виробіток, трудомісткість продукції, а також факторний аналіз продуктивності праці.
6. Аналіз витрат на оплату праці: охоплює склад і структуру фонду оплати праці, середньогодинну та середньорічну оплату праці одного робітника, коефіцієнт співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, а також коефіцієнт заборгованості з виплати заробітної плати [40].

1.2. Загальна характеристика підприємства та аналіз показників фінансово-господарського стану ТОВ «Комфорт»

ТОВ «Комфорт» знаходиться за адресою: Україна, 03131, м. Київ, Столичне шосе, будинок 103. Основною діяльністю ТОВ «Комфорт» є виробництво сонцезахисних систем.

Основними видами діяльності ТОВ є: КВЕД 22.23 – виробництво будівельних виробів із пластмас; додаткові: 46.73 – оптова торгівля будівельними матеріалами, санітарно-технічним обладнанням; 46.90- неспеціалізована оптова торгівля; 52.10- складське господарство.

ТОВ «Комфорт» є однією з перших компаній, що з'явилися на українському ринку сонцезахисних систем. Компанія була заснована у 1991 році. На початку 90-х утриматися на ринку та зайняти свою нішу в цьому напрямі було непросто. Починаючи з 1992 року, ТОВ «Комфорт» впевнено просувався вперед, розширюючи виробництво та збільшуючи обсяги продажу. На початку своєї діяльності фірма спеціалізувалася на постачанні готових виробів із Польщі. А на даний момент фірма сама експортує товар до країн ближнього зарубіжжя: Молдови, Болгарії, Польщі та інших. При цьому збільшилася кількість зарубіжних країн постачальників. Комплектуючі для ТОВ приходять із таких європейських країн як Іспанія, Італія, Голландія, Німеччина.

Зайнявши лідируючу позицію на ринку сонцезахисних та віконних систем, топ-менеджмент ТОВ «Комфорт» організував власне виробництво, де виготовляються та складуються готові вироби та комплектуючі, що дозволило стати серйозним та конкурентоспроможним гравцем на ринку.

Через п'ять років від дня заснування ТОВ «Комфорт» «прорубав вікно» в нову сферу діяльності: керівництво компанії прийняло рішення про створення дочірнього підприємства ТОВ «Комфорт», яке займається виробництвом та продажем металопластикових вікон та комплектуючих до них. ТОВ «Комфорт» є офіційним партнером німецької компанії RENAУ, яка займає лідируючі позиції з продажу профілю для пластикових вікон у світі. За роки свого існування продукція від ТОВ «Комфорт» завоювала неймовірну кількість прихильників

завдяки якості, ексклюзивному дизайну та невисокій ціні продукції, що виготовляється.

У ТОВ «Комфорт» працює 246 осіб, при цьому по Україні з фірмою співпрацюють близько 600 дилерів. Завдяки злагодженим діям ПРОК-команди, продукція компанії є вже майже в кожному місті України. Співробітники регулярно проходять тренінги з різних напрямків. Можна сказати, що компанія сама виховує свої кадри і, безумовно, у ПРОК-команді працюють найкращі фахівці в Україні.

ТОВ «Комфорт» виробляє: горизонтальні жалюзі; вертикальні жалюзі; захисні ролети; тканинні ролети; протимоскітні сітки; металопластикові вікна (профіль Rehau); комплектуючі для виготовлення готових виробів.

Розглянемо основні економічні показники діяльності підприємства за період 2021-2023 рр. (табл. 1.2.).

Таблиця 1.2.

**Основні фінансово-економічні показники ТОВ «Комфорт»
за 2021-2023 рр.**

	Показники	2021р.	2022р.	2023р.	Відхилення 2023р. до 2021р. (+, -)	Відхилення 2023р. до 2021р. %	Відхилення 2023р. до 2022р. (+, -)	Відхилення 2023р. до 2022р. %
1	Необоротні активи	47205	46254	45265	-1940	-4,11	-989	-2,14
2	Оборотні активи	15365	20568	21467	+6102	+39,69	+899	+4,37
3	Власний капітал	32654	35658	35658	+3004	+9,2	0	0
4	Поточні зобов'язання і забезпечення	23584	27544	28458	+4874	+20,66	+914	+3,31
5	Виручка від реалізації, тис. грн.	37211	41190	49201	+11990	+32,22	+8011	+19,43
6	Собівартість від реалізації товарів, тис. грн.	28270	30750	34021	+5751	+20,34	+4271	+13,90
7	Прибуток від реалізації, тис. грн.	8941	10439	15180	+6239	+69,80	+4741	+45,41
8	Чистий прибуток, тис. грн.	7331	8560	12447	+5116	+69,78	+3887	+45,40
10	Середньооблікова чисельність працівників, чол.	225	235	246	+21	+9,33	+11	+4,68
11	Фонд зарплати	30375	35995	40920	+4925	+25,76	+10545	+13,01

Аналіз даних таблиці 1.1. свідчить про зниження необоротних активів у 2023 р. на 4,11% у порівнянні з 2021 р. та 2,14% у в порівнянні з попереднім роком. Зростання оборотних активів на 39,69% у порівнянні з 2021 р. та 4,37% у

порівнянні з 2022 р. свідчить про успішну стратегію управління короткостроковими активами. Це може бути наслідком збільшення запасів та дебіторської заборгованості, що підтверджує активний попит на продукцію. Стабільність власного капіталу в усі три роки свідчить про те, що підприємство не залучало додаткових інвестицій та не розподіляло прибуток. Зростання поточних зобов'язань на 20,66% у порівнянні з 2021 р. та 3,31% у порівнянні з 2022 р. вказує на підвищення боргового навантаження. Це може створити ризики ліквідності, тому важливо контролювати здатність підприємства виконувати зобов'язання у короткостроковій перспективі.

Зростання виручки від реалізації на 10,26% у порівнянні з 2021 р. та 19,51% у порівнянні з 2022 р. свідчить про успішну діяльність підприємства в умовах конкурентного середовища. Це може бути зумовлене як збільшенням обсягу продажу, так і підвищенням цін. Зростання собівартості реалізації на 8,74% у порівнянні з 2021 р. та 10,41% у порівнянні з 2022 р. вимагає уважного аналізу. Проте прибуток від реалізації зріс значно більше, що вказує на ефективність управління витратами. Зростання чистого прибутку на 16,73% у порівнянні з 2021 р. та 45,92% у порівнянні з 2022 р. свідчить про значне покращення фінансових результатів.

Зростання середньооблікової чисельності працівників на 4,44% у порівнянні з 2021 р. та 4,68% у порівнянні з 2022 р. свідчить про розширення бізнесу. Важливо підтримувати ефективність праці та зберігати баланс між чисельністю персоналу та його продуктивністю. Збільшення фонду зарплати на 25,76% у порівнянні з 2021 р. та 13,01% у порівнянні з 2022 р. свідчить про інвестиції в людський капітал, що позитивно вплине на продуктивність праці.

Аналіз основних фінансово-економічних показників ТОВ «Комфорт» за 2021-2023 рр. демонструє позитивні тенденції в діяльності підприємства. Зростання виручки, чистого прибутку та рентабельності свідчить про ефективне управління та успішну адаптацію до змін на ринку. Однак необхідно звернути увагу на зростання поточних зобов'язань та собівартості реалізації, що може вплинути на фінансову стабільність підприємства в майбутньому.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «КОМФОРТ»

2.1. Організація та методика аналізу ефективності використання трудових ресурсів суб'єктів господарювання товариства

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. Заробітна плата, з одного боку, є складовою частиною витрат операційної діяльності, з другого боку, одним із найважливіших елементів мотивації праці. Аналіз витрат на оплату праці повинен бути спрямований на оцінку того, чи виконує заробітна плата свої функції на даному підприємстві [42].

Найважливішим завданням аналізу ефективності діяльності підприємства є аналіз використання його трудового потенціалу.

При аналізі використання трудових ресурсів і засобів на оплату праці на підприємствах вивчаються:

- забезпеченість підприємства і його структурних підрозділів робочою силою по категоріям, професійному і кваліфікаційному складу, статеві-віковому складу;
- показники руху робочої сили та його причини;
- використання робочого часу з метою виявлення невинуватених витрат і непродуктивних витрат;
- темпи росту продуктивності праці і вплив науково-технічного прогресу на рівень і динаміку продуктивності праці;
- організація, нормування праці;

- організація оплати праці, форми і системи мотивації праці;
- використання засобів на оплату праці;
- діюча практика організації внутрішньовиробничого госпрозрахунку і його ефективність;
- розвиток соціальної сфери;
- резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів і напрямки їх реалізації з метою підвищення ефективності діяльності підприємства [19].

Аналіз як загальноекономічний метод дослідження являє собою вивчення процесів та явищ шляхом розчленовування та розгляду їх окремих сторін. На відміну аналізу технічних та природних явищ, під час аналізу економічних явищ застосовується сила абстракції. Абстракція – це процес виділення з загальних властивостей предметів та явищ окремих будь-яких властивостей або відносин. За допомогою абстракції в економічній науці були сформульовані економічні категорії та поняття, система яких дає нам уяву про зміст економічної науки [42].

Основними категоріями є продуктивна сила праці, продуктивність праці, трудомісткість, робочий час, робоча сила, заробітна плата, витрати на персонал, соціально-трудові відносини та ін.

Економічні категорії та поняття, їх зміст є методологічною основою для розрахунків економічних показників.

Взаємозв'язок трудових показників із іншими показниками господарської діяльності підприємства подано на рис.1.2.

Основні принципи, що ставляться до аналізу та планування трудових показників, є:

- 1) розгляд усіх показників у взаємозв'язку;
- 2) вивчення показників у безперервному розвитку (у часі та просторі);
- 3) дослідження причин та наслідків у залежності показників;
- 4) вивчення показників та явищ від загального до окремого і навпаки [20].

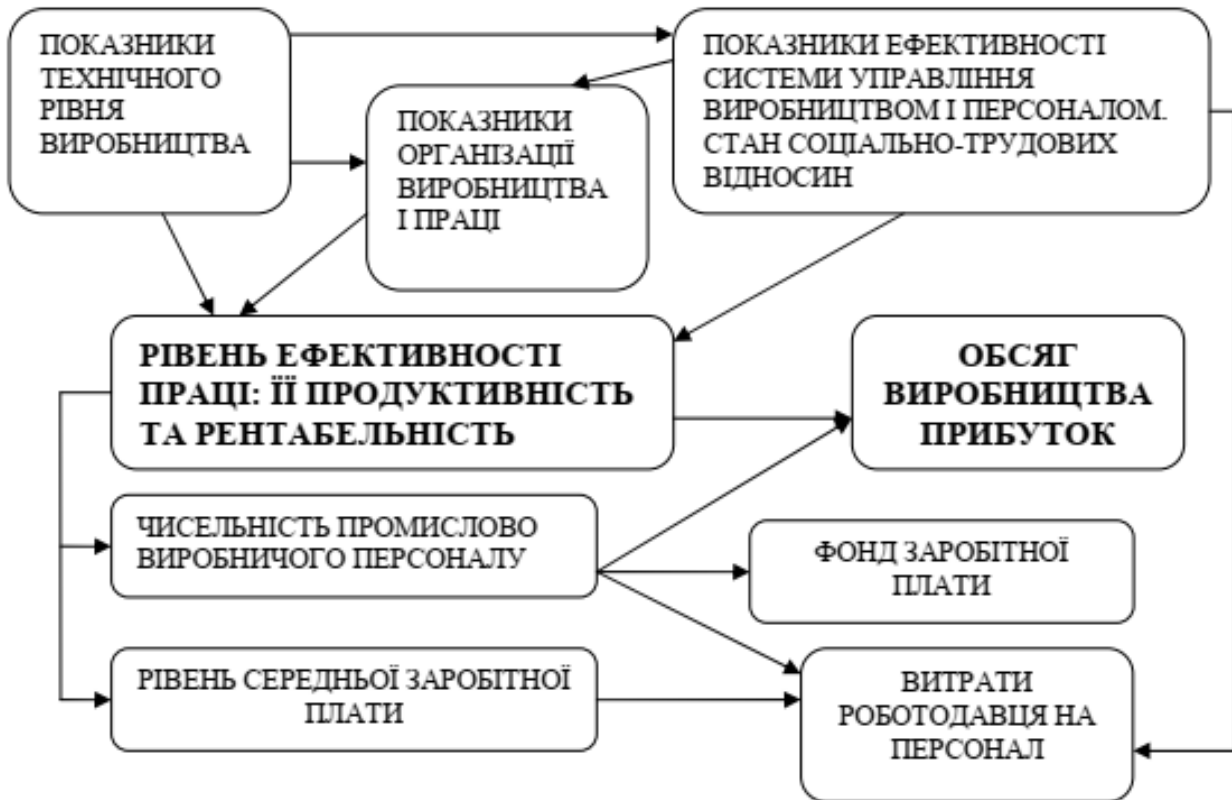


Рис. 2.1. Взаємозв'язок трудових показників з деякими господарської діяльності підприємства.

Принцип розвитку організації передбачає розгляд усіх показників у динаміці за декілька років і порівняння показника, що аналізується на фірмі із показниками попередніми, середньо галузевими та конкурентів. Принцип причин та наслідків у взаємозв'язку показників, передбачає всебічне виявлення причин відхилення показників від попередніх його рівнів за певні періоди. Це можна проілюструвати застосуванням факторного аналізу, дослідженням впливу кожного фактора на зміни рівня показника [42].

Джерелом інформації для аналізу трудових ресурсів є план з праці, дані табельного обліку, відомості нарахування зарплати, матеріали спостережень — хронометражі і фотографії робочого дня, статистична звітність. Важливо залучати і додаткову інформацію про використання трудових ресурсів: матеріали спеціальних соціологічних досліджень, виробничих нарад і ін. [42]. Відповідно напрацьованих у науковій літературі методик аналізу ефективності використання трудових ресурсів аналіз здійснюється за наступними етапами (рисунок 2.2).

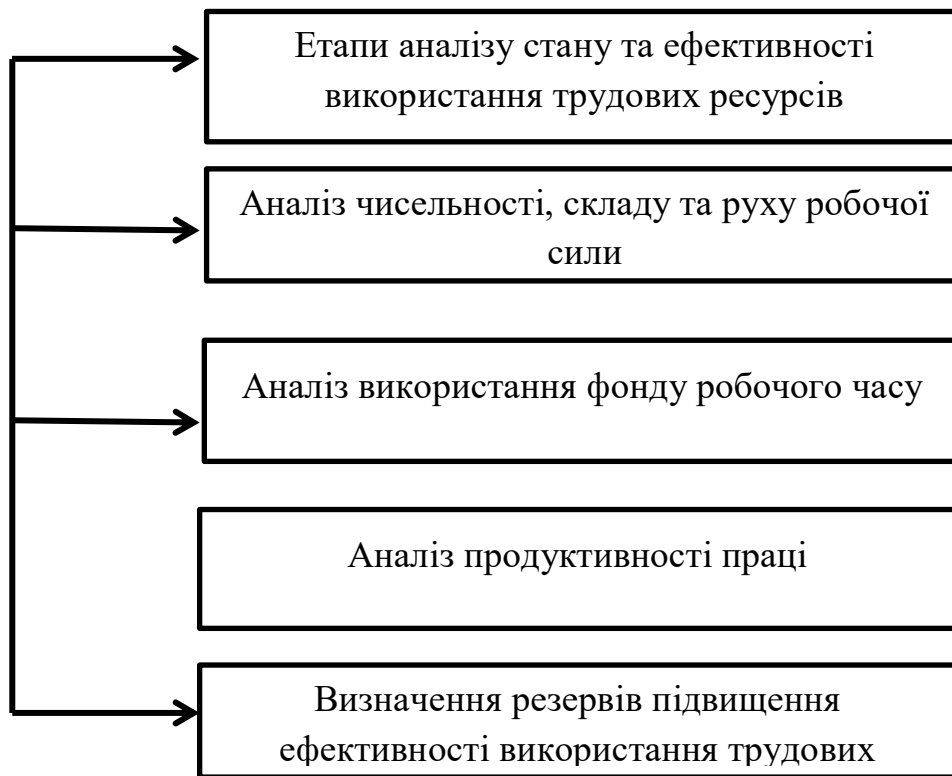


Рис. 2.2. Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів.

Класифікацію методів аналізу трудового потенціалу підприємства можна здійснити відповідно до різних ознак, що базуються на типах зв'язків між ресурсами, процесами та отриманими результатами. У випадку, коли оцінка проводиться з точки зору ефективності витрат на формування трудового потенціалу, вартість цього потенціалу визначається постфактум. Якщо враховується лише поточна ситуація на ринку певного регіону, можна стверджувати тільки про можливість використання актуальної оцінки вартості об'єктів. Коли ж мова йде про визначення майбутньої корисності трудового потенціалу, а саме про розрахунок чистого потоку капіталу, який інвестор-володар зможе отримати від трудових ресурсів, очевидно, що така вартість розраховується аналітиком апріорно [19].

Відповідно до цього, з усієї різноманітності методів оцінки вартості потенціалу виділяють три традиційні підходи: витратний, порівняльний та результатний (дохідний).

У загальному контексті класифікації методів вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства, які можуть бути застосовані для оцінки його

використання, можливе використання всіх трьох зазначених методик. Стисло економічну суть кожного з цих підходів можна сформулювати наступним чином:

- витратний (майновий) підхід — визначає вартість трудового потенціалу підприємства на основі суми витрат, понесених на його формування та експлуатацію;
- порівняльний (ринковий) підхід — оцінює вартість, спираючись на порівняння з аналогічними об'єктами, які вже стали предметом ринкових угод;
- результатний (дохідний) підхід — оцінює вартість трудового потенціалу підприємства, ґрунтуючись на величині чистого потоку позитивних результатів, що виникають у процесі його використання [28].

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів передбачає детальний аналіз рівня, структури та динаміки витрат робочої сили. При зниженні ефективності їх використання підприємство повинно проаналізувати фактори, які сприяли такій тенденції.

Визначення причин зниження ефективності використання трудових ресурсів можливо шляхом застосування методів економічного та статистичного аналізу, які широко використовуються в практиці вітчизняних підприємств. Основою для оцінки слугує аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання. Для цього використовуються дані оперативної та бухгалтерської звітності, табельного обліку, первинних документів, матеріали хронометражу і фотографії робочого дня, а також позаоблікові матеріали, такі як протоколи виробничих нарад і документи бюро економічного аналізу [47].

Аналіз трудових показників доцільно розпочати з оцінки трудових ресурсів підприємства та змін, що відбулися в їх структурі за звітний період у порівнянні з попереднім. Якісна структура трудового потенціалу підприємства характеризується групуванням працівників за такими ознаками, як стать, вік, стаж роботи, освіта, кваліфікація та характер механізації праці [12].

При ухваленні рішень щодо інвестицій, пов'язаних із реконструкцією, модернізацією або технічним оснащенням виробництва, доцільно використовувати розподіл працюючих за ступенем механізації та автоматизації праці, який включає:

- працівників, які працюють вручну без використання машин та механізмів.
- працівників, що виконують роботу біля машин і механізмів вручну.
- працівників, які працюють з використанням машин і механізмів, а також спостерігають за роботою автоматичного обладнання.
- працівників, що займаються налаштуванням і регулюванням машин і механізмів вручну [43].

На основі такого групування визначається коефіцієнт механізації і автоматизації праці (K_m):

$$K_m = \frac{Ч_m}{Ч_{сп}} \quad (2.1)$$

де $Ч_m$ – число працівників, що виконують роботу з допомогою машин та механізмів, а також, які спостерігають за роботою автоматичного устаткування, осіб.;

$Ч_{сп}$ – середньооблікова чисельність робітників, осіб.

Аналіз кваліфікації службовців може проводитись за такими підходами:

- складні, багатoproфільні роботи;
- конкретні, спеціалізовані роботи;
- проста технічна допомога [45].

Головною вимогою правильної організації праці та нормальних умов праці виступає відповідність складу працівників характеру робіт. Для підприємства необхідні працівники певної професії та спеціальності. Рівень професійної забезпеченості підприємства охарактеризовується відповідністю фактичної потреби в чисельності працівників відповідно до виробничої програми окремо по кожній професії. Наявність таких даних показує надлишок чи недолік певної професії працівників й дає змогу вживати заходи щодо поліпшення комплектування підприємства трудовими ресурсами [45].

Узагальнюючим показником рівня кваліфікації робітників є середній тарифний розряд, що визначається в розрізі цехів й по підприємству у цілому. Він обчислюється за формулою середньої арифметичної із тарифних розрядів, зважених по числу робочих, що мають відповідні розряди.

$$\bar{P} = \frac{\sum_{i=1}^n P_i \times Ч_i}{\sum_{i=1}^n Ч_i} \quad (2.2)$$

де $\bar{P}$ — середній тарифний розряд;

P_i — i -й розряд;

$Ч_i$ — чисельність робочих i -го розряду, осіб;

n — кількість розрядів.

Для оцінки середнього тарифного розряду за звітний період необхідно провести його порівняння з середнім тарифним розрядом, розрахованим відповідно до штатного розкладу. Це дозволяє визначити, наскільки кваліфікація робітників відповідає вимогам виробництва. Водночас, порівняння цього показника лише з даними попередніх звітних періодів дає змогу виявити, чи підвищився чи знизився рівень кваліфікації робочих за аналізований період, але не дозволяє зробити остаточні висновки щодо достатності кваліфікації працівників [42].

Зміна чисельності працівників підприємства за звітний період характеризується як абсолютними, так і відносними показниками. Рівень інтенсивності руху працівників оцінюється за допомогою коефіцієнтів обороту з прийому та вибуття, загального обороту, а також коефіцієнта заміщення. Коефіцієнти стабільності та постійності кадрів відображають частку працівників, які працюють на підприємстві протягом визначеного періоду часу, і таким чином характеризують сталість кадрів [45].

Коефіцієнт загального обороту робочої сили розраховується як відношення суми працівників, які були прийняті та звільнені за звітний період, до середньооблікової чисельності працівників. Коефіцієнт заміщення визначається як відношення різниці між кількістю прийнятих і вибулих робітників до їх середньооблікової чисельності. Коефіцієнт обороту з прийому обчислюється як відношення кількості працівників, прийнятих за аналізований період, до середньооблікової чисельності працюючих [45].

Коефіцієнт обороту із вибуття визначається відношенням числа вибулих працівників за звітний період до середньооблікової чисельності працюючих.

Варто зазначити, що характеристика руху працюючих на основі коефіцієнтів обороту не зовсім розкриває причини вибуття. При аналізі руху робочої сили потрібно користуватися коефіцієнтом плинності, який виражається

відношенням числа працівників, які пішли із підприємства за власним бажанням, звільнених за прогули та інші порушення трудової дисципліни, не відповідність займаним посадам до середньо облікової чисельності працівників [42].

Показники руху робочої сили розраховуються як загалом по підприємству, так і окремо по підрозділах. У процесі аналізу проводиться порівняння показників звітної періоду з аналогічними показниками за низку попередніх років, це дозволяє оцінити тенденції їх зміни. Так, тенденція погіршення показників засвідчує посилення негативних явищ на підприємстві, що стосується умов, оплати праці тощо, що потребує не відкладних заходів по їх усуненню [20].

Коефіцієнт постійності кадрів можна розрахувати відношенням чисельності працівників, які знаходяться у списках підприємства протягом усього року (з 1 січня по 31 грудня включно), до середньо облікової чисельності працівників.

Коефіцієнт стабільності кадрів охарактеризовує відсоток працівників, які мають стаж роботи на підприємстві 5 або більше років, у загальній сукупності працюючих. Обсяг продукції, який випускається, продуктивність праці залежать від використання робочого часу й дотримання трудової дисципліни. Аналіз використання робочого часу має ціль виявити не виправдані витрати і не продуктивні витрати робочого часу, встановити конкретні причини та місця виникнення цих втрат, виявити їх вплив на обсяг виробленої продукції, розробити заходи по ущільненню робочого дня [42].

До втрат робочого часу належать не регламентовані перерви протягом робочого дня, а також не продуктивні витрати часу, які пов'язані зокрема, із виробничим браком, виконанням операцій, не передбачених технологією, відволіканням працівників від виконання їх обов'язків.

На основі балансу робочого часу обраховуються такі показники:

- коефіцієнт використання календарного часу (Ккч):

$$K_{кч} = \frac{T_{відпр}}{T_{к}} \quad (2.3)$$

де, $T_{відпр}$ — відпрацьований фонд робочого часу,

$T_{к}$ — календарний фонд часу;

коефіцієнт використання табельного фонду часу (Ктч):

$$K_{тч} = \frac{T_{відпр}}{T_{т}} \quad (2.4)$$

де $T_{т}$ — табельний фонд часу.

Табельний фонд розраховують як різницю календарного фонду та святкових та вихідних днів.

Коефіцієнт використання максимально можливого фонду робочого часу (Кмч):

$$Кмч = \frac{T_{відпр}}{T_{мв}} \quad (2.5)$$

де $T_{мч}$ — максимально можливий фонд робочого часу.

Максимальний фонд робочого часу дорівнює різниці табельного фонду часу та часу відпусток.

Фонд робочого часу (T) як правило залежить від кількості працівників ($\mathcal{C}$), кількості відпрацьованих днів одним працюючим (D) та середньої тривалості робочого дня (P):

$$T = \mathcal{C} \times D \times P \quad (2.6)$$

Оцінка впливу факторів на зміну фонду робочого часу здійснюється із використанням метода ланцюгових підстановок.

Вплив зміни чисельності працюючих на відхилення фактичного фонду робочого часу від планового ($\Delta T_{\mathcal{C}}$) розраховується за наступною формулою:

$$\Delta T_{\mathcal{C}} = \mathcal{C}_{ф} \times D_{пл} \times P_{пл} - \mathcal{C}_{пл} \times D_{пл} \times P_{пл} \quad (2.7)$$

Вплив зміни кількості відпрацьованих днів 1 працівником (ΔT_D):

$$\Delta T_D = \mathcal{C}_{ф} \times D_{ф} \times P_{пл} - \mathcal{C}_{ф} \times D_{пл} \times P_{пл} \quad (2.8)$$

Вплив зміни середньої тривалості робочого дня (ΔT_P):

$$\Delta T_P = \mathcal{C}_{ф} \times D_{ф} \times P_{ф} - \mathcal{C}_{ф} \times D_{ф} \times P_{пл} \quad (2.9)$$

У системі узагальнюючих показників, що відображають ефективність виробництва, продуктивність праці займає надзвичайно важливе місце. З одного боку, цей показник відображає досягнутий рівень розвитку матеріально-технічної бази виробництва, а також ефективність використання трудового потенціалу та здобутки науково-технічного прогресу. З іншого боку, продуктивність праці є фундаментом для зростання національного доходу, реальних доходів населення та соціального розвитку країни [32].

Фактичне підвищення продуктивності праці проявляється у зниженні трудомісткості окремих видів продукції, що досягається шляхом впровадження

досягнень науково-технічного прогресу у виробничий процес. Науково-технічний прогрес сприяє безперервному та якісному удосконаленню всіх трьох елементів виробничого процесу: засобів праці, предметів праці та робочої сили, а також методів їх взаємодії, що включає різноманітні форми наукової організації виробництва і праці [29].

Для оцінки продуктивності праці застосовують натуральні, вартісні та трудові методи вимірювання. У процесі застосування натурального та вартісного методів здійснюється розрахунок середньогодинного, середньоденного та середньорічного виробітку продукції, що припадає на одного робітника. Крім того, проводиться розрахунок середньорічного виробітку продукції на одного працівника промислово-виробничого персоналу у вартісному вираженні. Трудовий метод включає визначення витрат часу, необхідного для виготовлення одиниці продукції певного виду (трудомісткості продукції) [29].

Аналіз продуктивності праці проводиться за наступною схемою:

- оцінюється рівень і динаміка планових і фактичних показників продуктивності праці, а саме — вироблення продукції на одного працюючого (ПВП) та на одного робочого, а також трудомісткості продукції;
- визначається вплив продуктивності праці на виконання плану виробництва;
- оцінюється вплив ключових факторів на зростання продуктивності праці [32].

Наступний етап аналізу продуктивності праці полягає у визначенні кількісної оцінки впливу факторів на її величину. Для аналізу впливу факторів на рівень продуктивності праці можуть бути використані різноманітні факторні моделі.

Наприклад, продуктивність праці (ПП) може бути обчислена за відповідною формулою:

$$ПП = \frac{V}{\text{ч}} \quad (2.10)$$

де V — обсяг виробництва продукції;

ч — середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу чи робочих.

Формула для окремих цехів визначення продуктивності праці наступна:

$$ПП = \frac{B \cdot Ц}{Ч} \quad (2.11)$$

де В — обсяг виробництва продукції в натуральному виразі;

Ц - середня оптова ціна продукції.

При використанні такої факторної моделі оцінка впливу факторів на зміну фактичної продуктивності праці від планового рівня проводиться за формулами:

оцінка впливу обсягу виробництва продукції ($\Delta ПП_V$):

$$\Delta ПП_V = \frac{Вф \cdot Ц_{пл}}{Ч_{пл}} - \frac{В_{пл} \cdot Ц_{пл}}{Ч_{пл}} \quad (2.12)$$

оцінка впливу середньооблікової чисельності працівників ($\Delta ПП_Ч$):

$$\Delta ПП_Ч = \frac{Вф \cdot Ц_{пл}}{Ч_ф} - \frac{Вф \cdot Ц_{пл}}{Ч_{пл}} \quad (2.13)$$

оцінка впливу середньої оптової ціни ($\Delta ПП_Ц$)

$$\Delta ПП_Ц = \frac{Вф \cdot Ц_ф}{Ч_ф} - \frac{Вф \cdot Ц_{пл}}{Ч_ф} \quad (2.14)$$

де $В_{пл}$, $В_ф$ — плановий, фактичний обсяг виробництва продукції, нат. од.;

$Ц_{пл}$, $Ц_ф$ — планова, фактична ціна одиниці продукції, грн.;

$Ч_{пл}$, $Ч_ф$ — планова, фактична середньооблікова чисельність робітників, осіб.

Для оцінки впливу факторів на рівень середньорічного виробітку працівників використовується така модель:

$$РВ = Д \times Р \times ГВ, \quad (2.15)$$

де РВ — річний виробіток одного робочого, грн./особу;

Д — кількість днів, відпрацьованих 1 працівником;

Р — середня тривалість робочого дня, год.;

ГВ — середньо годинний виробіток одного працівника, грн./особу.

Головним чинником зростання продуктивності праці є зниження трудомісткості продукції

Трудомісткість одиниці продукції визначається як відношення робочого часу до обсягу виготовленої продукції в натуральному або умовно-натуральному вираженні. Даний метод вимірювання продуктивності праці є особливо актуальним для підприємств, що виробляють однорідну продукцію, і широко використовується для оцінки продуктивності праці в різних підрозділах підприємства. Основою для аналізу фактичної трудомісткості є її нормативні

показники. Крім того, доцільно провести аналіз динаміки трудомісткості за кілька років, оскільки її стабільне зниження свідчить про ефективність інвестиційної політики підприємства, впровадження інноваційних технологій, а також підвищення рівня механізації та автоматизації виробничих процесів, удосконалення організації виробництва і праці. Додатково, трудомісткість може бути розрахована з використанням вартісної оцінки обсягу виробництва, що відображає фонд робочого часу, який припадає на 1 гривню виготовленої продукції [29].

Аналіз витрат на заробітну плату розпочинається з попередньої оцінки використання фонду оплати праці в цілому по підприємству, включаючи окремі категорії персоналу. Економія або перевитрати фонду оплати праці виявляються шляхом порівняння фактично нарахованого фонду з плановим [32].

Після аналізу загальної суми фонду оплати праці та його структури потрібно здійснити оцінку впливу на розмір ФОП зміни чисельності працівників ($\Delta\text{ФОТ}_\text{ч}$) та середньої заробітної плати ($\Delta\text{ФОТ}_\text{сз}$).

$$\Delta\text{ФОТ}_\text{ч} = \text{Ч}_1 \times \text{СЗ}_0 - \text{Ч}_0 \times \text{СЗ}_0; \quad (2.16)$$

$$\Delta\text{ФОТ}_\text{сз} = \text{Ч}_1 \times \text{СЗ}_1 - \text{Ч}_1 \times \text{СЗ}_0 \quad (2.17)$$

де Ч_1 , Ч_0 — чисельність працівників у звітному і базовому періодах, осіб;

СЗ_1 , СЗ_0 — середня заробітна плата працюючих в звітному та базовому періодах, грн.

Зміна фонду оплати праці під впливом відхилення чисельності працівників в звітному періоді, наприклад, у порівнянні з показником базового періоду ($\Delta\text{ФОТ}_\text{ч}$), розраховують за формулами:

$$\Delta\text{ФОТ}_\text{ч} = \text{Ч}_1 \times \text{Д}_0 \times \text{Т}_0 \times \text{ЗП}_\text{год}_0 - \text{Ч}_0 \times \text{Д}_0 \times \text{Т}_0 \times \text{ЗП}_\text{год}_0; \quad (2.18)$$

вплив зміни кількості відпрацьованих днів одним робітником ($\Delta\text{ФОТ}_\text{д}$)

$$\Delta\text{ФОТ}_\text{д} = \text{Ч}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{Т}_0 \times \text{ЗП}_\text{год}_0 - \text{Ч}_1 \times \text{Д}_0 \times \text{Т}_0 \times \text{ЗП}_\text{год}_0; \quad (2.19)$$

вплив зміни середньої тривалості робочого дня:

$$\Delta\text{ФОТ}_\text{т} = \text{Ч}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{Т}_1 \times \text{ЗП}_\text{год}_0 - \text{Ч}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{Т}_0 \times \text{ЗП}_\text{год}_0; \quad (2.20)$$

вплив середньої заробітної плати:

$$\Delta\text{ФОТ}_\text{зп} = \text{Ч}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{Т}_1 \times \text{ЗП}_\text{год}_1 - \text{Ч}_1 \times \text{Д}_1 \times \text{Т}_1 \times \text{ЗП}_\text{год}_0. \quad (2.21)$$

Розглянемо детально показники, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

Загальна (фактична) чисельність працівників – чисельність співробітників, які працюють на підприємстві на даний момент [32]. Це важливий показник, який визначається найпершим, коли необхідно здійснити оцінку забезпеченості підприємства трудовими ресурсами. На підставі нього визначаються наступні коефіцієнти, які необхідні для аналізу. Однак, сама по собі загальна чисельність працівників мало про що свідчить, адже не відображає саме ефективність використання наявних працівників [32].

Середньооблікову чисельність працівників за місяць визначають шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу за календарний день місяця, включно із святковими і вихідними днями, і діленням одержаної суми на кількість календарних днів місяця.

Середньооблікову чисельність працівників за квартал (рік) визначають підсумовуванням середньооблікової чисельності працівників за всі місяці роботи підприємства у кварталі (році) та розподілу отриманої суми на 3 або 12. [32].

Коефіцієнт рентабельності трудових ресурсів визначають відношенням річного прибутку від реалізації продукції та середньорічної чисельності працівників [32]. Таким чином, через цей показник можна визначити який прибуток працівник приносить підприємству. Коефіцієнт рентабельності трудових ресурсів повинен бути якомога більшим, з цією метою варто збільшувати прибуток підприємства чи скорочувати штат працівників.

Дохід від реалізації продукції на одного працівника визначають відношенням річного доходу підприємства від реалізації продукції та середньорічної кількості працівників [32]. Цей показник схожий на попередній і визначає частку середньостатистичного працівника в доходах підприємства.

До показників руху трудових ресурсів належать такі коефіцієнти:

- коефіцієнт обороту прийому, що визначається як відношення кількості прийнятих на роботу до середньоспискової чисельності працівників;
- коефіцієнт обороту по вибуттю визначається як відношення кількості звільнених за рік до середньоспискової чисельності працівників;
- коефіцієнт плинності кадрів, визначається відношенням кількості звільнених за

власним бажанням та за порушення трудової дисципліни та середньоспискової чисельності працівників;

– коефіцієнт постійності кадрів, що визначається відношенням кількості працівників, які пропрацювали весь рік та середньоспискової чисельності працівників [32].

Завдяки вказаним коефіцієнтам можливе дослідження динаміки кадрових змін на підприємстві. Зокрема, коефіцієнти обороту з прийому та вибуття дозволяють оцінити зміни чисельності працівників і визначити, на якій стадії розвитку перебуває підприємство. У процесі зростання підприємства частка новоприйнятих працівників перевищує частку звільнених, тоді як у період спаду ситуація змінюється: частка звільнених стає більшою за частку нових працівників. У разі стабільної роботи підприємства обидві частки мають бути незначними і приблизно однаковими. Коефіцієнт плинності кадрів також є важливим показником, який може відображати стан підприємства: високе значення цього коефіцієнта свідчить про можливе незадоволення працівників умовами праці, зокрема через низьку оплату, наднормову працю або погані взаємини в колективі. Натомість високий коефіцієнт постійності кадрів вказує на задоволеність умовами праці [29].

Фонд робочого часу (ФРВ) визначається чисельністю працівників, середньою кількістю відпрацьованих днів за рік на одного робітника та середньою тривалістю робочого дня. Трудомісткість є показником, що характеризує витрати робочого часу на виготовлення певної споживчої вартості або виконання конкретної технологічної операції.

Виробіток на одного працівника є показником, що демонструє обсяг продукції, який припадає на одного середньоспискового працівника. Цей коефіцієнт вказує на можливості збільшення обсягу випуску продукції: низьке значення свідчить про неефективне використання трудових ресурсів, тоді як надто високе значення може свідчити про перевантаження працівників та необхідність розширення штату [29].

Продуктивність праці характеризує обсяг продукції, виготовленої середньообліковим працівником за одиницю часу.

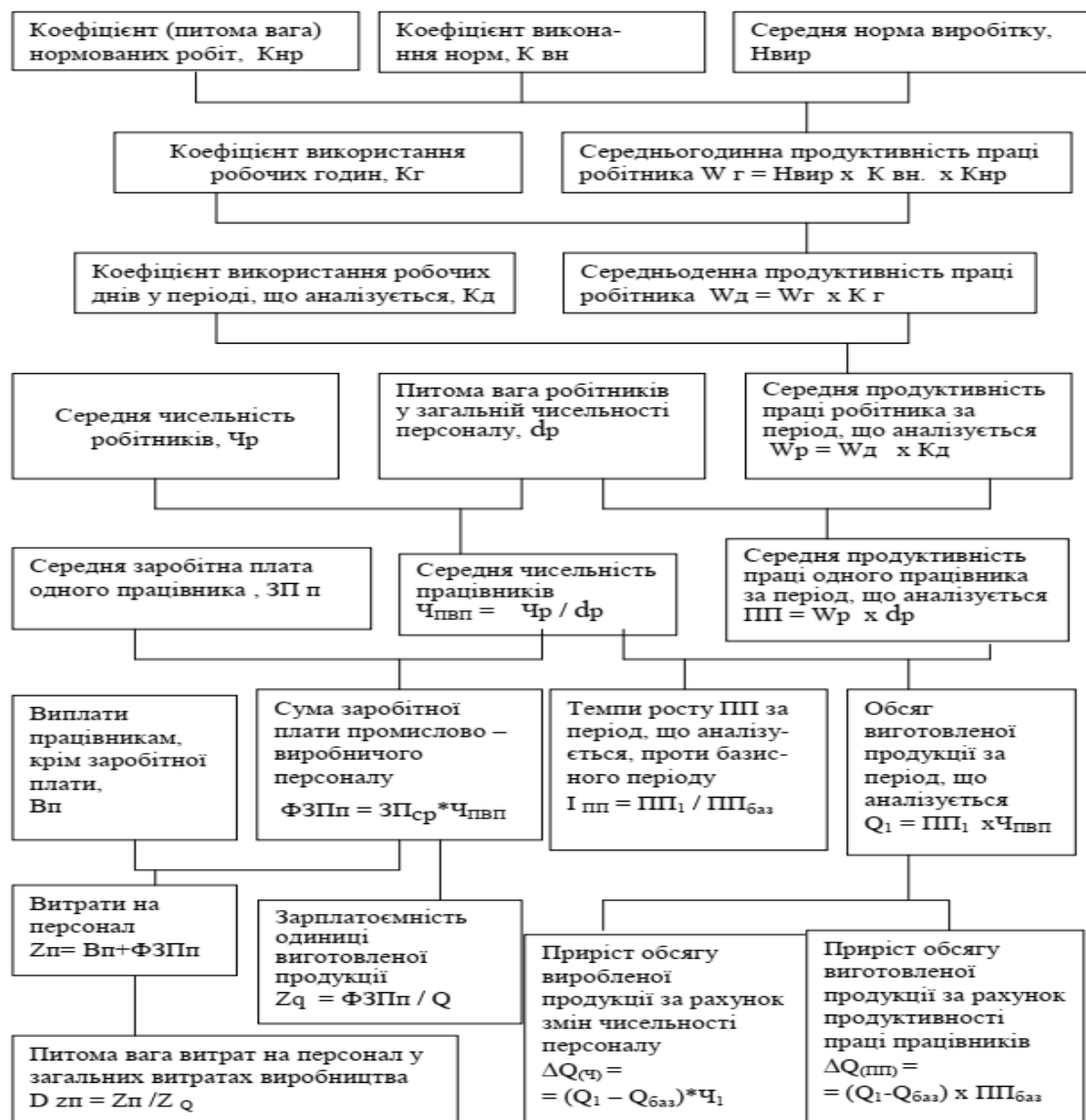


Рис. 2.3 Схема експрес-аналізу чинників та показників праці й заробітної плати.

Отже, для аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві були визначені критерії, що найповніше відображають стан їх використання. Застосування цих методів дозволяє проводити всебічний аналіз ефективності використання трудових ресурсів, виявляти проблемні зони та розробляти стратегії підвищення продуктивності.

2.2. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт»

Аналіз ефективності використання персоналу ТОВ «Комфорт» проводиться за такими напрямками:

- забезпеченість робочих місць персоналом в необхідному професійному такваліфікаційному складі (забезпеченість персоналом);
- оцінка ефективності використання робочого часу;
- визначення і вивчення показників плинності кадрів;
- вивчення продуктивності праці [32].

Здійснюючи аналіз забезпеченості ТОВ «Комфорт» трудовими ресурсами, використовуються дані про облікову і середньоспискову чисельність, структуру робочої сили.

Джерелами інформації є «Звіт з праці і руху працівників», «Звіт про використання робочого часу», статистична звітність відділу кадрів ТОВ «Комфорт» щодо руху працівників та інша звітність.

Забезпеченість підприємства працівниками вивчається шляхом зіставлення чисельності працівників за звітний та попередні періоди. Проаналізуємо склад середньооблікової чисельності ТОВ «Комфорт» у табл. 2.7

За даними табл. 2.7, У 2023 р. чисельність працівників збільшилась на 21 особу порівняно з 2021 р. і на 11 осіб порівняно з 2022 р. Працівники, зайняті в основному виді діяльності, становлять основну частину персоналу. Їх кількість зросла з 188 осіб у 2021 р. до 210 осіб у 2023 р. Це збільшення на 22 особи свідчить про активізацію основних виробничих процесів на підприємстві. Відхилення від 2021 р. до 2023 р. становить +22 особи, що є значним позитивним показником для основної діяльності компанії.

Таблиця 2.7

Склад середньооблікової чисельності ТОВ «Комфорт»

Показник	2021р.	2022р.	2023р.	Відхилення 2023 р.	
				до 2021 р.	до 2022 р.
середньооблікова чисельність, чол всього	225	235	246	21	11
У тому числі:					
основний вид діяльності	188	203	210	22	7
з них:					
-Керівники	30	31	31	1	-
-Фахівці	45	47	49	4	2
-Робочі	113	125	130	17	5
не основний вид діяльності	37	32	36	-1	4

Джерело: розроблено автором на підставі даних підприємства

Кількість керівників зросла з 30 осіб у 2021 р. до 31 особи у 2022 і 2023 рр. Збільшення на одну особу порівняно з 2021 р. вказує на стабільність керівного складу. Чисельність фахівців збільшилася з 45 осіб у 2021 р. до 49 осіб у 2023 р. (+4 особи або 8,89%). Це свідчить про зростання попиту на кваліфіковані кадри в компанії. Число робітників за період з 2021 до 2023 р. зросло з 113 осіб до 130 осіб (+17 осіб або 15%). Це є індикатором розширення виробничих потужностей компанії. Кількість працівників, зайнятих не основною діяльністю, зменшилася з 37 осіб у 2021 р. до 32 осіб у 2022 р. Проте у 2023 році цей показник виріс до 36 осіб. Від'ємне відхилення від 2021 року становить 1 особу, однак, порівняно з 2022 роком, чисельність зросла на 4 особи, що може вказувати на певні зміни в організації допоміжних процесів. Відхилення чисельності працівників у 2023 р. порівняно з 2020 р. показує загальне зростання на 21 особу. Це свідчить про позитивну динаміку розвитку компанії. Порівняно із 2022 р., чисельність працівників зросла на 11 осіб, що є помірним показником росту.

Аналізуючи трудові ресурси, слід вивчати структуру чисельності працівників в абсолютному вираженні та у відносному (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

**Структура середньооблікової чисельності кадрів у
ТОВ «Комфорт»**

Категорії персоналу	2021р.		2022р.		2023р.		Зміна питомої ваги в порівнянні,%	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	з 2021 р.	з 2022 р.
Всього	225	100.00	235	100.00	246	100.00	0.00	0.00
у тому числі основний вид діяльності	188	83.56	203	86.38	210	85.37	1.81	-1.02
з них	30	13.33	31	13.19	31	12.60	-0.73	-0.59
- Керівники								
- Фахівці	45	20.00	47	20.00	49	19.92	-0.08	-0.08
- Робочі	113	50.22	125	53.19	130	52.85	2.62	-0.35
Неосновна діяльність	37	16.44	31	13.19	36	14.63	-1.81	1.44

Джерело: розроблено автором на підставі даних підприємства

Дані таблиці 2.8. показують, що загальна чисельність працівників зросла з 225 осіб у 2021 р. до 246 осіб у 2023 р., що становить зростання на 9,16%. Це свідчить про розширення компанії та збільшення її виробничих або управлінських потужностей. Протягом цих років загальна чисельність працівників утримує стабільну частку у 100%, але відбувся перерозподіл між основними категоріями працівників.. Число працівників, зайнятих в основному виді діяльності, збільшилося з 188 осіб у 2021 р. до 210 осіб у 2023 р. Це зростання на 22 особи або 11,7% свідчить про активізацію основних виробничих процесів. Питома вага працівників основного виду діяльності збільшилася на 1,81% у порівнянні з 2021 р., що вказує на зосередження компанії на основних виробничих процесах, хоча в 2023 р. було незначне скорочення питомої ваги в порівнянні з 2022 р. (-1,02%).

Кількість керівників залишилася на рівні 30-31 осіб, що свідчить про стабільність у структурі управлінського складу. Питома вага керівників дещо зменшилася (-0,73% з 2021р. до 2023 р.), що може свідчити про оптимізацію управлінського апарату. Число фахівців зросло з 45 у 2021 р. до 49 у 2023 р. (+4 особи або 8,89%), однак їх питома вага залишилася майже незмінною (-0,08%), що вказує на стабільність попиту на кваліфіковані кадри.. Чисельність робітників зросла найбільше серед усіх категорій: на 17 осіб або 15% (з 113 у 2021 р. до 130 у 2023 р.). Це зростання було відображено в питомій вазі, яка збільшилася на

2,62%, що свідчить про розширення виробничої бази та підвищення потреби в працівниках на робочих спеціальностях. Число працівників, зайнятих у не основному виді діяльності, скоротилося з 37 осіб у 2021 р. до 36 осіб у 2023 р. Це скорочення є незначним, але вказує на можливу оптимізацію допоміжних процесів. Питома вага працівників, зайнятих у не основному виді діяльності, зменшилася на 1,81% порівняно з 2021 р, але зросла на 1,44% у порівнянні з 2022 р., що може свідчити про стабілізацію цього сегменту. Загалом зміни питомої ваги між 2021 і 2023 рр. демонструють зростання частки робітників, що відповідає розширенню виробничих потужностей компанії. Водночас частка керівників і фахівців лишається на відносно стабільному рівні, що може свідчити про баланс у структурі управління та експертного персоналу.

Дані про прийом та звільнення працівників на ТОВ «Комфорт» представлено у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Аналіз руху працівників на ТОВ «Комфорт»

Найменування показника	2021р.	2022р.	2023р.	Відхилення 2023 р. від попереднього до 2021 р.	Відхилення 2023 р. від попереднього до 2022 р.	Зміна питомої ваги в 2023 р. в порівнянні до 2021 р, %	Зміна питомої ваги в 2023 р. в порівнянні до 2022 р, %
1. Середня чисельність працівників, чол.	225	235	246	21	11	9.33%	4.47%
2. Кількість прийнятих працівників за рік, чол.	32	33	24	-8	-9	-25%	-27.27%
3. Кількість вибулих працівників за рік, чол.	11	12	13	2	1	18.18%	8.33%
4. У тому числі: звільнення за порушення трудової дисципліни, правил торгівлі, за власним бажанням, скорочення штатів	8	5	5	-3	0	-37.5%	0%
5. Загальне число прийнятих і звільнених працівників, чол.	43	45	37	-6	-8	-13.95%	-17.78%
6. Коефіцієнт з прийому працівників (Чп/Ч * 100), %	14.22	14.04	9.76	-4.46	-4.28	-31.37%	-30.47%
7. Коефіцієнт щодо звільнення працівників (Чз/Ч * 100), %	4.89	5.11	5.28	0.39	0.17	7.98%	3.33%
8. Коефіцієнт плинності кадрів (Чпл/Ч * 100), %	3.56	2.13	2.03	-1.53	-0.10	-42.98%	-4.69%
9. Коефіцієнт загального обороту робочої сили (Кп+Кз), %	19.11	19.15	15.04	-4.07	-4.11	-21.30%	-21.46%

10. Частка працівників, які працювали на підприємстві більше року, %	91	90	92	1	2	1.10%	2.22%
--	----	----	----	---	---	-------	-------

Джерело: складено автором на основі даних ТОВ «Комфорт».

За даними таблиці видно, що ТОВ «Комфорт» має досить активний рух працівників. Середня чисельність працівників зросла на 9.33% порівняно з 2021 р. і на 4.47% порівняно з 2022 р. Кількість прийнятих працівників зменшилась на 25% (2023р. порівняно з 2021 р.) і на 27.27% (порівняно з 2022 р.). Кількість вибулих працівників збільшилась на 18.18% з 2021 р. і на 8.33% порівняно з 2022 р. Звільнення за порушення трудової дисципліни залишились на рівні 2022 р., але зменшились на 37.5% з 2021 р. Загальний коефіцієнт обороту робочої сили знизився на 21.30% з 2021 р. і на 21.46% з 2022 р.

Головною умовою для виконання виробничого плану і ефективного використання трудових ресурсів є ефективне використання робочого часу. Від цього залежить якість і ефективність виконання роботи. Дані про використання робочого часу ТОВ «Комфорт» надані у таблиці 2.10

Таблиця 2.10

Використання робочого часу на ТОВ «Комфорт»

Найменування показника	Умовні позначення	2021р.	2022р.	2023р.	Відхилення 2023 р.	
					від 2021 р.	від 2022 р.
Відпрацьовано одним робітником						
Днів	Дн	251	243	250	-1	7
Годин	Год= Дн*Т	2083,3	2058,4	2075	-8,3	16,6
Середня тривалість робочого дня	Т	8,3	8,3	8,3	0	0
Фонд робочого часу, тис. год.	Фрч=Ч*Дн*Т	4517	4364,3	4613	396	248,7
Надурочно відпрацьований час, тис. год.	Тс	4,7	5	5,3	0,6	0,3

Джерело: розроблено автором за даними ТОВ «Комфорт».

З таблиці 2.10 видно, що усі робітники ТОВ «Комфорт» працювали 251, 243 та 250 днів у 2021, 2022 та 2023 рр. відповідно. Беручи до уваги те, що з кожним роком збільшувалася кількість працюючих, збільшувався і фонд робочого часу. У 2021р. він становив 4517 тис. год., у 2022р. – 4364,3 тис. год. і у 2023р. – 4613 тис.

год. У 2023 році працівники відпрацювали на 8,3 годин менше, ніж у 2021р., проте якщо порівнювати із 2022 р., то кількість відпрацьованих годин зросла на 16 годин.

Дані про баланс робочого часу ТОВ «Комфорт» представлені у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Баланс робочого часу на ТОВ «Комфорт»

Найменування показника	2021р.	2022р.	2023р.	Відхилення 2023р. від 2021р.	Відхилення 2023р. від 2022р.
Календарний час	365	365	365	0	0
У тому числі:	12	-	-	-12	0
-Святкові дні					
-Вихідні дні	105	105	104	-1	-1
Номінальний фонд робочого часу, дн.	243	243	246	-3	3
Неявки на роботу, дн.	25,9	75,2	73,2	50,7	-2
У тому числі:	21	21	21	0	0
-Щорічні відпустки	24	24	24	0	0
-Відпустки по навчанню	4,3	5,1	3,3	-1	-1,8
-Відпустки по вагітності та пологах	9,3	8,5	7,1	-2,8	-1,6
-Додаткові відпустки (вихідні дні), що надаються за рішенням підприємства	1,5	1,5	1,6	0,1	0,1
-Хвороби	10,7	12,1	24	13,3	11,9
-Неявки з дозволу адміністрації	6	4	3,2	-2,8	-0,8
-Прогоули	3	2	2	-1	0
-Простої	2,1	20,5	11,5	9,4	-9
Явочний фонд робочого часу	171,1	167,8	172,6	-1,5	4,8
Номінальна тривалість робочої зміни, год	8	8	8	0,4	0,3
<u>Бюджет робочого часу, год</u>	1430,7	1342,5	1432,6	1,8	90,1
Перерви в роботі, що надаються жінкам- матерям на годування дитини	0	0	0	0	0
Внутрішньозмінні простої	1	18	9	8	9
Корисний фонд робочого часу на рік, год	1425,4	1335,4	1422,1	-1,3	86,7

Джерело: розроблено автором за даними ТОВ «Комфорт».

Виходячи з даних таблиці 2.11., можна побачити, що календарний час ТОВ «Комфорт» протягом аналізованого періоду залишався незмінним на рівні 365 днів, із змінами у кількості вихідних у 2022р. та 2023 р. і святкових днів, що пов'язано із законодавчими змінами у зв'язку з відміною святкових днів через воєнний стан. У 2023 р. номінальний фонд робочого часу зріс до 246 днів, що на 3 дні більше, ніж у 2021 р. Цей показник демонструє можливість збільшення робочих днів, що може свідчити про зростання попиту на продукцію підприємства або оптимізацію виробничих процесів ТОВ «Комфорт».

Неявки на роботу в ТОВ «Комфорт» у 2022р. у порівнянні з 2021 р. збільшились на 50,7днів, і становили 75,2 дні, що пов'язано з початком війни та зменшилися до 73,2 днів у 2023 р., що на 2 дні менше порівняно з 2022 р., але на 50,7 днів більше, ніж у 2021 р. Це свідчить про певну стабілізацію ситуації, але все ще високий рівень неявок може бути тривожним сигналом для управлінців. Кількість відпусток по навчанню в ТОВ «Комфорт» зменшилася до 3,3 днів у 2023 р., що може вказувати на зменшення кількості працівників, що підвищують свою кваліфікацію. Водночас, зростання неявок через хвороби до 24 днів, що сталося в 2023 р., викликає занепокоєння і потребує термінового реагування, адже це може вплинути на продуктивність. Показник внутрішньозмінних простоїв у 2022 р. був більшим, ніж у 2021 р. на 9,4, але знизився до 9 годин у 2023 р., що є позитивним зрушенням. Явочний фонд робочого часу у 2023 р. зріс до 172,6 днів, що вказує на те, що підприємство стало ефективніше використовувати доступні робочі дні. Це зростання є результатом зменшення неявок і покращенням економічної ситуації в країні.

Розглянемо динаміку продуктивності раці ТОВ «Комфорт» за 2021-2023рр.
(табл. 2.12)

Таблиця 2.12

Динаміка продуктивності праці ТОВ «Комфорт»

Найменування показника	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відхилення 2023 р.		Зміна питомої ваги в порівнянні, %	
				До 2021р.	До 2022р.	До 2021р.	До 2022р.
Чистий дохід від реалізації продукції	37211	41190	49201	11990	8011	32.22	19.45
Середня ісельність працівників, чол.	225	235	246	21	11	9.33	4.68
Середній річний виробіток на одного працівника	165,38	175,27	200,00	34.62	24.73	20.93	14.11
Середньоденний виробіток на одного працівника	8,78	10,96	12,35	3.57	1.39	40.66	12.68
Середньогодинний виробіток на одного працівника	1,13	1,37	1,54	0,41	0,17	0,73	0,88

Джерело: розроблено автором на основі даних ТОВ «Комфорт».

Як видно з даних таблиці, чистий дохід від реалізації продукції в ТОВ «Комфорт» зріс на 11990 (32.22%) у 2023 р. в порівнянні з 2021 р. та на 8011 (19.45%) у 2022 р. Середній річний виробіток на одного працівника зріс на 34.62 (20.93%) у 2023 р. в порівнянні з 2021 р., та на 24.73 (14.11%) у 2022 р.. Цей показник свідчить про підвищення продуктивності праці. Середньоденний виробіток на одного працівника також показує позитивну динаміку, зріс на 3.57 (40.66%) у 2023 р. в порівнянні з 2021 р. та на 1.39 (12.68%) у 2022 р. Це свідчить про ефективність використання робочого часу працівників. Середньогодинний виробіток на одного працівника виріс на 0.41 (0.73%) у 2023 р. в порівнянні з 2021 р. та на 0.17 (0.88%) у 2022 р. Зростання цього показника свідчить про підвищення ефективності праці працівників.

Розглянемо у таблиці 2.13 ефективність використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт»

Таблиця 2.13

Ефективність використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт»

Найменування показника	2021 р.	2022р.	2023р.	Відхилення 2023		Зміна питомої ваги у 2023 р. в порівнянні, %	
				до 2021р.	до 2022р.	до 2021р.	до 2022р.
Чистий дохід від реалізації продукції, грн	37211	41190	49201	11990	8011	30,47	16,3
Собівартість реалізованої продукції, грн	28270	30750	34021	5751	3271	16,1	9,62
Прибуток, грн	8941	10439	15180	6239	4741	41,1	31,24
Середня чисельність працівників, чол.	225	235	246	21	11	8,54	4,5
Фонд оплати праці, грн	3375	3995	4920	1545	925	31,4	18,8
Рентабельність основної діяльності, %	27,75	25,34	30,85	3,1	5,51	10,0	17,83
Рентабельність використання персоналу, %	39,73	44,42	61,7	21,97	17,5	35,6	28,0
Рентабельність фонду оплати праці, %	264,91	261,30	308,53	43,62	44,23	14,29	15,3

Джерело: розроблено автором на основі даних ТОВ «Комфорт».

Дослідження ефективності використання трудових ресурсів в ТОВ «Комфорт» за період з 2021р. по 2023 р. дозволяє оцінити зміни ключових показників, що характеризують економічну діяльність. Чистий дохід від реалізації продукції виріс з 37,211 млн. грн. у 2021 р. до 49,201 млн. грн. у 2023 р., що відображає позитивну тенденцію у розвитку підприємства. Зростання на 69,53% у порівнянні з 2021 р. та 83,71% у порівнянні з 2022 р. свідчить про підвищення конкурентоспроможності продукції та ефективність реалізаційної політики. Собівартість реалізованої продукції ТОВ «Комфорт» зросла з 28,270 млн. грн. до 34,021 млн. грн., що є меншим відносно темпом зростання чистого доходу (+83,09% від 2021 р. та +90,38% від 2022 р.). Це вказує на те, що підприємство успішно управляє витратами на виробництво, проте необхідно зосередитися на подальшому контролі собівартості.

Прибуток підприємства показав значне зростання з 8,941 млн. грн. у 2021 р. до 15,180 млн. грн. у 2023 р. (+58,9% та +68,76% відповідно). Це свідчить про ефективність управлінських рішень і збільшення фінансових ресурсів, доступних для інвестування. Середня чисельність працівників в ТОВ «Комфорт» зросла з 225 до 246 осіб, що може свідчити про розширення виробництва або послуг. Проте, відзначається зниження темпу зростання до 91,46% та 95,5%, що може вказувати на необхідність оптимізації трудових ресурсів для покращення продуктивності. Фонд оплати праці збільшився з 3,375 млн. грн. до 4,920 млн. грн. (+68,6% від 2021 р. та +81,2% від 2022 р.). Це відображає зростання витрат на трудові ресурси, що є необхідним для підтримання високої мотивації та залучення кваліфікованого персоналу.

Рентабельність основної діяльності ТОВ «Комфорт» показала незначне підвищення з 27,75% до 30,85%. Хоча це свідчить про поліпшення фінансових показників, зниження рентабельності в порівнянні з 2022 роком на 3,1 п.п. може вказувати на наявність внутрішніх або зовнішніх чинників, що впливають на прибутковість. Рентабельність використання персоналу суттєво зросла з 39,73% до 61,7%, що вказує на значне покращення продуктивності праці та ефективності використання трудових ресурсів, що є позитивним сигналом для стратегії управління персоналом. Рентабельність фонду оплати праці залишилася високою (з 264,91% до 308,53%). Цей показник підтверджує ефективність інвестицій у трудові ресурси в ТОВ «Комфорт», хоча й демонструє незначне зниження у порівнянні з попередніми роками.

На основі аналізу, можна стверджувати, що ТОВ «Комфорт» демонструє позитивну динаміку у зростанні доходів та прибутку, з одночасним підвищенням ефективності використання трудових ресурсів. Однак, для забезпечення стійкого розвитку, необхідно зосередитися на контролі собівартості продукції та оптимізації чисельності працівників з метою підвищення продуктивності та конкурентоспроможності на ринку.

Отже, у цьому параграфі ми розглянули структуру середньооблікової чисельності персоналу, дані про використання робочого часу, динаміку продуктивності праці, визначили коефіцієнт плинності кадрів та розрахували рентабельність використання трудових ресурсів

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «КОМФОРТ» ЗА ДОПОМОГОЮ ЇХ АНАЛІЗУ

Ефективність використання трудових ресурсів є критично важливим чинником, що впливає на загальну результативність підприємств у сучасних умовах динамічного економічного середовища. У зв'язку з цим постає необхідність у вдосконаленні методів економічного аналізу, що дозволяють більш точно оцінити ефективність трудових ресурсів та їх вплив на фінансові результати підприємства [42].

Згідно із результатами кореляційно-регресійного аналізу ефективного використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт», для збільшення чистого доходу підприємства, потрібно збільшити кількість працівників (табл. 3.1).

Таблиця 3.1.

Кореляційно-регресійний аналіз ефективного використання трудових
ресурсів ТОВ «Комфорт»

Найменування показника	2021р.	2022р.	2023р.	Відхилення 2023р.		Зміна питомої ваги у 2023р. в порівнянні, %	
				від 2021р.	від 2022р.	від 2021р.	від 2022р.
Чистий дохід від реалізації продукції, грн	37211	41190	49201	11990	8011	30,47	16,3
Середня чисельність працівників, чол.	225	235	246	21	11	8,54	4,5

Джерело: розроблено автором на основі даних ТОВ «Комфорт».

За даними із таблиці 3.1. можемо побачити, що при збільшенні чисельності працівників в ТОВ «Комфорт» на 21% та 11% чистий дохід зростає на 30,47% та 16,3 % у 2021та 2022 роках відповідно. Збільшення фонду робочого часу призведе до зменшення чистого доходу. Щоб цього не сталося при збільшенні працівників, ми можемо поставити на одну зміну кількох робітників.

Оскільки чисельність персоналу збільшилася, а разом із нею і дохід підприємства, то можна збільшити фонд заробітної плати. Це не тільки змотивує робітників на більш ефективну та продуктивну працю, але й також підніме чистий дохід ТОВ «Комфорт». Збільшення фонду заробітної плати призводить до

збільшення чистого доходу приблизно пропорційно. Дані представлено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2.

Кореляційно-регресійний аналіз ефективного використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт» за 2022-2024рр.

Найменування показника	2021 р.	2022р.	2023р.	Відхилення 2023		Зміна питомої ваги у 2023 р. в порівнянні, %	
				від 2021р.	від 2022р.	від 2021 р.	від 2022р.
Чистий дохід від реалізації продукції, грн	37211	41190	49201	11990	8011	30,47	16,3
Фонд оплати праці, грн	3375	3995	4920	1545	925	31,4	18,8

Джерело: розроблено автором на основі даних ТОВ «Комфорт».

Суттєвий приріст прибутку сприятиме зростанню показників ефективності, котрі представлені у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3.

Чинники впливу на прибуток ТОВ «Комфорт»
за 2021-2022 рр.

Найменування показника	2021 р.	2022р.	2023р.	Відхилення 2023		Зміна питомої ваги у 2023 р. в порівнянні, %	
				від 2021р.	від 2022р.	від 2021р.	від 2022р.
Рентабельність основної діяльності, %	27,75	25,34	30,85	3,1	5,51	10,0	17,83
Рентабельність використання персоналу, %	39,73	44,42	61,7	21,97	17,5	35,6	28,0
Рентабельність ф.-ду оплати праці, %	264,91	261,30	308,53	43,62	44,23	14,29	15,3

Як можна побачити із таблиці 3.3, усі показники рентабельності зростають.

Отже, якщо впроваджувати запропоновані методи, ТОВ «Комфорт» зможе у досить скорий час вдосконалити систему управління продуктивністю праці і відповідно збільшити ефективність використання трудових ресурсів.

Крім того, удосконалення економічного аналізу вимагає інтеграції сучасних підходів і методів:

1. Використання інформаційних технологій. Застосування ERP-систем і сучасних аналітичних платформ для збору та обробки даних може суттєво підвищити точність й швидкість аналізу.
2. Статистичний й математичний аналіз: Використання статистичних методів для вивчення динаміки трудових ресурсів допомагає виявити тренди і кореляційні зв'язки, що можуть бути використані для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Загалом для підвищення ефективності використання трудових ресурсів рекомендується здійснювати:

1. Регулярний моніторинг показників. Впровадження системи постійного моніторингу показників ефективності використання трудових ресурсів дозволить оперативно реагувати на зміни.
2. Стратегічне управління персоналом. Розробка програм мотивації та навчання, що враховують індивідуальні досягнення працівників, підвищить їх залученість і продуктивність.
3. Оптимізація чисельності працівників: Аналіз потреб підприємства у трудових ресурсах з метою визначення оптимальної чисельності працівників дозволяє зменшити витрат на оплату праці без втрати продуктивності [46].

Оптимізація ефективності трудових ресурсів із позиції фінансового аналізу є важливою складовою фінансового управління підприємством. Реалізація зазначених рекомендацій дозволить зменшити витрати, підвищити продуктивність праці та забезпечити стійке зростання фінансових показників підприємства.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було розглянуто економічну сутність трудових ресурсів суб'єктів господарювання та підходи до їх аналізу. У першому параграфі було з'ясовано, що до трудових ресурсів належить економічно активна та працездатна частина населення, яка володіє фізичними і духовними здібностями, необхідними для здійснення трудової діяльності. Ефективне використання трудових ресурсів відіграє значну роль у результатах діяльності підприємства. Кожен співробітник має свій унікальний набір соціально-психологічних і професійно-особистісних характеристик, які визначають його трудову здатність та впливають на результативність його роботи.

Ефективність використання трудових ресурсів визначається через співвідношення загальних результатів діяльності досліджуваної системи до витрат, пов'язаних із досягненням цих результатів.

У роботі розглянуто два основні підходи до виміру ефективності використання трудових ресурсів:

- оцінка сукупності кількісних і якісних характеристик працюючого населення;
- аналіз характеристик соціально-економічних умов, у яких здійснюється трудова діяльність.

В роботі з'ясовано, що аналіз трудових ресурсів дозволяє оцінити потребу в персоналі, забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, рівень задоволеності працівників умовами праці, а також ефективність використання персоналу. Основними завданнями економічного аналізу стану та використання трудових ресурсів на підприємстві є виявлення і оцінка досягнення поставлених цілей, визначення шляхів підвищення продуктивності праці, оптимізація управління фондом заробітної плати та розробка стратегій для збільшення обсягів виробництва продукції.

У параграфі 1.2. була здійснена загальна характеристика підприємства та аналіз показників фінансово-господарського стану ТОВ «Комфорт», яке знаходиться за адресою: Україна, 03131, м. Київ, Столичне шосе, будинок 103. Основним видом діяльності ТОВ є виробництво будівельних виробів із пластмас.

Проведений в роботі аналіз основних фінансово-економічних показників ТОВ «Комфорт» за 2021-2023 рр. демонструє позитивні тенденції в діяльності підприємства. Зростання виручки, чистого прибутку та рентабельності свідчить про ефективне управління та успішну адаптацію до змін на ринку. Однак, необхідно звернути увагу на зростання поточних зобов'язань та собівартості реалізації, що може вплинути на фінансову стабільність підприємства в майбутньому.

У параграфі 2.1. було розглянуто організацію та методику аналізу ефективності використання трудових ресурсів суб'єктів господарювання товариства. З'ясовано, що при аналізі використання трудових ресурсів і засобів на оплату праці на підприємствах вивчаються:

- забезпеченість підприємства і його структурних підрозділів робочою силою по категоріям, професійному і кваліфікаційному складу, статеві-віковому складу;
- показники руху робочої сили та його причини;
- використання робочого часу з метою виявлення невиправданих втрат і непродуктивних витрат;
- темпи росту продуктивності праці і вплив науково-технічного прогресу на рівень і динаміку продуктивності праці;
- організація, нормування праці;
- організація оплати праці, форми і системи мотивації праці;
- використання засобів на оплату праці;
- діюча практика організації внутрішньовиробничого госпрозрахунку і його ефективність;
- розвиток соціальної сфери;
- резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів і напрямки їх реалізації з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Джерелом інформації для аналізу трудових ресурсів є план з праці, дані табельного обліку, відомості нарахування зарплати, матеріали спостережень — хронометражі і фотографії робочого дня, статистична звітність.

У параграфі 2.2. був проведений аналіз ефективності використання персоналу ТОВ «Комфорт» за такими напрямками:

- визначення структури середньооблікової чисельності кадрів на ТОВ «Комфорт»;
- оцінка ефективності використання робочого часу;
- визначення і вивчення показників плинності кадрів;
- вивчення продуктивності праці.

Згідно проведеного в роботі аналізу, з'ясовано, що в ТОВ «Комфорт» у 2023 році середня чисельність працівників зросла на 9.33% порівняно з 2021 р. і на 4.47% порівняно з 2022 р. Кількість прийнятих працівників зменшилась на 25% (2023р. порівняно з 2021 р.) і на 27.27% (порівняно з 2022 р.). Загалом, можна стверджувати, що ТОВ «Комфорт» демонструє позитивну динаміку у зростанні доходів та прибутку, з одночасним підвищенням ефективності використання трудових ресурсів. Однак, для забезпечення стійкого розвитку, необхідно зосередитися на контролі собівартості продукції та оптимізації чисельності працівників з метою підвищення продуктивності та конкурентоспроможності на ринку.

У 3 розділі кваліфікаційної роботи були запропоновані напрямки вдосконалення організації ефективного використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт» на основі їх аналізу. Згідно із отриманими результатами проведеного кореляційно-регресійного аналізу ефективного використання трудових ресурсів ТОВ «Комфорт», з'ясовано, що для збільшення чистого доходу підприємства, потрібно збільшити кількість працівників.

Крім того, для удосконалення економічного аналізу ефективності використання трудових ресурсів необхідне посилення інтеграції сучасних підходів і методів: використання інформаційних технологій; статистичний та математичний аналіз.

Загалом у кваліфікаційній роботі для підвищення ефективності використання трудових ресурсів рекомендується здійснювати: регулярний моніторинг показників; стратегічне управління персоналом; оптимізацію чисельності працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.І. *Нормування праці*: Підручник. К., 2015.
2. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. *Економіка праці і соціально трудові відносини*. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
3. Артеменко А.К., Антощенкова В.В., Пономарьова М.С. Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності підприємства. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва «Економічні науки»*. 2020. № 1. С. 153–163. DOI: <https://doi.org/10.31359/2312-3427-2020-1-152>
4. Багрій К. Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*, (1-2), 2017. С. 344-350.
5. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. *Регіональна економіка*. 2014. № 1. С. 172–177.
6. Бессонова А. В., Черната Т. М. Аналіз методів розвитку кадрового потенціалу. *Центральноукраїнський науковий журнал*. 2021. Вип. 6 (39). С. 97–105.
7. Боденчук Л.Б., Чебану М.П. Трудові ресурси як фактор виробництва. *Modern Economics*. 2022. № 36. С. 19–24. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V36\(2022\)-03](https://doi.org/10.31521/modecon.V36(2022)-03)
8. Бочко О.Ю., Скриньковський Р.М., Харук К.Б. Стратегічне планування маркетингу й ефективність праці персоналу підприємства. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. Київ, 2015. С. 62–67.
10. Богацька Н., Гендега, А. Фактори впливу на трудові ресурси підприємства. 2020. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2663-4139/article/view/6740>
11. Богоявленська Ю.В., Ходаківський Є.І. *Економіка та менеджмент праці*: Навчальний посібник. К.: Кондор, 2005. 332 с.
12. Боденчук Л. Б., Чебану М. П. Трудові ресурси як фактор виробництва. *Modern Economics*. 2022. № 36(2022). С. 19-24. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V36\(2022\)-03](https://doi.org/10.31521/modecon.V36(2022)-03).

14. Бойко О.О., Ксьоншка А.В., Перемишленікова Ю.І. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. *Бібліотечний вісник*. 2015. С. 14–19 URL: https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf
15. Бородина О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання *Економіка України*. 2003. №7. С 48-53.
13. Бугас В. В., Науменко О. М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та потенціал підприємства. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/44.pdf.
16. Василенко В. А. *Антикризове управління підприємством*: Навчальний посібник. Київ, 2003. 504 с.
17. Вінокуров Я. Проблеми використання трудових ресурсів в Україні, *Економічна правда*. 2023. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/10/16/705494/>
18. Герасименко О. Ефективність управління персоналом на малому підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2015. № 7 (172). С. 29–37.
19. Голубка О. Я., Дідович Ю. О., Копусяк Я. Ф. Аналіз методів управління персоналом. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. № 5(1). С. 113–117.
20. Грабовецький Б. Є. *Економічний аналіз*: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2009. 256 с.
21. Грішнова О. *Економіка праці та соціально-трудова відносини*: Підручник. К.: Знання, 2004. 535
22. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2013. № 1(47). С. 30-35.
23. Дарченко Н.Д., Рижиков В.С., Єськов О.Л., Мікрюков О.М. *Економіка праці та соціально-трудова відносини. Збірник завдань і вправ*: Навч. посіб. К.: ЦУЛ, 2007. 252 с.

24. Дідченко О. І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Запорізька державна інженерна академія*, 2014. С.185-192.
25. Дороніна М.С., Сатушева К.В. *Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток* : монографія. Харків : ХНЕУ, 2011. 231 с.
26. Дунда С.П. Роль трудових ресурсів в ефективному функціонуванні ресурсного потенціалу підприємства. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/dd66d876-0a58-4690-b8e7-73e3779183f7/content>
27. Єлець О.П., Гармаш І.О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. № 19. С. 418–422. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/72.pdf
28. Кощій О.В. Проблеми та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні. *Економічний форум*. 2020. № 1(1) С. 140–147. DOI: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-1-20>
29. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=219>.
30. Колот А. М. *Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку* [Текст]: монографія. К. : КНЕУ, 2010. 251с.
31. Кодекс законів про працю України. Закон №332-VIII (322а-08) від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до №50, ст.375).
32. Магопець, О. А. *Фінансовий аналіз* : навч. посіб. / О. А. Магопець, Н. С. Шалімова, О. М. Черновол ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. [2-ге вид., випр. та доп.]. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 230 с.
33. Малецька О.І. Облік персоналу підприємств: методичні основи дослідження процесу формування і використання. *Демократичне врядування*. 2013. № 12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_12_35
34. Митрофанова А.С. Трудові ресурси як фактор повоєнного відновлення економіки України в умовах постіндустріалізації. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. № 5(19) DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-5\(19\)-111-122](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-5(19)-111-122)

35. Мутерко Г., Михальов Д. Особливості мотивації персоналу підприємства в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2024. № 60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-141>
36. Назаренко С.А., Зачосова Н.В., Луценко О.В. Проблеми збереження та розвитку кадрового потенціалу в системі HR-менеджменту підприємства у воєнний час. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2024. № 1 (42). С. 91–96.
37. Приймак С.В. *Фінансовий аналіз. Практикум: [навчальний посібник]*. Львів, 2021. 264 с.
38. Про оплату праці. Закон України. Закон України. Т. 8. К., 1997. С. 210-218.
39. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 30.09.2022)
40. Сиволап Л.А., Хавалиць С.С., Ніколаєнко Р.Б. Аналіз розвитку персоналу підприємства в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9732>.
41. Сьомченко В. В., Конєва А. В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. *Ефективна економіка*. 2021. № 4. URL:
42. Терьохін С.В., Шеховцова І.А. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. *Сучасні проблеми економіки та підприємництва*. 2014. Вип. 13. С. 269–273.
43. Циганова О., Мурашко, І. (2024). Аналітичне забезпечення управління трудовими ресурсами підприємства. *Цифрова економіка та економічна безпека*, (2 (11), 228-231. <https://doi.org/10.32782/dees.11-36>
44. Тарнавський М. І., Бала Р. Д., Білик М. В., Бала О. І. Фактори плинності кадрів на підприємствах в умовах розвитку міжнародних економічних зв'язків. *Бізнес Інформ*. 2018. №1. С.177-182.
45. Шульга Н. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств. *Наукові записки: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету*. Тернопіль: Економічна думка. 2014. Вип.16. С. 293-294.

46. 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.
47. Чалий О.І., Лобза А.В. *Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку* : монографія. Дніпропетровськ Дніпропетровський держ. фін. ек. ін-т, 2003. С. 92–96.
48. Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. № 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24>