

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Інститут економіки та менеджменту
Кафедра прикладної економіки

ГОРАЛЬ МАРКІЯН

УДК : 328.43

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**Ефективність використання трудового потенціалу підприємств
виробництва кави**

Бізнес-економіка

(назва освітньої програми)

051 - Економіка

(шифр і назва спеціальності)

/Гораль М./

(підпис ініціали та прізвище здобувача освітнього ступеня)

Науковий керівник

Войтків Л. С., доцент, канд. ек. наук

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

Бережницька У.Б.

(підпис) (дата) (ініціали та прізвище)

Рецензент

Мельничук І. В.

(підпис) (дата) (ініціали та прізвище)

Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Івано-Франківськ – 2024

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

(повне найменування вищого навчального закладу)

Інститут Економіки та менеджменту

Кафедра Прикладної економіки

Спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

“ ___ ” _____ 2024_ року

ЗАВДАННЯ

на магістерську роботу студенту

Гораль Маркіяну

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Ефективність використання трудового потенціалу підприємств виробництва кави

керівник роботи Войтків Людмила Степанівна, кандидат економічних наук

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затвержені наказом вищого навчального закладу від “15” листопада 2023 року № 664/7

2. Срок подання студентом роботи “08” січня 2024 року

3. Вихідні дані роботи: річні звіти ТОВ «Кофі Лаб Груп» 2018-2022 рр.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що їх належить розробити)

Вступ

Розділ 1 Теоретичн-методологічні основи ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Розділ 2 Сучасний стан ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Розділ 3. Вдосконалення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Висновки

Перелік посилань на джерела

Додатки

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):

1. Структура трудового потенціалу

2. Організаційна структура ТОВ «Кофі Лаб Груп»

3. Динаміка основних фінансових показників діяльності ТОВ «Кофі Лаб Груп»

4. Динаміка середньооблікової чисельності працівників ТОВ «Кофі Лаб Груп»

5. Структура трудового потенціалу

6. Вікова структура робітників

7. Структура працівників ТОВ «Кофі Лаб Груп» за освітою

6. Дата видачі завдання “14” листопада 2022 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Номер і назва етапів магістерської роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
Вступ	08.09.23	виконано
Розділ 1 Теоретико-методологічні основи ефективності використання трудового потенціалу підприємства	14.10.23	виконано
Розділ 2 Сучасний стан ефективності використання трудового потенціалу підприємства	29.11.23	виконано
3. Вдосконалення ефективності використання трудового потенціалу підприємства	25.12.23	виконано
Висновки	10.01.24	виконано

Студент _____
(підпис)

Гораль М.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____
(підпис)

Войтків Л.С.
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні основи ефективності використання трудового потенціалу підприємства.....	9
1.1. Сутність та особливості використання трудового потенціалу підприємства	9
1.2 Економічні аспекти ефективності використання трудового потенціалу підприємства	12
1.3 Методи оцінки ефективності використання трудового потенціалу.....	20
РОЗДІЛ 2 Сучасний стан ефективності використання трудового потенціалу підприємства	23
2.1 Фінансова діагностика ТОВ «Кофі Лаб Груп»	23
2.2 Аналіз наявності та ефективності використання виробничих ресурсів ТОВ «Кофі Лаб Груп».....	28
2.3 Склад і забезпеченість підприємства трудовим потенціалом	33
2.4 Оцінка ефективності використання трудового потенціалу підприємства	38
РОЗДІЛ 3. Вдосконалення ефективності використання трудового потенціалу ТОВ «Кофі Лаб Груп».....	43
3.1. Фактори розвитку трудового потенціалу підприємства.	43
3.2. Проект раціоналізації робочих місць.	48
ВИСНОВКИ.....	61
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ	

					МР.ЕКП — __.00.00.000 ПЗ						
Змн.	Лист	№ докум.	Підпис	Дата	<i>Ефективність використання трудового потенціалу підприємств виробництва кави</i>			Літ.	Арк.	Акрушів	
Розроб.		Гораль М. Д.								5	80
Перевір.		Войтків Л. С.									
Реценз.		Мельничук І. В.									
Н. Контр.		Паневник Т. М.									
Затверд.		Бережницька У. Б.			ІФНТУНГ, ЕКМ-22-2						

РЕФЕРАТ

Тема: «Ефективність використання трудового потенціалу підприємств виробництва кави»

Об'єкт дослідження – процес обґрунтування заходів щодо ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та прикладні аспекти формування заходів ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

Метою роботи є обґрунтування теоретико-методологічних засад і розробка проектних рекомендації щодо ефективного використання трудового потенціалу підприємства в контексті економічної доцільності та ефективності в сучасних умовах господарювання.

Завдання дипломної роботи наступні:

- узагальнити теоретичні основи ефективності використання трудового потенціалу підприємства;
- проаналізувати сучасний стан ефективності використання трудового потенціалу підприємства на ТОВ «Кофі Лаб Груп»;
- розробити рекомендації щодо вдосконалення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою дослідження є положення економічної теорії, теорії управління, системного і соціологічного аналізу, а також статистична інформація, річні звіти тощо. Широко використані праці вітчизняних і закордонних фахівців в області використання трудового потенціалу.

В магістерській роботі використовувалися наступні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: аналіз, синтез, табличний, монографічний, трендовий аналіз та ряди динаміки, які допоможуть дослідити динаміку продуктивності праці та залежність з деякими факторами.

Наукова новизна магістерської роботи полягає в подальшому розвитку процесу формування заходів ефективного використання трудового потенціалу підприємства з урахуванням інноваційного підходу в системі відносин управління трудовим потенціалом.

дістало подальший розвиток:

- теоретичне обґрунтування підходів до визначення ефективності використання трудового потенціалу підприємства;
- аргументовано доведені темпи розвитку підприємства в сучасних умовах господарювання;
- обґрунтовано доцільність впровадження проекту раціоналізації робочих місць з врахуванням економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.

Досліджено сутність категорій «трудоий потенціал», «економічна ефективність», «персонал підприємства»; визначена основна суть у трактуванні цих понять; встановлені основні підходи до аналізу діяльності підприємства; проаналізовано фінансовий стан підприємства; проведено аналіз наявності та ефективності використання його ресурсного потенціалу; досліджено ефективність використання трудового потенціалу підприємства; доведено доцільність впровадження проекту раціоналізації робочих місць з врахуванням економічної та соціальної ефективності використання трудового потенціалу.

Ключові слова :трудоий потенціал, економічна ефективність, персонал підприємства

ABSTRACT

Topic: "Effectiveness of using the labor potential of coffee production enterprises"

The object of the study is the process of substantiating measures for the effective use of the enterprise's labor potential.

The subject of the study is the theoretical, methodical and applied aspects of the formation of measures for the effective use of the labor potential of the enterprise.

The purpose of the work is to substantiate the theoretical and methodological principles and develop project recommendations for the effective use of the labor potential of the enterprise in the context of economic feasibility and efficiency in modern economic conditions.

The tasks of the thesis are as follows:

generalize the theoretical foundations of the efficiency of using the labor potential of the enterprise;

to analyze the current state of the efficiency of using the labor potential of the enterprise at "Coffee Lab Group" LLC;

develop recommendations for improving the efficiency of using the labor potential of the enterprise.

Research methods. The theoretical and methodological basis of the research is the provisions of economic theory, management theory, systemic and sociological analysis, as well as statistical information, annual reports, etc. The works of domestic and foreign specialists in the field of the use of labor potential are widely used.

The following general scientific and special research methods were used in the master's thesis: analysis, synthesis, tabular, monographic, trend analysis and series of dynamics, which will help to investigate the dynamics of labor productivity and its dependence on some factors.

The scientific novelty of the master's work consists in the further development of the process of forming measures for the effective use of the labor potential of the enterprise, taking into account the innovative approach in the system of labor potential management relations.

received further development:

- theoretical substantiation of approaches to determining the effectiveness of the use of the enterprise's labor potential;
- Argumentatively proven rates of development of the enterprise in modern economic conditions;
- the expediency of the implementation of the job rationalization project, taking into account the economic and social efficiency of the use of labor potential, is substantiated.

The essence of the categories "labor potential", "economic efficiency", "enterprise personnel" was studied; the main essence in the interpretation of these concepts is determined; established basic approaches to the analysis of enterprise activity; the financial condition of the enterprise was analyzed; an analysis of the availability and efficiency of using its resource potential was carried out; the efficiency of using the labor potential of the enterprise was investigated; the expediency of implementing the job rationalization project, taking into account the economic and social efficiency of the use of labor potential, has been proven.

Keywords: labor potential, economic efficiency, enterprise personnel

ВСТУП

Актуальність теми. Ефективність виробництва визначається насамперед кількістю та якістю робочої сили, яка є в розпорядженні підприємства. Отже, рекомендується починати дослідження того, як оптимізується бізнес-діяльність організації, досліджуючи та ретельно вивчаючи її потенціал використання. Розгляд використання трудового потенціалу як переваги в управлінні підприємством є багатограним і складним процесом, який відбувається як у часі, так і в просторі. Використовуючи світовий досвід, набутий численними вченими та менеджерами-практиками, економісти з сучасним поглядом на значення та функції людського фактора можуть забезпечити поставку конкурентоспроможної робочої сили. Окрім вирішення складних поточних виробничих завдань, ці професіонали також будуть надійною гарантією постійного прогресу компанії, незважаючи на будь-які перешкоди чи зовнішні небезпеки.

В управлінні трудовим потенціалом пріоритетними є такі цілі: Підвищення ефективності ведення бізнесу. Покращений баланс роботи та особистого життя для співробітників. На ефективність управління персоналом впливає його вплив на досягнення цілей організації. Поставлені цілі в першу чергу обумовлені можливостями людини, незалежно від форми власності. Ефективне використання робочої сили підприємства в умовах ринкової економіки залежить від формування виробничої поведінки працівників, що забезпечує досягнення

організаційних цілей. Тому стабільність управління». Ефективна діяльність вимагає значної кількості персоналу. Важливо, щоб топ-менеджмент компанії активно займався визначенням завдань управління персоналом, моделюванням поведінки та створенням і впровадженням систем управління, вимірюванням їх ефективності.

Мета роботи – Продемонструвати теоретичні та методологічні концепції та сформулювати стратегії пропозиції для максимального використання трудового потенціалу в поточних економічних умовах. Для досягнення поставленої мети були вирішені наступні завдання: Оцініть теоретичні основи максимального використання трудових ресурсів підприємства». Оцінити сучасний стан використання робочої сили ТОВ «Кофе Лаб Груп» в аграрному секторі. Зокрема, Створення пропозицій щодо збільшення використання робочої сили компанії.

Об'єкт дослідження – процес обґрунтування заходів щодо ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти формування заходів ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

Теоретичною і методологічною основою дослідження є положення економічної теорії, теорії управління, системного і соціологічного аналізу, а також статистична інформація, річні звіти тощо. Широко використані праці вітчизняних і закордонних фахівців в області використання трудового потенціалу.

В магістерській роботі використовувалися наступні загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: аналіз, синтез, табличний, монографічний, трендовий аналіз та ряди динаміки, які допоможуть дослідити динаміку продуктивності праці та залежність з деякими факторами.

Наукова новизна дипломної роботи полягає в подальшому розвитку процесу формування заходів ефективного використання трудового потенціалу підприємства з урахуванням інноваційного підходу в системі

відносин управління трудовим потенціалом.

Відповідно до поставлених завдань структура роботи містить вступ, три розділи, висновки і пропозиції, список використаних джерел (33 найменування), додатки на 6-ти аркушах. Загальний обсяг 78 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність та особливості використання трудового потенціалу підприємства

Кількість і якість робочої сили, доступної суспільству, організації чи окремій робочій силі, називають трудовим потенціалом. Вимірювання якості праці, чисельності трудових ресурсів та інших показників є суттєвим у визначенні складової виробничого потенціалу.

Трудовий потенціал охоплює не лише кількісні, а й якісні показники, такі як стать, вік, рівень освіти, стан здоров'я, досвід роботи, творча діяльність. Саме якість трудових ресурсів робить їх цінними в економіці.

Персонал є найважливішою функціональною підсистемою підприємства, його найціннішим ресурсом для інноваційного розвитку. Людському фактору в інтелектуалізації та інформатизації виробництва відведені особливі стратегічні та оперативні функції. Серце будь-якої організації лежить в її співробітниках, і їх потрібно контролювати. Високо адаптивна та багатовимірна система управління персоналом. Він охоплює всі аспекти відносин між працівниками та організацією.

Сьогодні багато експертів вказують на те, що ера роботодавців закінчилася і настав час працівників. Треба було раніше. Роботодавці обирали самі, оскільки було мало агрофірм, які могли б забезпечити кваліфікованих працівників.

Таким чином, сьогодні працівники мають повну автономію у вирішенні умов найму, особливо для висококваліфікованих кандидатів. Незважаючи на останні зміни на ринку праці, деякі керівники агропромислового комплексу все ще вважають кадри другорядною статтею.[15;146]

Тим не менш, фундаментальними аспектами оцінки робочої сили сільськогосподарської фірми є розширення впливу характеру працівника, розуміння його мотиваційних реакцій, уміння формувати та керувати ними

відповідно до цілей роботодавця.

У процесі оцінки персоналу важливо оцінити, чи обізнані працівники щодо цілей організації, їхніх власних здібностей та участі в досягненні цих цілей. Використовуючи управління персоналом, можна узагальнити та реалізувати різні аспекти адаптації людини до зовнішніх обставин при розгляді особи при побудові системи управління персоналом. Використання трудового потенціалу повинно враховувати варіативність об'єкта управління. Процес охоплює низку завдань, включаючи наймання працівника, проведення ретельної оцінки роботи, мотивацію працівників до роботи та припинення їх роботи. [6;94]

Розуміння специфіки виробничо-господарської діяльності сучасного підприємства, розуміння її довгострокових перспектив, розробка методів організації трудового колективу є необхідними для роботи економістів у цій галузі. Бажання працівника бути частиною команди та його розуміння того, що вони роблять, є вирішальними для кінцевого результату компанії. Його прийоми».

Менеджерам і економістам необхідно мати інструменти, які заохочують і мотивують їх персонал, що може підвищити ефективність їх завдань. Мета менеджерів полягає в тому, щоб кожен працівник відчував вплив свого внеску на досягнення мети компанії.[22;148]

Основною метою використання робочої сили компанії є вибірковий найм працівників і надання їм відповідних можливостей роботи на основі їхніх психологічних і ділових якостей. » Нарешті, Завдяки впровадженню цього принципу керівництво може створити стабільну робочу силу, здатну працювати в складних умовах сучасності. бізнес-середовища. Для використання робочої сили компанії використовуються різні підходи до управління. Використання трудового потенціалу передбачає створення сприятливих психологічних умов у колективі, формування взаємопідтримки членів колективу, створення відповідних соціальних умов праці та відпочинку, сприяння моральній гармонії для підвищення продуктивності праці. Використання економічних методів передбачає планування завдань із працівниками, прогнозування їх результатів, мотивацію персоналу до підвищення продуктивності, удосконалення систем праці та моделей оплати, а також сприяння прибутку компанії. Підбір

персоналу, підвищення його кваліфікації, посадові інструкції, контроль за виконанням доручень – все це є частиною методів управління. Основна увага працівників у нинішньому економічному та соціальному ландшафті полягає в тому, щоб забезпечити стабільний і задовільний рівень оплати праці. У той же час працівники часто охоче беруть участь. [8;214]

Незважаючи на будь-яке недосконале або змінне робоче навантаження, вимагається гарантована оплата за роботу. ii. У ринкових відносинах використання трудового потенціалу має бути вирішальною метою, яка узгоджує очікування працівників щодо умов праці та заробітної плати з політикою підприємства щодо використання трудових можливостей і створення плану діяльності.

Більшість науковців, які досліджують поняття «трудоий потенціал», сходяться на думці, що він визначається сукупністю особистісних характеристик, як властивих, так і набутих у процесі трудової діяльності. А Нижче наведено основні атрибути трудового потенціалу. Визначає його сукупність кількісних і якісних ознак. «Трудоий потенціал» — поняття динамічне, на яке можуть впливати як зовнішні, так і внутрішні фактори. Система трудового потенціалу характеризується поєднанням реальності та можливості [6,315]. «Компоненти трудового потенціалу» складаються з характеристик працівників, таких як досвід роботи та кваліфікація. Методи, використані вченими для визначення характеру робочої сили підприємства, проілюстровані в таблиці 1. 1.

Таблиця 1.1. – Підходи до визначення сутності трудовий потенціал підприємства

Автор	Визначення
Н. В. Кальєніна [7, с.113].	як наявні та потенційні можливості його працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умови впливу сприятливих соціально демографічних, екологічних та економічних факторів
Р. В. Яковенко [8, с. 127].	сукупність складових трудового потенціалу підприємства поділяє на дві групи – агностичні та пізнавальні компоненти

А. В. Череп і Я. О. Зубрицька [9, с. 94].	це наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення
Л .А. Янковська[10, с. 200]	як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових
М. М. Матюха [11 с. 61].	гранична величина можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням інших психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду
Н. І. Верхоглядова та М. І. Русинко [12].	сукупність трудових можливостей, яка формується за певних виробничих відносин і умов відтворення та за відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана у виробничій діяльності

«Складові трудового потенціалу характеризуються індивідуальним характером, який визначається видом економічної діяльності та організаційною структурою підприємства. Кожен працівник має індивідуальний трудовий потенціал. Внутрішні характеристики, перспективи працевлаштування та способи їх досягнення формують робочу силу підприємства.[15; 87]

До внутрішніх можливостей працівників належать здоров'я, працездатність, професіоналізм і кваліфікація. На рівень цих здібностей впливають такі фактори, як умови праці, рівень заробітної плати, системи мотивації або програми стимулювання праці, технічне оснащення робочих місць. Загальна продуктивність праці компанії вказує на здатність кожного члена персоналу працювати над досягненням певної мети.

Проте важливо зазначити, що потенціал трудових груп різниться залежно від територіального розташування підприємства, галузевої приналежності, розміру виробництва, статево-вікової групи та інших факторів. Крім того, кожен бізнес має відмінні особливості складу команди, практики роботи та робочих відносин між працівниками. [27;73]

Трудовий потенціал працівника можна диференціювати за різними

факторами, включаючи здібності, схильності, стан здоров'я, працездатність і тип.

Кваліфікаційний потенціал визначається обсягом загальних знань, трудових умінь і навичок, якими можуть працювати працівники, а також рівнем їх соціальної зрілості та суспільної свідомості.

1.2. Економічні аспекти ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Практично на всіх підприємствах організаційна діяльність і досвід співробітників показують, що створення товарних виробничих команд і гарантія високоякісного трудового потенціалу є вирішальними факторами, що визначають продуктивність і конкурентоспроможність.

Питання використання трудового потенціалу залишатимуться в центрі уваги економістів у найближчому майбутньому». Здатність персоналу працювати незалежно, критично мислити, приймати самостійні рішення та оцінювати вимоги до нього не має собі рівних, що робить його найскладнішим ресурсом на підприємстві.[9;64]

Відсутність добре підготовлених і добре підібраних співробітників робить практично неможливим досягнення високої ефективності, незалежно від стратегії компанії, матеріальних ресурсів, новітніх технологій, внутрішніх і зовнішніх умов. Підхід і погляд керівників підприємства на розвиток трудового потенціалу змінюється. Керівники підприємств змушені переходити від авторитарного режиму до режиму, який віддає пріоритет соціальному прогресу та підвищує кваліфікацію персоналу, моральний і матеріальний розвиток, організаційну структуру та наголошує на соціальних факторах, які сприяють ефективності організації.

Для збільшення виробництва конкурентоспроможної продукції в умовах ринкової економіки важливим є підвищення продуктивності праці та вдосконалення технологічних процесів для підвищення ефективності

виробництва.

Ефективність виробництва проявляється використанням у ньому всіх наявних ресурсів, у тому числі природних, матеріальних, трудових і фінансових факторів. Додатково: ефективність виробництва прямо пропорційна випуску на одиницю витрат, що означає, що воно ефективніше.

Окремі показники кількісно демонструють ефективність виробництва процесу, який стимулюється стимулюванням праці. Лише збереження живої та втіленої праці представлено «ефективністю праці», яка є результатом оптимізації та раціоналізації діяльності у виробництві. Економічні показники ефективності праці характеризуються насамперед підвищенням продуктивності праці, зниженням трудомісткості виробництва, раціоналізацією робочого часу за рахунок організації праці. Важливість заходів важко переоцінити, оскільки вони тісно пов'язані з ефективністю праці, включаючи покращення умов праці, кваліфікацію персоналу та забезпечення інфраструктури. [30;82]

На ефективність діяльності підприємства впливатиме зростання продуктивності праці, що призведе до збільшення або зниження інших показників. Для оцінки ефективності використання трудового потенціалу на практиці наведено такі показники: Валова продукція підприємства, включаючи її динаміку, річний обсяг виробництва (валовий випуск), рентабельність капіталу, прибуток на одного працівника, рентабельність та інші показники. Є показники для оцінки продуктивності праці та виробництва валової продукції на одного працівника або годину виробництва, включаючи прибуток, отриманий за одну годину. Покращення використання трудового потенціалу призведе до економічної та соціальної вигоди для підприємства. Показники економічного ефекту не завжди піддаються кількісному виміру, але дані показника соціального ефекту також є кількісними. Але це не означає, що соціальні фактори негативно впливають на економічну ефективність бізнесу.[16;28]

У загальному розумінні, трудовий потенціал організації стосується здібностей кожного члена робочої сили, зайнятого для досягнення. Важливо відзначити, що потенціал трудових колективів різний залежно від територіального розташування підприємства, галузевої приналежності, розміру виробництва, статево-вікової групи та інших факторів. Однак вони не однакові

для всіх категорій.

Крім того, кожен бізнес має відмінні особливості складу команди, практики роботи та відносин на робочому місці між працівниками. Трудовий потенціал працівника можна диференціювати за різними факторами, включаючи здібності, схильності, стан здоров'я, працездатність і тип. Однією з таких складових є психофізіологічний потенціал. [32;125]

Кваліфікаційний потенціал визначається обсягом загальних і спеціальних знань, трудових умінь і навичок, суспільною свідомістю і соціальною зрілістю, засвоєнням норм становлення до праці, ціннісними орієнтаціями чи інтересами. Вартість компанії на ринку праці відображає як професійні навички, так і кваліфікацію всіх працівників, а також успішні організаційні та кадрові заходи організації.

Рис. 1. 1. ілюструє організацію трудового потенціалу шляхом розгляду відносної представленості різних груп працівників та їхніх стосунків (цінності, характеристики, демографічні/соціальні фактори, функціональні ролі чи атрибути).



Рис. 1.1. Структура трудового потенціалу.

Працездатність є фундаментальним і кількісним атрибутом, який охоплює потенціал можливостей роботи серед окремих осіб, команд і спільнот. Рівень доступних ресурсів для розвитку трудового потенціалу визначається такими факторами, як здоров'я працівника, працездатність і рівень резерву. Фактори, що визначають потенціал використання та розвитку праці, такі як розподіл часу, структура зайнятості, професії, класифікація посад, організаційні характеристики, матеріально-технічна база, інформаційна безпека, витрати на

навчання, особисті якості. Використовуючи характеристики результату (наприклад, індекс розвитку трудового потенціалу, індекс зростання людського потенціалу або інші економічні показники) для визначення продуктивного аспекту, визначається кінцевий результат. Дослідження свідчать про те, що трудовий потенціал підприємства є складним соціально-економічним явищем. Його формують різноманітні чинники з чіткою класифікацією та структурою».

1.3 Методи оцінки ефективності використання трудового потенціалу

Трудовий потенціал підприємства можна кількісно оцінити за допомогою системи показників, яка враховує різні фактори, такі як кількість робочих годин, нормативні вимоги до часу, стать, вік, освітньо-кваліфікаційна рамка. Для більш комплексної оцінки необхідна шкала, яка має вимірювані показники, визначені експертами або самоконтролем. Експерти можуть виступати в ролі безпосередніх керівників, колег або підлеглих, оскільки трудовий потенціал працівника вимірюється конкретними діями, дослідженнями та вимірюваннями для оцінки стану трудового потенціалу та прогнозування змін.

Хоча оцінка окремих складових трудового потенціалу відома як можлива, досі не існує переконливого методу, який би дозволяв цілісно кількісно та якісно оцінити їх значення. Для оцінки трудового потенціалу можна використовувати два методи: інтегральний показник і спрощену форму функції.

$$K = f(X_1, X_2 \dots, X_j), \quad (1.1)$$

де, K - трудовий потенціал

(ТП); X_j - складові ТП.

Кожна зі змінних (X_j) змінюється в часі і в просторі. Відповідно міняються їх зв'язки між собою, загальна структура, темпи зростання, міра дії на кінцевий результат.

Загалом процедури оцінювання здаються доцільними: вибір набору компонентів трудового потенціалу, проведення додаткових трудових тестів. За системою обраних компонентів та їх складових оцінюють потенціал за показником синергічного ефекту. Також введено показник, який пов'язує кадрові питання з результатами діяльності підприємства. [16;84]

Оцінка потенціалу шляхом порівняння розрахованих фактичних значень кожного параметра з попередньо вибраним еталонним значенням необхідна для оцінки потенціалу запропонованого списку.

До складових трудового потенціалу, які часто аналізуються в різних працях, належать стан здоров'я, освіта, вік, стаж роботи, досвід, тривалість робочого часу, трудова дисципліна, продуктивність, професіоналізм, організованість, відповідальність, творчий потенціал, інноваційність, активність, конфліктність. Деякі з компонентів можна легко ідентифікувати за допомогою вимірних показників, тоді як інші вимагають варіантів поведінки, описаних за шкалою. Вагові коефіцієнти можуть визначати рівень впливу на кожен компонент, рівний чи нерівний. Пропонується розрізнити наступні методи оцінки продуктивності праці організації [4;65].

Надавати діагностичні послуги. Застосовується лише тоді, коли потрібен швидкий порівняльний аналіз трудового потенціалу. Він аналізує його частини, які називаються трудовим потенціалом, які є загальноприйнятими одиницями вимірювання та використовуються для аналізу трудових ресурсів, якими володіє компанія. Вивчаючи рівень освіти та професіоналізму працівників, а також інші показники, такі як плинність кадрів, представлені винаходи та впроваджені раціоналізаторські пропозиції.

Важливість стажу очевидна. Коефіцієнт стійкості. Йдеться про здоров'я. Фактор професійного розвитку, Коефіцієнт становить. Якщо коефіцієнти встановлені на певному рівні, то можна порівнювати підприємства за динамікою та їх характеристиками.

Яка мета цього. Оцінка трудових перспектив на основі конкретного випадку, проспективний і ретроспективний аналіз. Оцінка включає стан і динаміку змін трудового потенціалу, а також індекс інноваційної здатності, який є інтегральним показником конкурентоспроможності трудового потенціалу. Раціоналізм, мораль і ділова активність є не менш важливими складовими для аналізу в цьому контексті. Це створює труднощі в отриманні точної оцінки трудового потенціалу підприємства та динаміки його розвитку.

Класифікація методів оцінки може базуватися на різних критеріях, таких як види зв'язків ресурсів і отримані результати. При оцінці ефективності витрат на розвиток робочої сили підприємства зрозуміло, що її вартість оцінюється лише постфактум. Розглядаючи лише поточну ринкову ситуацію в певній сфері, можна стверджувати, що використання оцінки вартості об'єктів на даний момент є доцільним. Коли аналітик визначає майбутню корисність трудового потенціалу підприємства шляхом розрахунку розміру його чистого потоку капіталу з трудових ресурсів, стає зрозуміло, що вони розраховують можливу вартість апріорі. Три звичайні методи оцінки потенціалу включають витрати, порівняння та дохід. Це відрізняється від інших підходів.

Система оцінювання дозволяє визначити, як функціонує організація та чи виконується вона Модифікації та вдосконалення процесу управління впливають на повний потенціал і ефективність підприємства, на додаток до його встановлених цілей.

Ефективність робочої сили визначається конкретними поставленими цілями, досягнутими результатами та витраченими на них ресурсами. Ефективність трудового потенціалу організації можна виміряти шляхом оцінки ступеня досягнення економічних і соціальних цілей відносно кількості та якості навичок, навчених робочою силою через досягнення.

Крім того, ефективність використання трудового потенціалу необхідно розглядати двояко: по-перше, як міру ефективності роботи персоналу компанії, а по-друге, від впровадження та управління цим ефективним підходом.[9;105]

Для оцінки різних аспектів, таких як соціально-психологічне оточення колективу, рівень задоволеності роботою, привабливість роботи, зазвичай використовується анкетне опитування працівників підприємства з присвоєнням різних балів якісним показникам. Для оцінки трудового потенціалу підприємства та оцінки його корисності можна використати будь-який із трьох вищезгаданих методів, використавши їх у загальній класифікації.

Підсумовуючи, економічне значення трьох методів, які використовуються для оцінки продуктивності праці організації з урахуванням потенціалу її ефективного використання, можна окреслити як:

- Цінність трудового потенціалу підприємства визначається вартістю (майном) і

витратами на його створення та функціонування.

- Порівняльний ринок визначає вартість шляхом порівняння з аналогами, які вже використовувалися в ринкових угодах.
- Виходячи з величини чистого потоку позитивних результатів від її використання, виручка використовується для оцінки трудового потенціалу підприємства. Зауважте, що кожен із перерахованих методів використовує певні методи залежно від об'єкта оцінювання. Безліч наукових публікацій досліджували риси кожної варіації фундаментальних понять. [9; 98].

Досить поширеною можна вважати коефіцієнтну методику оцінки трудового потенціалу підприємства, яка за своєю суттю є гібридом витратних та порівняльних підходів до оцінки. Всі коефіцієнти даної методики інтегруються у такі групи:

- показники професійної компетентності;
- показники творчої активності;
- показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт;
- показники трудової дисципліни;
- показники колективної роботи тощо [4;216].

Слід також приділити відповідну увагу чинникам, що формують вартість трудового потенціалу підприємства та соціально-організаційної системи підприємства, а значить і його потенціал. Сукупність їх доцільно подати у вигляді тривірневої ієрархічної системи.

Методологічною основою визначення трудового потенціалу підприємства є визначення співвідношення результату з масою ресурсу, що використаний для його досягнення.

При оцінці стану і ефективності трудового потенціалу на підприємстві використовують показники, які зазначені у табл. 1 [2;85].

Очевидно, що існування значної кількості критеріїв ефективності використання трудового потенціалу зумовлює необхідність застосування комплексного підходу для його оцінки з позицій значимості кінцевих результатів діяльності підприємства, продуктивності та якості праці і організації роботи персоналу як соціальної системи [5;64].

Показники	Формули для розрахунку	Умовні позначення
1. Показники стану трудового потенціалу		
		<i>np</i>) Ч _{поч} – чисельність робітників на початок періоду, осіб;
2.1. Коефіцієнт плинності кадрів	$K_{пл} = \frac{Ч_{виб}}{Ч_{сп}}$ $K_{пл} = \frac{(Ч_{пр} - Ч_{виб})}{Ч_{поч}}$	Ч _{пр} – чисельність прийнятих робітників, осіб; Д _{відпр} – кількість відпрацьованих днів, днів; Д _к – кількість календарних днів, днів; Ч _{зв} – чисельність робітників у звітному періоді, осіб;
2.2. Коефіцієнт обороту по прийому	$K_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{к}}$	Ч _{виб} – кількість вибувчих працівників, осіб;
2.3. Коефіцієнт обороту по вибуттю	$K_{зв} = \frac{Ч_{зв}}{Ч_{н}}$	Ч _{сп} – середня чисельність персоналу за період;
2.4. Коефіцієнт загального обороту	$K_{заг} = K_{пр} + K_{виб}$	Ч _{мин} – чисельність робітників у минулому році, осіб;
2.5. Коефіцієнт постійності кадрів	$K_{пос} = \frac{Ч_{к}}{Ч_{сп}}$	Ч _к – чисельність робітників на кінець періоду, осіб; Ч _{зв} – чисельність звільнених робітників, осіб; К _{пр} – коефіцієнт приросту; К _{виб} – коефіцієнт вибуття; Ч _{оп} – чисельність основного персоналу, осіб; Ч _{допп} – чисельність допоміжного персоналу, осіб;
2.6. Коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу	$K_{осн-доп} = \frac{Ч_{оп}}{Ч_{допп}}$	Q _{рмк} , Q _{рмпоч} – кількість робочих місць на кінець та на початок періоду відповідно; Ч _{мин} – чисельність робітників у минулому році, осіб;
2.7. Коефіцієнт співвідношення висококваліфікованих і кваліфікованих працівників	$K_{квал} = \frac{Ч_{сспкв}}{Ч_{сспр}}$	Т _{зв} , Т _{мин} – товарообіг у звітному і минулому періоді відповідно, тис. грн.
2.8. Зміна робочих місць	$\Delta QPM = QPM_{к} - QPM_{поч}$	
1.10. Коефіцієнт еластичності робітників в залежності від товарообігу	$K_{ел} = \frac{(M_{зв} - M_{мин}) / M_{мин}}{(T_{зв} - T_{мин}) / T_{мин}}$	
2. Показники ефективності використання трудового потенціалу		
2.1. Продуктивність праці	$ПП = \frac{T}{Ч_{сп}}$	Т – товарообіг підприємства, тис. грн.;
2.2. Трудомісткість товарів	$TM = 1/ПП$	ПП – продуктивність праці, тис. грн./осіб;
2.3. Індекс продуктивності праці	$I_{пп} = \frac{100 \pm \Delta ПП}{100}$	ΔПП – темп зміни продуктивності праці, %;
2.4. Індекс трудомісткості продукції	$I_{тм} = \frac{100 \pm \Delta TM}{100}$	ΔTM – темп зміни трудомісткості праці, %.
2.5. Приріст продуктивності праці за рахунок впливу економічної чисельності	$\Delta ПП = (\Delta Ч * 100) / (Чб - \Delta Ч)$	

Для аналізу кожного елемента обираються різні позиції залежно від методу, використаного для визначення його вартості. Витратні методи визначають потенційну вартість з акцентом на факторах вартості, одночасно враховуючи екологічні та функціональні фактори. Порівняльні методи в першу чергу стосуються факторів навколишнього середовища та функціональних факторів, тоді як результати використання об'єкта та пов'язані з ним витрати є другорядними.

Зрештою, значення потенціалу визначається врахуванням результатів трудового потенціалу та таких факторів, як функціональні характеристики чи фактори середовища. [9; 98].

З вищезазначеного можна зробити висновок, що відсутність наукового та практичного прогресу в оцінці трудового потенціалу підприємства перешкоджає виявленню альтернативних методів, які могли б сприяти подальшому вирішенню цього складного та складного завдання.

Висновки до розділу 1.

1. Трудовий потенціал – це можлива кількість та якість праці, яка знаходиться в розпорядженні суспільства, підприємства чи окремого колективу. Він є складовою виробничого потенціалу і вимірюється якістю праці, чисельністю трудових ресурсів та іншими показниками.

Трудовий потенціал – це трудові ресурси не тільки в кількісному, але і в якісному вимірюванні, тобто з врахуванням статі, віку, освіти, стану здоров'я, досвіду роботи, творчої активності тощо. Саме трудовий потенціал визначає якість трудових ресурсів як ресурсу економіки.

2. Основними складовими концепції оцінювання персоналу сільськогосподарського підприємства є зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією. Процес оцінки персоналу повинен ідентифікувати, чи розуміють співробітники організаційні цілі, власні можливості і внесок в досягнення мети організації. Менеджмент персоналу дозволяє узагальнити і реалізувати цілий спектр питань адаптації людини до зовнішніх умов, врахувати особистісний фактор в побудові системи управління персоналом.

3. Специфікою роботи економістів на сучасному підприємстві є те, що вони повинні розуміти особливості виробничо-господарської діяльності даного підприємства, бачити перспективи його розвитку на теперішній час та в довгостроковому періоді, вміти розробляти методики організації трудових колективів та важелі мотивації їх до праці.

4. Основним метою використання трудового потенціалу підприємства є принцип раціонального підбору робітників та забезпечення їх роботою відповідно до їх психологічних та ділових якостей. Завдяки цьому принципу

керівництво підприємство може створити сталий трудовий колектив, який буде здатен працювати у складних сучасних умовах господарювання.

5. Досвід роботи майже всіх підприємств та результати їх організаційної діяльності з кадрами показує, що створення колективів з виробництва продукції, забезпечення високої якості трудового потенціалу є визначальними факторами ефективності виробництва та конкурентоздатності підприємства в цілому. Проблеми у сфері використання трудового потенціалу у найближчі часи постійно будуть займати провідне місце в дослідженнях економістів.

РОЗДІЛ 2.

СУЧАСНИЙ СТАН ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

2.1. Фінансова діагностика підприємства ТОВ «Кофі Лаб Груп»

Компанія «Coffee Lab Group» є товариством з обмеженою відповідальністю приватної форми власності, що дає змогу отримати спрощений режим оподаткування та виключні права володіння, користування та розпорядження майном. Українська компанія, що спеціалізується на обсмажуванні кави, постачанні кавового обладнання та навчанні спеціалістів.

Основними ознаками ТОВ «Coffee Lab Group» є: - Учасники ТОВ не відповідають за своїми зобов'язаннями та несуть ризик збитків у межах своїх капітальних вкладів; - Немає обмежень щодо виду діяльності, якщо це дозволено законом, і Ви можете обрати будь-яку з них;- Можливість використання спрощеної системи оподаткування;- Для бізнесу можна обрати будь-яку назву [4].

Організація ТОВ «Coffee Lab Group» зареєстрована 06 квітня 2018 року за юридичною адресою в Україні, Івано-Франківська обл., м. Івано-Франківськ.

На момент останнього оновлення даних 03.12.2023 статус організації – не в процесі припинення.

Розмір статутного капіталу становить 3 962 250,00 грн

Форма власності не є державною

Підприємство спеціалізується на виробництві кави, а також на неспеціалізованій оптовій торгівлі.

За даними українського податкового реєстру, організація ТОВ «КОФІ ЛАБ ГРУП» перебуває на обліку в органах податкової та податкової та до відома, станом на 07.11.2023 зареєстрована в розділі «Дізнайся більше про свого бізнес-партнера» не є податковою заборгованості, немає чинного свідоцтва платника податку на додану вартість у реєстрі платників податку на додану вартість, відсутня реєстрація у реєстрі неприбуткових установ та організацій.

Підприємство має функціональну організаційну структуру (показано на рисунку 2.1), яка передбачає наявність відділів, але їх персонал має не лише дорадчі права, а й право керівництва і прийняття рішень. Всього на підприємстві ТОВ «Кофе Лаб Груп» працює: 4 – співвласника; 1- бухгалтер; 5 – механіків; 4 – доставщика; 3- обсмажчика,; 3- пакувальника 1-маркетолог.

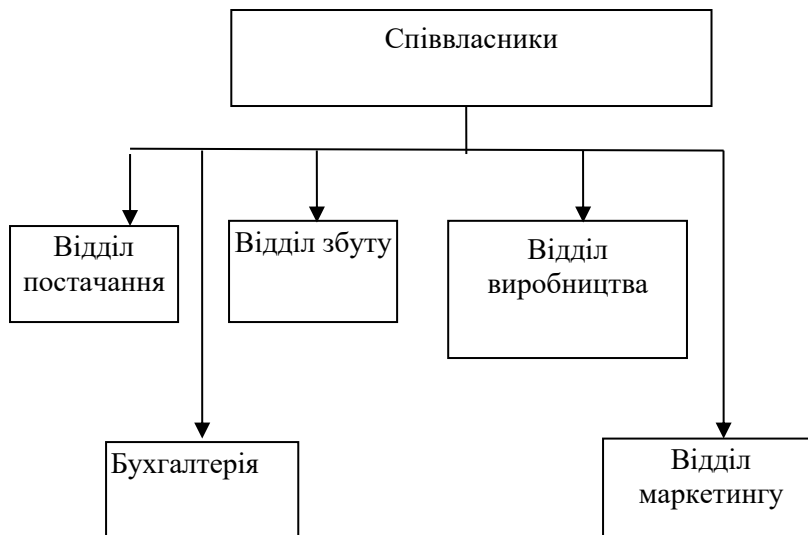


Рис.2.1. Організаційна структура

Продається така продукція:

- Обсмажена під еспресо (Кава Відважних; Brazil, Santos; Ethiopia, Guji, Grade 4; Brazil, Mogiana; Ethiopia, Guji, Grade 3; Guatemala, San Pedro Necta; Honduras, SHG EP; Colombia, Narino, Las Taguas та інші 12 позицій)
- Обсмажена під фільтр (Guatemala, San Pedro Necta; Colombia, Huila, El Horizonte; Malawi, Sable; Ethiopia, Yirgacheffe Gr.2; El Salvador, Finca Las Brisas; Ethiopia, Adado, Yirgacheffe Gr.1; Kenya, Kijani Kiboko; Kenya, Kiamdu Kamundu)
- Каскара (Cascara Costa-Rica)
- Drip Coffee (Drip. El Salvador, Finca Las Brisas; Drip. Colombia, Huila, El Horizonte; Drip. Guatemala, San Pedro Necta, Huehuetenago)

Цінова категорія:

- Обсмажена під еспресо (від 150 до 990 грн)
- Обсмажена під фільтр (від 165 до 335 грн)

- Каскара (90 грн)
- Drip Coffee (160 грн)
- Професійне обладнання для кав'ярні

Оплата здійснюється:

- Платіжні картки Visa і MasterCard і Приват24
- Перерахувати кошти на поточний рахунок
- Кур'єрська служба
- Оплата готівкою кур'єру

Приватні підприємства формують і розвивають власну матеріально-технічну базу за рахунок прибутку від господарської діяльності, а також за рахунок використання кредитів і позик, коштів від продажу цінних паперів, безоплатних надходжень. Майнові та фінансові ресурси — це майнові та фінансові ресурси: створюють, набувають або набувають

Підприємство стикається із ситуацією, передбаченою законодавством. Джерелами виникнення корпоративних майнових прав є:

- грошові та матеріальні внески членів фермерського господарства;
- Доходи від реалізації продукції та інших видів господарської діяльності;
- доходи від цінних паперів;
- кредити банків та інших кредиторів;
- придбання майна інших підприємств, організацій та громадян;
- безоплатні або благодійні пожертви, пожертви організацій, підприємств, громадян;
- капітальні інвестиції та бюджетні дотації;
- безвідсоткова тимчасова поворотна фінансова допомога фізичним та юридичним особам.

Використовується таке обладнання:

-Професійне облдання: Nuova Simonelli Oscar II (Напівпрофесійна традиційна еспресо-кавоварка Nuova Simonelli Oscar II являє собою класичну конструкцію з 1 бойлером та теплообмінником, яка забезпечує професійну функціональність в поєднанні з простотою використання. Кавомашина може приготувати відмінний еспресо завдяки хорошій термостабільності групи заварювання. Трубка подачі пари

на цій кавоварці ергономічна та проста в роботі, що дає можливість швидко освоїти будь-який напій з молоком. Керування кавоваркою здійснюється за допомогою кнопкової панелі, а дозування 1X і 2X напою може бути запрограмовано на ваш розсуд. Nuova Simonelli Oscar II -здоровий мінімалізм та якість у напоях за помірну ціну.)

Nuova Simonelli Appia II 2GR V(Професійна традиційна еспресо-кавомашина Nuova Simonelli Appia II 2GR V являє собою гарно оформлену машину, корпус якої зроблений з міцного ABS-пластика із вставками зі сталі. Завжди якісний еспресо забезпечить запатентована технологія заварювання Soft Infusion System, а термостабільність – масивні бойлер і заварювальні групи. Парова трубка на цій машині є однією з кращих і простий у використанні, що дає можливість якісно приготувати будь-який напій з молоком)

Nuova Simonelli Appia Life 2GR V (Професійна традиційна еспресо-кавомашина Nuova Simonelli Appia Life 2GR V призначена для роботи в кав'ярнях, барах і ресторанах)

-Ручні кавоварки (Імерсійний пурвер Hario з клапаном; Набір Hario; Пурвер керамічний HARIO V60 02)

-Автоматичні кавові машини 3 шт.(Saeco Lirika One Touch Cappuccino; Saeco Royal One Touch Cappuccino)

-Акcesуари та інше (Паперові фільтри Hario; Ложка для капінгу Motta Tasting Spoon; Сліпий порто фільтр; Сервер Hario V60 (600 мл.))

На підприємстві використовується якісне обладнання, продукція виготовляється швидко, робота комфортна, обладнання має тривалий термін служби, що свідчать про достатню виробничу потужність.

Продукти готуються з використанням унікальних інгредієнтів і рецептур. Що стосується технологій, то для приготування класичної кави компанія використовує найсучасніші системи, які існують на сьогодні.

Час екстракції кави становить близько 40 секунд. У кожній точці є технічна картка з рецептами всіх кавових продуктів, представлених в мережі. Компанія використовує каву середнього обсмаження та два види кави – арабіка та робуста. Споживачі можуть вибрати з 3 сортів кави - 100% арабіка та суміші: 60% арабіки, 40% робусти та 90% арабіки, 10% робусти. Що стосується країн-виробників, то

кав'ярні використовують зерна з Ефіопії, Перу, Колумбії .

Облік сировини і продукції відбувається у фінансових звітах і таблицях. Облік витрат сировини ведеться окремо по кожній точці, а потім зводиться в одну таблицю.

Особливість даного продукту, послуги з продажу кави, полягає в тому, що велика кількість людей вже добре розуміють, якою має бути кава, якою має бути якість кави та обслуговування. З кожним роком українська культура споживання кави розвивається, наслідуючи американські тенденції. Через це догоджати споживачам стає все важче, і як наслідок стрімко зростає рівень конкуренції.

Існує велика різноманітність мереж каво виробників із широким асортиментом. «Coffee Lab Group» відрізняється своїм асортиментом, якістю, ціновою політикою та відкритістю свого обслуговування. Одиниці відкривають свій процес для звичайних клієнтів, а тим більше показують з яким обладнанням вони працюють, а тим більше пропонують його купити в них тому, що воно якісне та виправдовує свою ціну.

Навіть упаковку для компанії виготовляють спеціально для компанії. Персонал є професійний можна тільки надихнути їх освіченістю в сортуванні меню, а швидкість обслуговування просто викликала захват.

Не дивно, що за кілька років існування у місті Івано-Франківськ завдяки прагненню до вдосконалення він здобув постійних відвідувачів. Хтось полюбив компанію за те, що компанія продає якісну продукцію, а комусь сподобались помірні ціни за якісну каву. Для кожного постійного клієнта вона стала синонімом стабільності та якості – характеристик, які важко знайти в сучасних підприємствах виробництва меленої та зернової кави.

Оцінка фінансового стану ТОВ «Coffee Lab Group» проводилася на основі фінансових коефіцієнтів, що характеризують фінансово-господарську діяльність підприємства, розрахованих за даними бухгалтерського балансу та звіту про фінансові результати. Він містить інформацію з видів доходів і видатків за порівнювані періоди трьох років. Аналіз слід почати з оцінки динаміки фінансових результатів ТОВ «Coffee Lab Group».

Аналіз основних показників, які характеризують діяльність ТОВ «Coffee Lab Group» в 2020-2023 роках наведено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1 Динаміка фінансових результатів ТОВ «Кофе Лаб Груп» за 2020-2023 роки

п/п	Показник	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відхилення 2021/2023 рр.		Відхилення 2021/2023 рр.	
					+/-	%	+/-	%
1	Дохід (виручка) від реалізації продукції(товарів чи послуг), тис. грн.	540,0	600,0	960,0	60	11,1	360	60,0
2	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	162,2	179,9	287,9	17,7	10,9	108	60,0
3	Разом доходи, тис. грн.	540,0	600,0	960,0	60	11,1	360	60,0
4	Чистий прибуток, тис. грн.	112,5	177,1	286,3	64,6	57,4	109,2	61,7
5	Середньоспискова чисельність працівників, осіб	12	13	14	1	8,33	1	7,69
6	Витрати на оплату праці, тис. грн.	200,3	170,0	288,0	-30,3	-15,1	118	69,4
7	Інші витрати, тис. грн.	55,0	61,7	83,3	6,7	12,2	21,6	35,0
8	Разом витрати, тис. грн.	417,5	411,6	659,3	-5,9	-1,4	247,7	60,2
9	Фінансовий результат до оподаткування, тис. грн.	122,5	188,4	300,7	65,9	53,8	112,3	59,6
10	Податок на прибуток, тис. грн.	10,0	11,3	14,4	1,3	13,0	3,1	27,4
11	Власний капітал, тис. грн.	174,9	213,8	231,7	38,9	22,2	17,9	8,4

З наведених даних бачимо, що за період 2021-2023рр. у діяльності ТОВ «Coffee Lab Group» по всіх показниках функціонування відбулися певні позитивні зміни. Виручка від реалізації продукції мала тенденцію до зростання. У 2021 р. вона становила 540 тис. грн. та, хоча, у 2022р. сильно вплинула на діяльність рогерії пандемія Covid-19, виручка у цьому році становила 600 тис. грн., що більше на 60 тис. грн. Це відбулось більше за рахунок доставки продукції на дім. У 2023 р. виручка від реалізації продукції становила 960 тис. грн., що на 360 тис. грн. більше, ніж у 2022 р.

Чистий прибуток теж мав позитивні зміни, тобто протягом 2021-2023 рр. він поступово збільшувався та становив 112,5 тис. грн., 177,1 тис. грн., 286,3 тис. грн. відповідно. У відсотковому значенні - у 2022р. - 57,4% у порівнянні з попереднім роком, у 2023р. - 61,7% - у порівнянні з 2022р.

Також зміни відбулись і з фінансовим результатом до оподаткування. У 2021 р. цей показник становив 122,5 тис. грн., у 2022 р. - 188,4 тис. грн., що на 53,6% більше, ніж у 2021 р. У 2023р. відбулось значне підвищення цього показника до 300,7 тис. грн., що на 59,6% більше, ніж у 2023р.

Показник собівартості від реалізованої продукції теж підвищувався

протягом досліджуваних років, зокрема, у 2021 р. цей показник становив 162,2 тис. грн., у 2022р він збільшився на 17,7 тис. грн. і становив - 179,9 тис. грн., що у відносному відхиленні - 10,9 % в порівнянні з аналогічним періодом. У 2023р. собівартість реалізованої продукції становила 287,9 тис. грн., що більше, ніж у попередньому році на 108 тис. грн., що на 60 % більше, ніж 2022 р.

Динаміку основних фінансових показників діяльності протягом 2018-2022 рр. зображено на рис. 2.1.

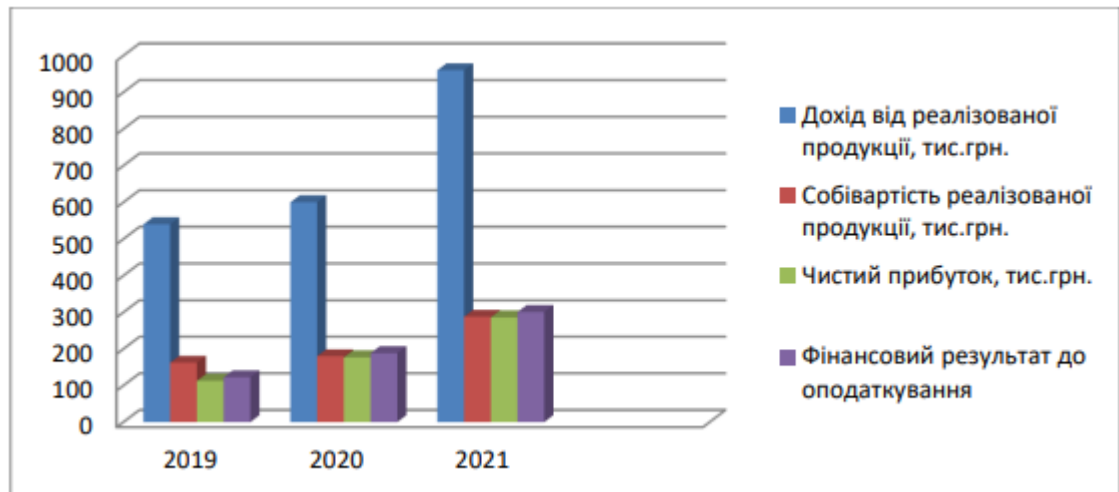


Рисунок 2.1 – Динаміка основних фінансових показників діяльності ТОВ «Кофе Лаб Груп» за 2021-2022 рр.

У фінансовій діагностиці виділяють декілька найбільш важливих груп фінансових коефіцієнтів. Більш детально розрахуємо кожен з цих груп.

Перша група – коефіцієнти ліквідності. Ці показники дозволяють визначитись, наскільки підприємство в змозі сплатити свої короткострокові зобов'язання протягом звітного періоду (як правило 1 рік).

До показників ліквідності відносять коефіцієнт загальної (поточної) ліквідності; коефіцієнт термінової ліквідності; коефіцієнт абсолютної ліквідності.

Коефіцієнт загальної ліквідності показує, чи достатньо у підприємства коштів для погашення короткострокових зобов'язань протягом року і розраховується як частка від ділення оборотних коштів на короткострокові зобов'язання.

Коефіцієнт швидкої ліквідності визначається відношенням найбільш

ліквідною частини оборотних коштів (грошових коштів, короткострокових фінансових вкладень і дебіторської заборгованості) до короткострокових зобов'язань підприємства.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності є найбільш надійною оцінкою ліквідності і розраховується відношенням суми грошових коштів до короткострокових зобов'язань.

Розрахуємо показники ліквідності (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Показники ліквідності підприємства

Показник	2018	2019	2020	2021	2022	2022 у % до 2018
Коефіцієнт загальної (поточної) ліквідності (покриття)	0,9	1,0	1,5	1,1	2,0	222,22
Коефіцієнт швидкої (проміжної, термінової) ліквідності	0,7	0,5	0,7	0,7	0,7	100,0
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,1	0,09	0,1	0,2	0,2	200,0

Аналіз таблиці 2.2 свідчить про достатньо стійке становище підприємства. Всі показники ліквідності знаходяться в межах міжнародних стандартів та оптимальних рівнів ліквідності для України.

За останні 5 років спостерігається стійка тенденція до зростання коефіцієнту загальної ліквідності. При чому, якщо в 2015 році цей показник був на нижній межі нормативу, що свідчило про незначний дефіцит оборотних коштів для погашення короткострокових зобов'язань, то вже у звітному 2019 році коефіцієнт загальної ліквідності сягнув вищої межі нормативу і склав 2,0. Це свідчить, що загрози банкрутства у підприємства немає.

Коефіцієнт швидкої ліквідності майже сталий протягом всього досліджуваного періоду (крім 2016 року) і дорівнює 0,7. Такий рівень цього показника вказує на те, що на підприємстві достатньо ліквідних оборотних коштів для своєчасного розрахунку за зобов'язаннями.

Про стабільне ліквідне становище ТОВ «Кофі Лаб Груп» свідчить і коефіцієнт абсолютної ліквідності. Тільки в 2016 році він незначно нижче норми (0,09). У всі інші досліджувані роки рівень коефіцієнта абсолютної ліквідності в межах норми, що свідчить про те, що підприємство в змозі вчасно погасити борги у випадку, коли незабаром настане термін платежів.

До другої групи показників фінансової діагностики підприємства відносять коефіцієнти ділової активності, які дозволяють проаналізувати наскільки ефективно підприємство використовує свої кошти.

До показників ділової активності відносять коефіцієнт оборотності активів; коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості; коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості; коефіцієнт оборотності матеріально-виробничих запасів; тривалість операційного циклу.

Коефіцієнт оборотності активів характеризує наскільки ефективно підприємство використовує всі наявні в нього ресурси і розраховується як відношення виручки від реалізації продукції (товарів, послуг) по підсумку активу балансу підприємства.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості вказує, скільки разів за рік дебіторська заборгованість підприємство могла б перетворитись в кошти.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості вказує, скільки підприємству потрібно оборотів для оплати виставлених рахунків.

Коефіцієнт оборотності запасів показує, наскільки швидко реалізуються ці запаси.

Тривалість операційного циклу показує кількість днів, необхідних для виробництва та реалізації продукції.

Розрахуємо показники ліквідності (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Ділова активність підприємства

Показник	2018	2019	2020	2021	2022	2022 у % до 2018
Коефіцієнт оборотності капіталу	0,2	0,4	0,3	0,47	0,3	150,0
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	4,0	4,6	4,2	4,8	4,8	120,0
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	4,4	4,3	4,4	4,4	4,3	97,73
Коефіцієнт оборотності запасів	3	4	5	4	3	100,0
Тривалість обороту, днів	166,7	120,5	730,0	120,5	166,7	100,0

Коефіцієнт загальної оборотності капіталу показує розмір виручки від реалізації продукції в розрахунку на 1 грн. витрат діяльності підприємства. В ФГ «Терра 2» цей показник дуже малий – 30 копійок виручки від реалізації на кожну гривню вкладених в діяльність підприємства ресурсів. Але позитивним є тенденція до зростання. Так, за досліджуваний період він зріс на половину. Це свідчить про постійну роботу підприємства в напрямку поліпшення політики управління запасами.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості зростає на 20,0%, що свідчить про те, що на підприємстві використовуються заходи зуправлінні дебіторською заборгованістю. Останні 2 роки показник в межах норми.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості зменшився на 2,27%. Розмір цього показника дещо нижче встановленої норми для аграрних підприємств, а отже можна сказати, що на відміну від управління дебіторською заборгованістю кредиторській заборгованості підприємство приділяє менше уваги.

Коефіцієнт оборотності засобів достатній. Слід зауважити, що цей показник за досліджуваний період спочатку зростав, а з 2020 року почав

такими ж темпами знижуватись. Такими ж темпами змінюється кількість днів, протягом яких здійснюється оборот засобів – з 167 днів до 730 днів. А це від майже 1 року до 2-х років. Звідси можна зробити висновок, що підприємству необхідно вжити заходів для прискорення оборотності засобів, а саме для прискорення реалізації продукції.

Наступна група показників, які аналізують фінансовий стан підприємства, це коефіцієнти рентабельності. Ці показники вказують, наскільки прибуткова (рентабельна) діяльність підприємства. Основними в цій групі показників є рентабельність активів підприємства, рентабельність реалізації та рентабельність капіталу підприємства.

Коефіцієнти рентабельності наведені в таблиці 2.4.

Аналіз таблиці 2.4 показав, що, всі досліджені показники рентабельності незначно, але зростають. Рентабельність виробництва за валовим прибутком дорівнює 57 копійок прибутку на кожен гривню активів підприємства і за останні роки зросла на 1,79%. Рентабельність виробництва за чистим прибутком зросла на 6,9% і складає 62 копійки на кожен гривню активів.

Таблиця 2.4

Коефіцієнти рентабельності

Показник	2018	2019	2020	2021	2022	2019 у % до 2015
Рентабельність активів						
Валова рентабельність активів	0,56	0,5	0,77	0,9	0,57	101,79
Чиста рентабельність активів	0,58	0,51	1,58	0,64	0,62	106,9
Рентабельність реалізації						
Валова рентабельність реалізації	0,36	0,36	0,35	0,35	0,37	102,78
Чиста рентабельність реалізації	0,33	0,32	0,3	0,31	0,34	103,03
Рентабельність капіталу						
Коефіцієнт рентабельності капіталу	0,11	0,16	0,14	0,14	0,14	127,28

Коефіцієнти рентабельності реалізації протягом досліджуваного періоду коливається і знаходяться межах 0,3-0,37. За досліджувані 5 років показники

вальної та чистої рентабельності реалізації зросли відповідно на 2,78% та 3,03%.

Коефіцієнт рентабельності капіталу також має тенденцію до зростання. У звітному 2019 році на кожну гривню власного капіталу підприємства припадає 0,14 грн. чистого прибутку і за останні 5 років цей показник зріс на 27,28%.

Платоспроможність підприємства вказує, як вчасно підприємство може сплатити свої зобов'язання наявними в нього грошовими коштами і тим самим характеризує економічну ефективність діяльності підприємства. Якщо підприємство безперешкодно може забезпечити себе виробничими запасами, вчасно розрахуватись по своїм зобов'язанням, то таке підприємство є фінансово стабільним.

Показники фінансової стійкості ТОВ «Кофі Лаб Груп» наведені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Фінансова стійкість підприємства

Показник	2015	2016	2017	2018	2019	2019 у % до 2015
Коефіцієнт незалежності (автономії)	0,6	0,6	0,7	0,6	0,75	125,0
Показник фінансового левериджу (коефіцієнт залежності від довгострокових зобов'язань)	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	100,0
Коефіцієнт маневреності власних коштів	0,3	0,4	0,5	0,4	0,5	166,67

Коефіцієнт незалежності знаходиться в межах норми для аграрних підприємств ($\geq 0,5$). Але значення показника більше 0,6 вказує на те, що підприємство використовує не весь свій фінансовий потенціал. Тим більше значення цього показника за останні 5 років зростає.

Отже, підприємству треба розробити стратегічні заходи щодо більш повного та раціонального використання свого потенціалу.

Показник фінансового левериджу залишився сталим і рівень цього показника знаходиться на мінімальній межі. Отже використання запозичених засобів, які впливають на зміну рентабельності власного капіталу, незначне.

Коефіцієнт маневреності дорівнює 0,5 і за останні 5 років збільшився майже на 67%. По-перше, цей показник має позитивне значення, що свідчить про те, що підприємство має достатньо власних фінансових засобів. Рівень показника значно вище нормативного 0,1. Це також є позитивним.

Отже, проаналізувавши таблицю 2.5 можна сказати, що ТОВ «Кофі Лаб Груп» має стійке фінансове становище.

2.2. Аналіз наявності і ефективності використання виробничих ресурсів підприємства

Проведемо оцінку трудового потенціалу на прикладі ПрАТ «Леокон». Трудовий потенціал ПрАТ «Леокон» включає потенціал усіх її працівників. Трудовий потенціал працівника має складну будову. З одного боку, це сукупна здатність фізичних і духовних засобів окремого працівника для досягнення заданих результатів діяльності. З іншої – здатність удосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові завдання, що виникають в результаті змін у виробництві. Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається шляхом порівняння фактичної кількості працівників по категоріях і професіях з плановою потребою. Особлива увага приділяється аналізу забезпеченості підприємства кадрами найбільш важливих професій розглянутих в таблиці 2.2.

За даними таблиці 2.2 спостерігається зменшення загальної чисельності працівників в 2018 році на 38 чол. або 16,38%, в 2019 році збільшення чисельності на 1 чол. або 0,52%. У 2018 році скорочення чисельності основних робітників сталося на 14,04%, а допоміжних робітників на 31,3%, керівників на

14,29%. Явно виражено збільшення чисельності основних робітників в 2019 році в порівнянні з 2018 роком, що є позитивним моментом (рис.1. 1).

Таблиця 2.2. – Наявність трудових ресурсів ТОВ «Кофі Лаб Груп»

Категорія робітників, чол.	2017р.	2018 р.	2019 р.	Абсолютний приріст		Темп росту,%	
				2018р.	2019р.	2018р.	2019р.
Середньооблікова чисельність виробничого персоналу, в т.ч.	232	194	195	-38	1	83,62	100,52
Робітники допоміжні	33	23	22	-10	-1	69,70	95,65
Робітники основні	171	147	161	-24	4	85,96	102,72
Керівники, фахівці, службовці	28	24	22	-4	-2	85,71	91,67

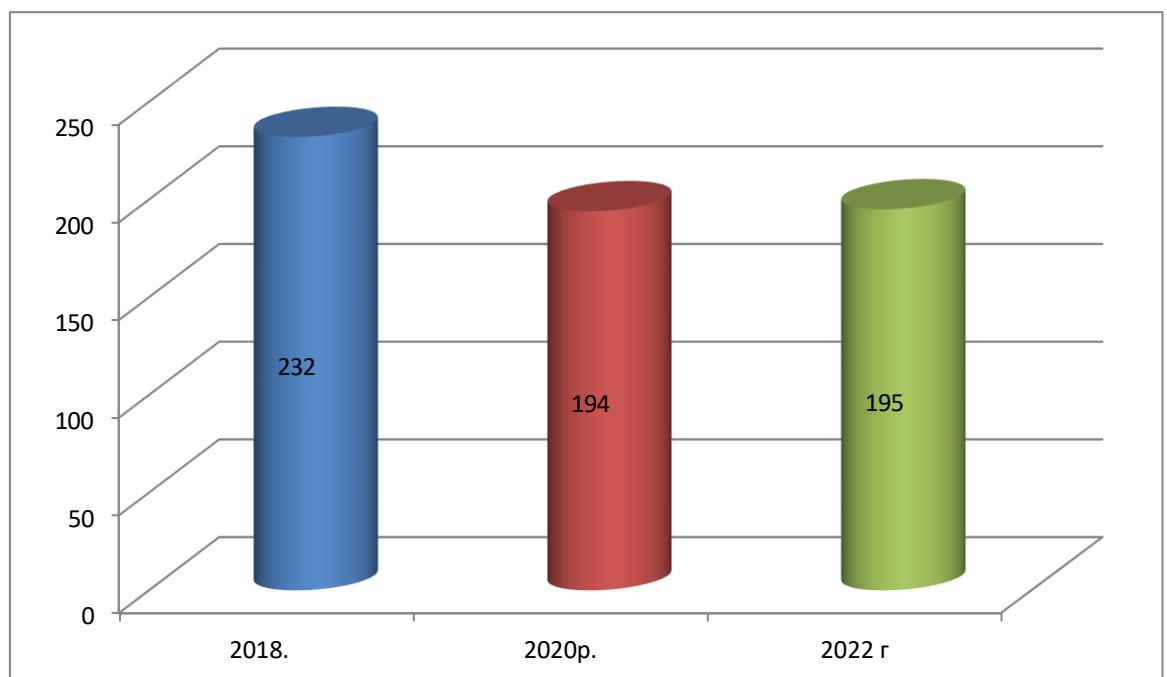


Рисунок 2.1. Динаміка середньооблікової чисельності працівників ТОВ «Кофі Лаб Груп»

Структура трудового потенціалу ТОВ «Кофі Лаб Груп» представлена в таблиці

2.1.

Таблиця 2.3. – Структура трудового потенціалу підприємства

Категорія робітників	2018р.	2020 р.	2022р.	Структура,%			Зміна питомої ваги,%	
				2018 р.	2020р.	2022р.	2018р.	2022р.
Середньооблікова чисельність виробничого персоналу, в т.ч.	232	194	195	100,0	100,0	100,0	–	–
Робітники допоміжні	33	23	22	14,22	11,86	11,28	-2,37	-0,57
Робітники основні	171	147	151	73,71	75,77	77,44	2,07	1,66
Керівники, фахівці, службовці	28	24	22	12,07	12,37	12,31	0,30	-0,06

У структурі чисельності працівників найбільшу долю в 2017 році складають основні робітники 73,71%; керівники, фахівці, службовці - 12,07%. Частка основних робітників збільшилася в 2018 році на 2,07%, частка керівників, фахівців і службовців збільшується в 2018 р. на 0,3%, а в 2019 р. зменшується на 0,06%, що є позитивним моментом в діяльності ТОВ «Кофі Лаб Груп» (рис.2. 4).

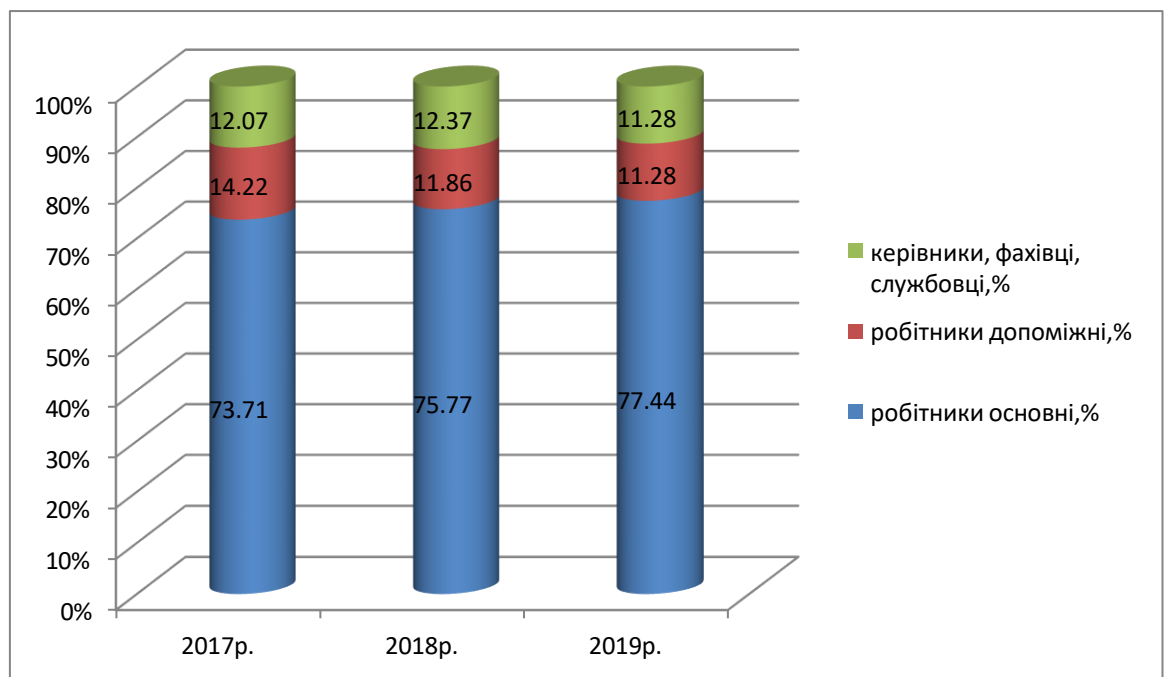


Рисунок 2.2. Структура трудового потенціалу ТОВ «Кофі Лаб Груп»

Для оцінки трудового потенціалу необхідно також проаналізувати якісний склад трудових ресурсів ТОВ «Кофі Лаб Груп» за 2017-2019 рр. (табл.2.4). Аналіз професійного і кваліфікаційного рівня робітників робиться шляхом зіставлення чисельності по розрядах з необхідною для виконання кожного виду робіт по ділянках і підприємстві в цілому.

Таблиця 2.4. – Склад робітників по рівню кваліфікації підприємства

Розряд робітників	Середньооблікова чисельність робітників, чол.					
	2017р.		2018р.		2019р.	
	Чол.	Питома вага,%	Чол.	Питома вага,%	Чол.	Питома вага,%
I	–	–	–	–	–	–
II	11	5,39	8	4,71	8	4,62
III	68	33,33	67	39,41	69	39,88
IV	87	42,65	75	44,12	77	44,51
V	30	14,71	15	8,82	5	8,67
VI	8	3,92	5	2,94	4	2,31
Всього	204	100,0	170	100,0	173	100,0
Середній тарифний розряд робітників $P \cdot \Sigma Ч / \Sigma ч$	3,55		3,66		3,64	

Для оцінки відповідності кваліфікації робітників складності виконуваних робіт на підприємстві порівнюються середні тарифні розряди робітників. Таким чином, з розрахунків видно, що середній тарифний коефіцієнт 2018 року вище за 2017 рік на 0,11, а в 2019 році на 0,02 нижче, ніж в 2018 році, що безумовно знижує ефективність роботи. Тому необхідно в плані підготовки і перепідготовки робочих кадрів передбачити підвищення кваліфікації робочих потрібних спеціальностей.

Склад робітників по рівню кваліфікації ТОВ «Кофі Лаб Груп» у 2019 р. представлений в таблиці 2.5.

Як видно за даними таблиці 2.5 планова потреба підприємства в робітниках складає 189 чоловік, а фактична наявність робітників складає 173 людини, тобто підприємство кадрами забезпечено не повною мірою, має місце дефіцит кадрів у розмірі 16 чоловік (173-189).

Таблиця 2.5. – Склад робітників по рівню кваліфікації у 2022 р.

Розряд робітників	2022 р.	
	План	Факт
I		–
II	6	8
III	64	69
IV	77	77
V	39	15
VI	3	4
Всього	189	173
Середній тарифний розряд робітників	3,84	3,64

Середній тарифний розряд фактичний нижче планового на 0,2 (3,64 - 3,84), що свідчить про невідповідність кваліфікації робітників рівню виконуваних робіт. Кваліфікаційний рівень працівників ТОВ «Кофі Лаб Груп» багато в чому залежить також від їх віку і освіти. Тому в процесі аналізу розглянемо зміни у складі працівників за віковою ознакою і освітою (таблиці 2.6-2.7).

Структура працівників ТОВ «Кофі Лаб Груп» за віком представлена на рис.2. 5.

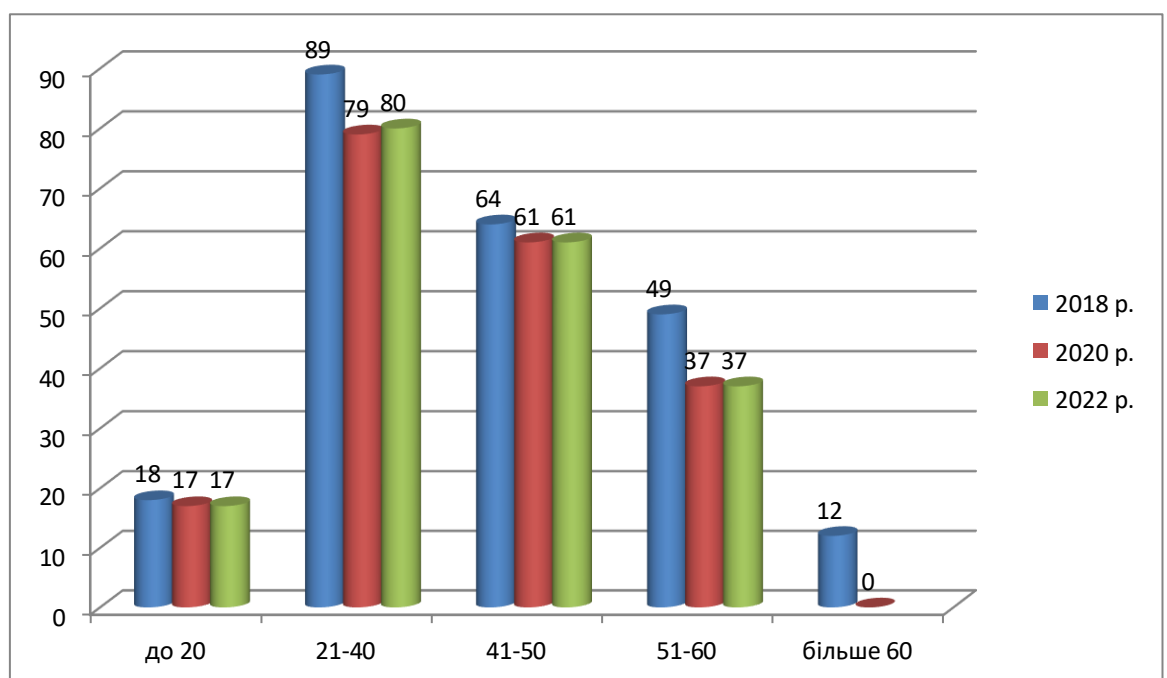


Рисунок 2.5. Вікова структура робітників

Таблиця 2.6. – Вікова структура трудових ресурсів підприємства ТОВ «Кофі Лаб Груп»

Вік	2017р.		2018р.		2019 р.		Зміни, %	
	Чол.	Питома вага, %	Чол.	Питома вага, %	Чол.	Питома вага, %	2018р.	2019 р.
До 20	18	7,76	17	8,76	17	8,72	1,00	-0,04
21-40	89	38,36	79	40,72	80	41,03	2,36	0,30
41-50	64	27,59	61	31,44	61	31,28	3,86	-0,16
51-60	49	21,12	37	19,07	37	18,97	-2,05	-0,10
Більше 60	12	5,17	–	–	–	–	-5,17	–
Всього	232	100,0	194	100,0	195	100,0	–	–

Як видно з рис.2.3. відбувається зменшення чисельності фахівців в усіх вікових групах, позитивним моментом є скорочення трудових ресурсів у віці більше 60 років. Структура трудових ресурсів за освітою представлена в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7. – Освітня структура трудових ресурсів підприємства ТОВ «Кофі Лаб Груп»

Освіта	2018р.		2020р.		2022 р.		Зміни, %	
	Чол.	Питома вага, %	Чол.	Питома вага, %	Чол.	Питома вага, %	2018р.	2022 р.
Вища	75	32,33	72	37,11	72	36,73	4,79	-0,38
Середня технічна	123	53,02	101	52,06	103	52,55	-0,96	0,49
Середня професійна	28	12,07	21	10,82	20	10,71	-1,24	-0,11
Середня	6	2,59	0	0	0	0	-2,59	0
Всього	232	100,0	194	100,0	195	100,0	0,	0

За даними таблиць 2.6-2.7. можна зробити висновок про те, що якісний склад трудових ресурсів підприємства покращується, збільшується в 2019 році в порівнянні з 2018 роком частка фахівців з середньою технічною освітою, а також відбувається збільшення частки молодих фахівців. У 2019 році спостерігається скорочення працюючих з вищою освітою, скорочення числа

працюючих з середньою професійною освітою. Структура працівників ТОВ «Кофі Лаб Груп» за освітою представлена на рис. 2.6.

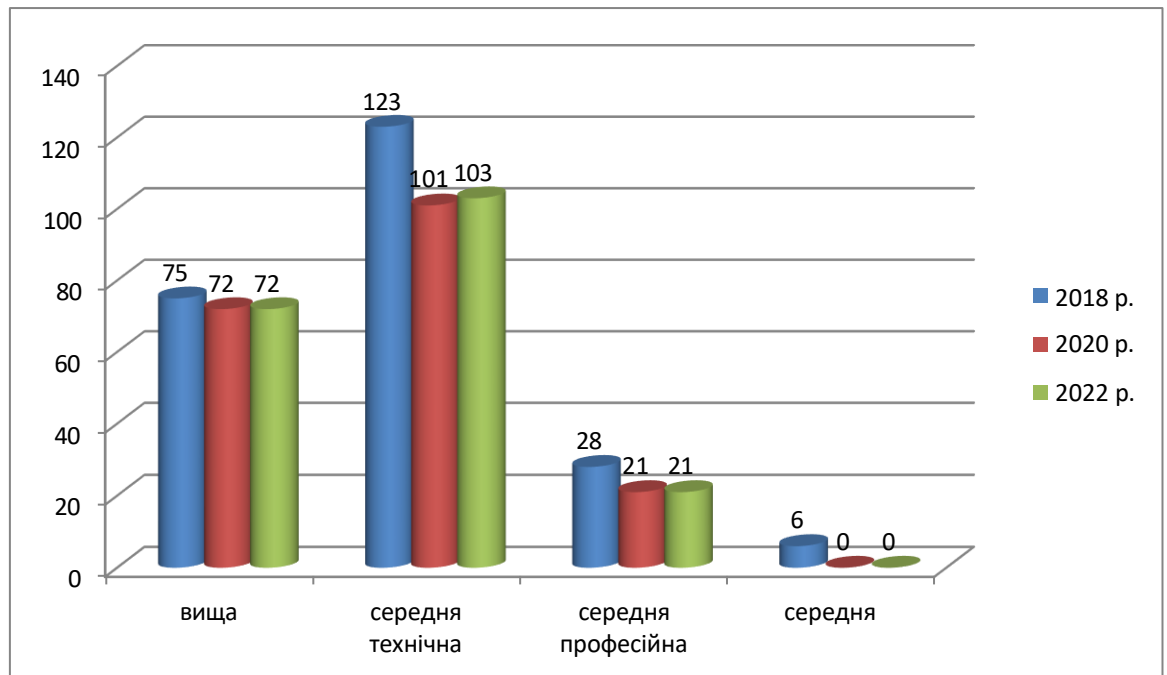


Рисунок 2.4. Структура працівників ТОВ «Кофі Лаб Груп» за освітою

2.3. Склад і забезпеченість підприємства трудовим потенціалом

В економічній науці розрізняють поняття «трудові ресурси», «персонал підприємства» та «робоча сила».

Під трудовими ресурсами розуміють доросле здорове населення України у віці від 18 до пенсійного віку. В цю категорію враховується як фактично зайняте населення, так і тимчасово не працюючі.

Персонал підприємства – це сукупність працівників, що входять до особового складу підприємства. персонал підприємства включає всіх робітників всіх посад, які зазначені в штатному розкладі. В свою чергу персонал підприємства поділяється на адміністративний склад (керівник підприємства та керівники виробничих підрозділів) та виробничий склад (робітники, які безпосередньо задіяні в процесах виробництва продукції).

Робочою силою називають психічні, фізичні, розумові, професійні здібності трудового потенціалу підприємства. Іншими словами це сукупність

факторів, які обумовлюють здатність робітників виконувати ті чи інші завдання.

Як ми вже зазначали вище, ефективність діяльності підприємства залежить від дієвого поєднання використання земельних ресурсів та засобів виробництва (основних та оборотних фондів). Але без належного забезпечення та використання трудових ресурсів підприємством неможливе ефективне його господарювання. Проаналізуємо рівень використання трудового потенціалу досліджуваного підприємства.

Досліджуючи кадровий склад персоналу ФГ «Терра 2» (таблиця 2.11) спостерігається зменшення середньорічної кількості персоналу на 80 осіб, що складає 73,06% від чисельності робітників базового 2015 року.

Виробничий персонал в 2015 році становив 90,57% від загальної кількості працюючих, а в 2019 році – 91,24%. Кваліфікований персонал для підприємства є одним з основних виробничих активів. Не лише залучення, але і утримання кращих працівників повинне стати ключовим напрямом діяльності кадрової стратегії підприємства. Робочі в структурі персоналу на 2015 рік становили 188 осіб, керівники – 19, а спеціалістів по підприємству – 62. За 2019 рік спостерігається таке співвідношення – 122-16-60 відповідно.

Таблиця 2.11

Кадровий склад персоналу ТОВ «Кофі Лаб Груп»

	2018		2020		2022		Відхилення 2019 від 2018	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Середньорічна чисельність всього персоналу	297	100	269	100	217	100	-80	73,06
У т.ч. виробничий персонал з них:	269	90,57	248	92,19	198	91,24	-71	0,74
робочі	188	63,30	167	62,08	122	56,22	-66	64,89
керівники	19	6,40	18	6,69	16	7,37	-3	84,21
спеціалісти, службовці	62	20,88	62	23,05	60	27,65	-2	96,77

Невиробничий персонал	28	9,43	21	0,09	19	8,76	-9	67,86
-----------------------	----	------	----	------	----	------	----	-------

Невиробничий персонал зменшився за досліджуваний період на 9 осіб за рахунок відмови від їдальні. Загалом по підприємству за період п'яти років зменшується кожна група робітників, що являється негативним фактором і правильно створена система мотивації дозволить підвищити рівень лояльності та мотивації персоналу, а значить, ефективність його діяльності.

Як показує практика, недостатньо поставити перед підлеглими конкретні завдання і під суворим контролем досягати їх виконання. Потрібно, щоб кожен працівник відчував себе важливою та невід'ємною частиною підприємства. Отже ми бачимо, що важливою характеристикою персоналу є його структура.

Також можна виділити структуру персоналу за віком і статтю (таблиця 2.12). Її неможливо стандартизувати, адже вона складається щоразу індивідуально, під впливом багатьох чинників. Кожне підприємство повинно постійно аналізувати структуру персоналу та оптимізувати її з урахуванням динамічних зовнішніх та внутрішніх змін.

Таблиця 2.12

Структура персоналу за віком та складом, 2018-2022 рр.

Вік	Станом на 01.01.19	Станом на 01.01.20	Станом на 01.01.21	Станом на 01.01.22	Станом на 01.01.2023
до 20 років	29	29	27	25	20
21-30	42	41	40	35	33
31-40	141	141	139	131	121
41-50	57	48	42	33	24
Із них:					
чоловіків	198	191	172	166	150
жінок	71	68	72	58	48

На підприємстві станом на 01.01.2020 рік працює 198 працівників. Чоловіки в структурі персоналу складають 75,8% від загальної кількості, а жінки – 24,2%. Вікова структура персоналу переважно 31-40 років, це досвідчені працівники з відповідною освітою. Приблизно 10%, за п'ять

досліджуваних років, становлять працівники до 20 років, які навчають у ВНЗ на заочному відділенні та паралельно працюють на підприємстві. Працівників перед пенсійного віку на підприємстві немає.

У сільському господарстві України спостерігається тенденція скорочення кількості зайнятих працівників, не обминуло це явище і досліджуване підприємство.

Проаналізуємо динаміку рівня забезпеченості трудовими ресурсами ТОВ «Кофі Лаб Груп» (таблиця 2.13).

В 2019 році порівняно з 2015 роком середньорічна чисельність робітників ТОВ «Кофі Лаб Груп» зменшилася на 26,4%. Зменшення середньорічної кількості робітників призвело до зменшення показнику кількості відпрацьованого часу за рік на 22,1%.

Таблиця 2.13

Наявність та використання трудових ресурсів

Показники	2018	2020	2022	2022 у % до 2018
Середньорічна кількість робітників, осіб	269	248	198	73,6
Відпрацьовано за рік, тис. люд.-год.	545,87	512,18	425,65	77,9
Відпрацьовано одним робітником за рік, люд.-год.	2029,25	2065,24	2149,73	105,9
Нормативний запас праці, тис. люд.-год.	517,83	477,4	381,15	73,6
Коефіцієнт використання фонду робочого часу	1,05	1,07	1,12	106,7
Трудозабезпеченість, осіб	5	5	4	80

Однак, показник відпрацьованих одним працівником за рік люд.-год. збільшився на 5,9%, що свідчить про підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Слід зауважити, що цей показник в ФГ «Терра 2» є досить високим, і за досліджувані 5 років ще має тенденцію до зростання. Трудозабезпеченість зменшилася на 20% і складає 4 особи на 100

га сільськогосподарських угідь.

Стабільність кадрів – важлива умова успішного оволодіння працівниками специфікою виробництва, придбання ними стійких навичок і досвіду, досягнення високої продуктивності праці. Для оцінки стабільності необхідно визначити рівень основних показників, що характеризують величину руху кадрів. До таких показників ставляться коефіцієнт обороту та коефіцієнта плинності кадрів. Розрахунок показників зробимо з використанням даних табл. 2.14 по наступних формулах:

$$K_{пл.} = (Ч_{зв.вл.б.} + Ч_{тр.д.}) / Ч_c \quad (2.2)$$

$$K_o = (Ч_{п.} + Ч_{зв.}) / Ч_c \quad (2.3)$$

де, $K_{пл.}$ – коефіцієнт плинності кадрів; K_o – загальний коефіцієнт обороту;

$Ч_{зв.вл.б.}$ – чисельність звільнених працівників за власним бажанням;

$Ч_{тр.д.}$ – чисельність звільнених працівників за порушення трудової дисципліни;

$Ч_{п.}$ – загальна чисельність прийнятих;

$Ч_{зв.}$ – загальна чисельність звільнених;

$Ч_c$ – середня облікова чисельність працівників.

Результати проведених розрахунків зведемо в таблицю 2.14.

Показники	2018	2020	2022	Відхилення	
				до 2018 (+,-)	до 2022 (+,-)
Середня облікова чисельність працівників, люд.	269	248	198	-71	-50
Прийнято працівників, люд.	29	22	23	-6	-1
Вибуло працівників, люд., у тому числі:	25	29	32	7	3
- за власним бажанням;	5	6	6	1	0
- звільнено за порушення трудової дисципліни;	17	18	22	5	4
- звільнено за скороченням штатів;	3	5	4	1	-1

Коефіцієнт плинності кадрів	0,082	0,097	0,141	0,059	0,044
Коефіцієнт загального обігу кадрів	0,200	0,206	0,278	0,078	0,072

Таблиця 2.14 Плинність кадрів підприємства

За 2018 рік на підприємство прийнято 29 працівників, звільнено 25. Плинність кадрів склала 8,2% та позитивна ситуація спостерігається, відхилення між прийнятими та звільненими – +4 людини. В порівнянні з 2015 роком, в 2019 році плинність кадрів склала 14,1%, дане збільшення не є позитивним, а основна кількість звільнених спостерігається за критерієм порушення трудової дисципліни на підприємстві. Коефіцієнти загального обігу та плинності кадрів за досліджуваний період мають тенденцію до збільшення, хоча й середньооблікова кількість працівників суттєво зменшується.

До можливих причин плинності кадрів відносять зміну місця проживання, незадоволення розмірами заробітку, несприятливі умови й режим праці, відсутність можливостей просування по службі, несприятливі соціально-психологічні умови.

2.4. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Ефективність економічної діяльності всебічно впливає на систему виробництва і відображається в його кінцевих результатах. Вона характеризується підвищенням продуктивності праці та, як слідство, зростанням основних економічних показників діяльності підприємства.

Продуктивність праці визначається обсягом виробленої продукції (в натуральному або грошовому виразі) в розрахунку на одиницю затраченого часу на виробництво цієї продукції. Продуктивність праці можна визначати в грошовому виразі на 1 люд.-год. або на одного працівника. А також в натуральних одиницях в розрахунку на одиницю затраченого часу або на

одного працівника.

Як правило, в натуральних одиницях продуктивність праці визначається по конкретним видам продукції. А в грошових – в цілому по підприємству.

Натуральні показники продуктивності праці в ТОВ «Кофі Лаб Груп» відображені в таблиці 2.15.

Загальні зміни продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах України мають тенденцію до зниження. Цьому сприяли ряд факторів, серед яких недостатня зацікавленість в результатах своєї праці, втрата почуття господаря на землі, відмежування від засобів виробництва та інші фактори.

Показники	Вироблено продукції, ц		Прямі витрати праці люд/год.		Продуктивність праці, ц/люд/год.		
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	%
Жито	11568	12852	6535,59	7560,00	1,77	1,70	96,05
Озима пшениця	38812	39962	26952,78	28544,29	1,44	1,40	97,22
Кукурудза на зерно	66996	75764	74440,00	94705,00	0,90	0,80	88,89
Горох	1650	2400	785,71	1200,00	2,10	2,00	95,24
Соняшник	35904	40310	94484,21	118558,82	0,38	0,34	89,47

Таблиця 2.15 натуральні показники продуктивності праці

При визначення ефективності використання трудового потенціалу підприємства слід враховувати вплив залежних факторів. Наприклад, при визначенні річного рівня продуктивності праці факторами впливу є зміна вартості виробленої продукції та кількість витраченого на виробництво часу (або кількість робітників, які були задіяні на виробництві). Рівень річної продуктивності праці на досліджуваному підприємстві відображено в таблиці 2.16.

Показники	2015	2019	2019 у % до 2015
Валова продукція в порівняних цінах, тис. грн.:	26566,50	23368,50	87,96
Затрати праці, тис. люд.-год.:	545,87	425,65	77,98
Вироблено за 1 люд.-год., грн.	48,67	54,90	112,81
Вироблено продукції на 1 середньорічного працівника за рік, грн.	98760,22	86871,75	87,96

Таблиця 2.16 Рівень річної продуктивності праці

Валова продукція за досліджуваний період зменшилася на 12,04 %, що становить 3198 тис. грн. Щодо затрат праці, також спостерігається суттєве зменшення, а саме на 22,02%. А от вартість виробленої продукції за 1 люд.-год. збільшилася на 12,81%, що становить 6,23 грн. Це пояснюється прискореними темпами зменшення затрат праці порівняно із зменшенням вартості валової продукції. Вартість валової продукції в розрахунку на 1 середньорічного працівника за рік зменшилася на 12,04%, що в грошовому виразі становить 11888,47 грн., майже 12 тис. грн.

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

Найбільш досконалим способом обробки даних щодо продуктивності праці, з метою встановлення тенденції розвитку явища, є аналітичне вирівнювання рядів динаміки, тобто трендовий аналіз.

Вирівнювання способом найменших квадратів можна здійснити по

прямій або будь-якій кривій лінії, яка виражає функціональну залежність рівнів ряду динаміки від часу. Для того щоб знайти доцільну форму вирівнювання, треба проаналізувати досліджуване явище і закони його розвитку.

В даному випадку, найбільш доцільно для вирівнювання є пряма лінія, рівняння якої має такий вигляд:

$$y_t = a_0 + a_1 t \quad (2.4)$$

де, Y_t – вирівняні рівні ряди динаміки;

a_0 – вирівняний рівень виробленої продукції за умови, що береться рік який передуює початку досліджуваного періоду;

a_1 – середній щорічний приріст (зниження) продуктивності праці;

t – порядковий номер року.

Параметри рівняння прямої розраховують по формулі:

$$a_0 = \frac{\sum y \sum t^2 - \sum y_t \sum t}{n \sum t^2 - \sum t \sum t} \quad (2.5)$$

$$a_1 = \frac{n \sum y_t - \sum y \sum t}{n \sum t^2 - \sum t \sum t} \quad (2.6)$$

де, n – кількість періодів, які вивчаються,

y_t – теоретичне значення вирівняного ряду.

Для вирівнювання ми беремо динаміку продуктивності праці озимої пшениці.

Вихідні дані для вирівняного динамічного ряду продуктивності по прямій наведені в таблиці 2.17.

Роки	Продуктивність праці, ц/люд-год	t	t ²	yt	yt ²
2015	1,44	1	1	1,44	1,44
2017	1,47	3	9	4,41	13,23
2019	1,40	5	25	7,00	35,00
Σ	4,31	9	35	12,85	49,67

Таблиця 2.17 Вихідні дані для аналітичного вирівнювання продуктивності праці

В результаті аналітичного вирівнювання продуктивності праці отримали такий вид рівняння

$$y_t = 1,4767 - 0,02t,$$

з якого можна зробити висновок, що в 2017 році, тобто році який передуює початку наших досліджень теоретично вирівняна продуктивність праці озимої пшениці становила 1,4767 ц/люд-год. При цьому продуктивність праці має тенденцію до зменшення, а саме на 0,2 центнери на кожному відпрацьовану людино-годину кожного року.

За допомогою кореляційно-регресійного аналізу проаналізуємо залежність між показниками продуктивності праці, валовою продукцією та затратами праці на ФГ «Терра 2» за останні 5 років.

У загальному вигляді формула лінійного рівняння множинної регресії така:

$$y_x = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_nx_n, \quad (2.7)$$

де y_x – теоретичні значення результативної ознаки;

a_1, a_2, \dots, a_n – параметри рівняння,

x_1, x_2, \dots, x_n – факторні ознаки.

Через змінну y позначимо продуктивність праці (тис. грн./люд-год.), x_1 – це валова продукція (тис. грн.), x_2 – затрати праці (тис. люд-год.) .

Розрахунки впливу факторів проводимо за допомогою табличного процесора Excel пакету Microsoft Office. Для дослідження регресії нам знадобляться наступні показники, які відображені в таблиці 2.18.

Роки	Продуктивність праці, тис. грн. /люд-год.	Валова продукція, тис. грн.	Затрати праці, тис. люд-год.
2018	48,67	26566,50	545,87
2019	60,72	31582,30	520,10
2020	70,11	35910,00	512,18
2021	56,40	27476,80	487,17
2022	54,90	23368,50	425,65

Таблиця 2.18 Показники продуктивності праці

Обчисливши параметри рівняння множинної регресії за допомогою способу найменших квадратів, отримали коефіцієнти:

$$a_0 = 54,020;$$

$$a_1 = 0,002;$$

$$a_2 = -0,103.$$

У нашому випадку формула лінійного рівняння має вигляд:

$$y_x = 54,020 + 0,002x_1 - 0,103x_2;$$

Параметр a_1 показують пропорцію впливу чинників x_1 на результат y при умові, що всі інші чинники еліміновані (зафіксовані на постійному рівні).

Параметр a_1 (0,002) показує, що при збільшенні валової продукції підприємства на 1 тис. грн. продуктивність праці збільшиться на 0,002 тис. грн. (20 грн.) .

Параметр a_2 (-0,103) показує, що при збільшенні затрат праці підприємства на 1 люд.-год., продуктивність праці зменшиться на 103 грн.

Параметр a_3 (54,020) не має економічної інтерпретації. Він відображає вплив випадкових факторів.

Коефіцієнт множинної кореляції показує тісноту зв'язку між продуктивністю праці та її факторами і дорівнює $R = 0,9998$. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,9999 = 0,9999 * 100 \% = 99,99\%$ показує, що варіація вартості валової продукції в зв'язку із зміною факторних величин, становить майже 100% (99,99%).

Між змінними продуктивності праці та вартості валової продукції спостерігається прямий та тісний зв'язок, тобто, при збільшенні продуктивності праці збільшується і валова продукція на підприємстві.

Висновки до розділу 2.

1. Аналіз фінансового стану ТОВ «Кофі Лаб Груп» свідчить про достатньо стійке становище підприємства. Всі показники ліквідності знаходяться межах міжнародних стандартів та оптимальних рівнів ліквідності для України.

2. За останні 5 років спостерігається стійка тенденція до зростання коефіцієнту загальної ліквідності. При чому, якщо в 2018 році цей показник був на нижній межі нормативу, що свідчило про незначний дефіцит оборотних коштів для погашення короткострокових зобов'язань, то вже у звітному 2022 році коефіцієнт загальної ліквідності сягнув вищої межі нормативу і склав 2,0. Це свідчить, що загрози банкрутства у підприємства немає.

Про стабільне ліквідне становище ТОВ «Кофі Лаб Груп» свідчить і коефіцієнт абсолютної ліквідності. Тільки в 2016 році він незначно нижче норми (0,09). У всі інші досліджувані роки рівень коефіцієнта абсолютної ліквідності в межах норми, що свідчить про те, що підприємство в змозі

вчасно погасити борги у випадку, коли незабаром настане термін платежів.

3. Всі досліджені показники рентабельності незначно, але зростають. Рентабельність виробництва за валовим прибутком за останні роки зросла на 1,79%. Рентабельність виробництва за чистим прибутком зросла на 6,9%.

Коефіцієнт рентабельності капіталу також має тенденцію до зростання. У звітному 2022 році на кожну гривню власного капіталу підприємства припадає 0,14 грн. чистого прибутку і за останні 5 років цей показник зріс на 27,28%.

4. Коефіцієнти платоспроможності знаходяться в межах норми для аграрних підприємств ($\geq 0,5$). Але значення показника зростає. Отже, підприємству треба розробити стратегічні заходи щодо більш повного та раціонального використання свого потенціалу.

Коефіцієнт маневреності дорівнює 0,5 і за останні 5 років збільшився майже на 67%. По-перше, цей показник має позитивне значення, що свідчить про те, що підприємство має достатньо власних фінансових засобів. Рівень показника значно вище нормативного 0,1. це також є позитивним.

5. Щодо виробничих ресурсів підприємства. Протягом досліджуваного періоду загальна земельна площа підприємства зменшилася на 497 га (8,6%), що пов'язано з розпаюванням земельних ділянок та передачі їх у приватне користування фермерів. За рахунок вказаних змін відбулося зменшення площі сільськогосподарських угідь та ріллі на 8,68%. Коефіцієнт сільськогосподарського освоєння землі достатньо високий, що свідчить про ефективне використання земельних ресурсів господарством і становить 0,99.

6. Показники ефективності використання основних виробничих фондів

свідчать про слабе використання даної групи ресурсів підприємства. Із зменшенням обсягів виробництва продукції, тобто зі зменшенням вартості валової продукції на 4264 тис. грн. зросла фондомісткість на 44,19% та знизилась фондовіддача до показника 0,81 грн., що є зрозумілим, оскільки дані показники є оберненими один одному. Зниження фондовіддачі свідчить про зниження ефективності використання основних виробничих фондів. Норма прибутку по підприємству знизилася на 29,1%, але має позитивне значення – +11,2%.

7. Характеризуючи діяльність підприємства можна переконатися у мінливості розвитку ТОВ «Кофі Лаб Груп». Протягом даного періоду вартість валової продукції підприємства зменшилась на 3198 тис. грн. Зменшення по усім показникам зумовило зниження рівня рентабельності в 2022 на 24,2 в.п. порівняно з 2018 роком. Але протягом цього періоду на підприємстві знизалась площа сільськогосподарських угідь і зменшилась кількість робітників, що викликало зменшення виручки і, отже, прибутку.

8. Досліджуючи кадровий потенціал ТОВ «Кофі Лаб Груп» спостерігається зменшення середньорічної кількості персоналу на 80 осіб, що складає 73,06% від чисельності робітників базового 2022 року. Виробничий персонал в 2018 році становив 90,57% від загальної кількості працюючих, а в 2022 році – 91,24%. Кваліфікований персонал для підприємства є одним з основних виробничих активів. Не лише залучення, але і утримання кращих працівників повинне стати ключовим напрямом діяльності кадрової стратегії підприємства.

Станом на 01.01.2023 рік на підприємстві працює 198 працівників. Чоловіки в структурі персоналу складають 75,8% від загальної кількості, а жінки – 24,2%. Вікова структура персоналу переважно 31-40 років, це досвідчені працівники з відповідною освітою. Приблизно 10%, за п'ять досліджуваних років, становлять працівники до 20 років, які навчають у ВНЗ

на заочному відділенні та паралельно працюють на підприємстві.

9. Між змінними продуктивності праці та вартості валової продукції спостерігається прямий та тісний зв'язок, тобто, при збільшенні продуктивності праці збільшується і валова продукція на підприємстві.

РОЗДІЛ 3.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Фактори розвитку трудового потенціалу підприємства

В ринкових умовах господарювання для кожного керівника підприємства актуальним завданням в керівництві є управління трудовим потенціалом. На сьогодні працівники перестали бути керованою системою. Вони самостійно обирають умови праці, рівень її оплати, стиль керівництва на підприємстві тощо. Отже, керівники вимушені задля залучення на своє підприємство більш кваліфікованих працівників, належним чином їх мотивувати.

В розвитку трудового потенціалу підприємства виділяють наступні фактори мотивації.

По-перше, і найголовніший з них, це високий рівень заробітної плати. Люди потребують мати високу заробітну плату в поєднанні з матеріальними винагородами за результати своєї праці аби забезпечити себе та свою родину достойним рівнем життя.

По-друге, це визнання. Кожен робітник прагне, аби оточуючі визнавали та цінували його успіхи і досягнення в роботі.

Наступним, немаловажним для працівників фактором, є корисність його роботи та соціальні контакти. Робітник відданіше буде відноситись до самого процесу праці та її результатів, якщо буде розуміти, що його робота суспільно корисна, він має тісні стосунки з колегами та може спілкуватися з широким колом людей.

Важливим фактором є комфортні умови праці та зовнішнього середовища. В тому числі екологія місця проживання робітника, що забезпечить йому гарний стан здоров'я.

Також до факторів мотивації працівників можна віднести прагнення до влади (конкурувати та керувати іншими), потреба у самовдосконаленні (розвитку як особистості) та інші фактори.

Таким чином, правильне поєднання різних мотиваційних факторів використання трудового потенціалу дозволить задовольнити робітників в умовах і результатах їх праці, та досягти високої ефективності діяльності підприємства.

Для керівників вищого рівня особливе значення мають навички групової (колективної) мотивації. У зв'язку із цим при створенні систем трудової мотивації важливо враховувати неоднорідність персоналу, виходити з того, що різні категорії співробітників відрізняються своїми ціннісними орієнтаціями. Значимість різних спонукальних факторів до праці змінюється з віком, зі зміною посадового й сімейного статусу.

На нашу думку, керівник ТОВ «Кофі Лаб Груп» має домагатися від своїх працівників енергійних зусиль для досягнення організаційної мети. Для цього вони повинні забезпечити потреби індивідуумів. В процесі мотивації відбувається, з одного боку, досягнення організаційної мети, а з другого боку, задоволення індивідуальних потреб. Проте, в управлінні персоналом підприємства необхідно враховувати й те, що відчуття виконаної працівником роботи веде до задоволення, а отже, впливає на результативність. Безумовно, досягненню необхідного рівня результативності, особливо в сучасних економічних умовах, сприяють: внутрішні винагороди, а саме похвала керівника, премія або підвищення по службі.

Як підсумок зазначимо, що в ринкових умовах господарювання мотивація трудової діяльності має стати основним фактором активізації персоналу підприємства. В умовах кризи виникла нагальна потреба в збільшенні внеску кожного працівника в досягненні цілей підприємства, а одним із головних завдань підприємств має стати пошук ефективних способів управління персоналом, саме тих способів, які здатні забезпечити активацію людського фактора. Від того як організована система мотивації праці, в умовах ринкових регуляторів, суттєво залежить ефективність роботи персоналу, а значить, і конкурентоспроможність підприємства.

Сезонна праця осіб – це добровільна, вольова, ініціативна, законна, інтелектуальна і (або) фізична діяльність, що здійснюються у визначений законодавцем термін, відповідає сезонними коливаннями попиту на робочу силу, викликану природними та кліматичними умовами, шляхом застосування та використання особистих здібностей людини та відповідає потребам суспільства, котрі задовольняються особою самостійно та за допомогою роботодавця, задля отримання винагороди в матеріальному або іншому вигляді, моральної самодостатності, наявність котрих забезпечує гідне існування в соціумі.

Аграрним підприємствам слід враховувати особливості сезонності праці і мотивувати працівників з таких мінливих умовах. Диверсифікувати виробництво створенням промислової переробки сільськогосподарської продукції аби розширити робочі місця і знівелювати сезонність, чи застосувати інші важелі.

Також потрібно раціонально розмежувати структуру сільськогосподарських культур у рослинництві з точки зору незбігання затрат живої праці на їх вирощування; створення в сільській місцевості сезонних робочих місць шляхом наближення переробних галузей сільськогосподарської продукції до сільської місцевості, розміщення тут

цехів, філій великих промислових підприємств з такими сезонними затратами праці, що не збігаються із сезонністю сільськогосподарського виробництва; розширення підприємницької діяльності в сільській місцевості; застосування нетрадиційних форм зайнятості та організації праці, особливо для жінок (неповного робочого тижня, гнучких графіків трудової діяльності, надомництва, контрактів за наймом та ін.).

3.2. Проект раціоналізації робочих місць

Аналіз розділу 2 показав, що рівень використання виробничого трудового потенціалу досліджуваного підприємства знаходиться на досить високому рівні. Виробнича складова трудового капіталу ТОВ «Кофі Лаб Груп» ефективно використовує свою працю і має високі результати діяльності. Але в складі трудового потенціалу є вагома частина управлінського апарату, який відіграє не менш важливу роль у ефективності діяльності підприємства та його конкурентоспроможності.

Відповідно до методики розрахунку системи показників для оцінки ефективності використання трудового потенціалу, які зазначені в підпункті 1.2, розрахуємо наступне: показники продуктивності управлінської праці – виробництво валової продукції на одного управлінського працівника або на один людино-день, затрачений в управлінні, суму прибутку на 1 людино-день, затрачений в управлінні і відобразимо їх в таблиці 3.1.

Аналізуючи дану таблицю можна зробити наступні висновки, що за досліджуваний період середньорічна кількість робітників (в тому числі адміністративного персоналу) зменшилась відповідно на 26,39% та 15,79%. Кількість відпрацьованого часу також зменшується на 4,6 тисяч людино-днів.

Показники	2018	2020	2022	2022 у % до 2018
Середньорічна кількість робітників, осіб	269	248	198	73,61
Кількість адміністративного персоналу, осіб	19	18	16	84,21
Відпрацьовано управлінським персоналом за рік, людино-днів	4161,0	3942,0	3504,0	84,21
Валова продукція, тис. грн.	26566,50	35910,00	23368,50	87,96
Прибуток, тис. грн.	10899,80	13201,00	9581,1	87,9
Суму прибутку на 1 людино-день, затраченого в управлінні, тис. грн.	2,62	3,35	2,73	104,2
Вироблено продукції на 1 середньорічного працівника управлінського персоналу за рік, тис. грн.	1398,24	1995,00	1460,53	104,46

Таблиця 3.1 Показники продуктивності управлінської праці

Виробництво валової продукції на 1 середньорічного працівника управлінського персоналу за рік збільшило свої обсяги на 62,29 тисяч гривень, що є сприятливим для підприємства, але потрібно удосконалити свою діяльність, щоб вийти на кращі результати в майбутньому. Приблизно такими ж темпами зростає сума прибутку на 1 людино-день, затрачений в управлінні і складає 2,73 тис. грн.

Критерієм оцінки управлінської праці є її ефективність, розрахуємо даний показник:

$$E_y = E_r / E = (3839,3 / 13201,5) / (16 / 33) = 0,6,$$

де, E_r – ефективність виробництва, яку визначають як відношення фактичної маси прибутку до планової;

E – економічність апарату управління, яку визначають як відношення фактичної численності працівників апарату управління до нормативної (в нашому випадку це 33 чоловіка).

Коефіцієнт менше одиниці, що свідчить про не досконалий рівень ефективності адміністративного персоналу на даному підприємстві.

Станом на поточну дату в підприємстві склалася досить неоднозначна ситуація стосовно використання трудового потенціалу. З одного боку, керівництво підприємства проводить певні заходи щодо розвитку персоналу та поліпшення умов праці, а з іншого – багато кадрових питань залишається поза увагою.

Так, на початку минулого року 5 чоловік управлінської ланки пройшли перепідготовку та підвищення кваліфікації, що позитивно відобразилося на показниках безперебійності праці та якості виконаних робіт. За експертними оцінками, продуктивність праці даних працівників зросла на 16-32% і приріст валової продукції також збільшився.

У той же час за останні 5 років на курси з підвищення кваліфікації не було направлено жодного працівника. Атестація працівників за час існування підприємства не проводилася жодного разу.

Стан морально-психологічного клімату в первинних колективах залишається здебільшого поза увагою з боку вищого керівництва, а керівники середньої та нижчої ланки управління не завжди компетентні ефективно розв'язувати виробничі конфлікти та сприяти згуртованості первинних колективів. Внаслідок цього підприємство несе втрати як матеріального, так і морального характеру.

Коефіцієнт плинності кадрів за минулий рік склав 14,1%. Бригадира тракторно-рільничої бригади вже понад три місяці додатково виконує обов'язки звільненого раніше керівника виробничою дільницею що негативно позначається на якості управлінського процесу та продуктивності праці. В даній бригаді помічено найбільше випадків порушення трудової та виконавської дисципліни.

За останній рік було офіційно зафіксовано 24 випадки серйозного порушення дисципліни (у т.ч. винесено 17 доган і здійснено 22 звільнення з роботи). Фактична ж кількість порушень є приблизно в 3-4 рази вищою.

Чотири місяці тому за власним бажанням було звільнено головного бухгалтера і зараз його обов'язки тимчасово виконує колишній заступник головного бухгалтера, який не має вищої освіти та необхідного досвіду роботи на керівній посаді.

У звітному році рівень рентабельності по підприємству склав 44,4%, як свідчать експертні оцінки, частково через недосконалість кадрової політики ТОВ «Кофі Лаб Груп».

Поряд з цим, одним з позитивних моментів можна відзначити те, що керівництво господарства прийняло рішення про модернізацію та удосконалення робочих місць бухгалтерського та планово-економічного відділу, а також директора та його заступника з виробничих питань.

Було вирішено закупити нове комп'ютерне обладнання та встановити сучасне програмне забезпечення з автоматизованого ведення бухгалтерського обліку, здійснення кваліфікованого економічного аналізу та моніторингу виробничих витрат.

Таким чином, на порядок денний було вирішено винести обговорення кадрових проблем та розгляд проекту раціоналізації робочих місць.

Допоміжні дані для розрахунку проекту раціоналізації робочих місць відображені в таблиці 3.2 та Додатках А-Д.

Показники продуктивності праці визначаються за наступною формулою:

$$П=ВП/Ч, \quad (3.1)$$

де, П – продуктивність праці, грн.;

ВП – вартість валової продукції, грн.;

Ч – чисельність працівників, чол.

$$П_{2019} = 1460,53;$$

$$П_{1022} = 1606,58;$$

Таблиця 3.2

Допоміжні дані для розрахунку проекту раціоналізації робочих місць

1.	Середньорічна кількість управлінського персоналу, осіб - фактична - планова	16 33
2.	Обсяг виробництва валової продукції, тис. грн. - фактичний - плановий	23368,50 53017,24
3.	Коефіцієнт плинності кадрів (фактичний), %	14,1
4.	Фактичні витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу в розрахунку на 1 особу, грн.	1020
5.	Кількість працівників, що були направлені на перепідготовку та підвищення кваліфікації, чол.	6
6.	Приріст обсягів валової продукції за рахунок фактору навчання персоналу, тис. грн.	44,9
7.	Планова сума інвестицій, пов'язаних з раціоналізацією робочих місць спеціалістів та керівників (придбання та встановлення комп'ютерного обладнання і програмного забезпечення), тис. грн.	52,6
8.	Плановий річний фонд заробітної плати з відрахуваннями на соціальні заходи (директор, заступник директора, бухгалтерія, економіст), тис. грн.	1584,7
9.	Нормативний (плановий) коефіцієнт ефективності капітальних вкладень	0,16

Таблиця 3.2 Допоміжні дані для розрахунку проекту раціоналізації робочих місць

Загальна зміна обсягів виробництва валової продукції:

$$\Delta ВП = ВП_1 - ВП_0 = П_1 Ч_1 - П_0 Ч_0; \quad (3.2)$$

$$\Delta ВП = 53017,24 - 23368,5 = 29648,74;$$

Величина впливу факторів чисельності працівників та продуктивності праці на обсяги виробництва валової продукції визначається за формулами:

$$\Delta ВП_{\text{ч}} = П_0 (Ч_1 - Ч_0); \quad (3.3)$$

$$\Delta ВП_{\text{ч}} = 1460,53 * (33 - 16) = 24829,01;$$

$$\Delta ВП_{\text{п}} = Ч_1 (П_1 - П_0); \quad (3.4)$$

$$\Delta ВП_{\text{п}} = 33 * (1606,58 - 1460,53) = 4819,75;$$

Приріст чистого доходу (ПЧД) за рахунок фактору навчання персоналу визначається як різниця між приростом валової продукції за рахунок даного фактору та відповідними витратами на навчання працівників.

$$\text{ПЧД} = 44,9 - (1020 * 6) / 1000 = 38,78;$$

Ефективність затрат на навчання персоналу (ЕЗ) визначається як відношення приросту чистого доходу, обумовленого даним фактором, до відповідних витрат (зробити розрахунки, виходячи з умов задачі).

$$\text{ЕЗ} = 38,78 - (1020 * 6) / 1000 = 32,66;$$

Проектні приведені витрати (Впр) на раціоналізацію робочих місць спеціалістів та керівників розраховуємо за формулою:

$$\text{Впр} = \text{ЗП} + \text{Ен} * \text{К}, \quad (3.5)$$

де, Впр – приведені витрати на раціоналізацію робочих місць, тис. грн.;

ЗП – плановий річний фонд заробітної плати з відрахуваннями на соціальні заходи, тис. грн.;

Ен – нормативний коефіцієнт ефективності капітальних вкладень; К - сума інвестицій, пов'язаних з раціоналізацією робочих місць.

$$\text{Впр} = 1584,7 + 0,16 * 52,6 = 1593,12;$$

На основі вихідних умов та розрахованих показників можна зробити наступні висновки:

- соціальна ефективність використання трудового потенціалу на даний час не є ефективною, мотивація праці не на належному рівні, соціально-психологічний клімат в трудовому колективі не сприятливий для ефективного виконання робіт;

- оцінюючи організаційна ефективність можна зауважити, що цілісності на підприємстві також не достатньо;

- щодо економічної ефективності, спостерігається такий вплив фактору чисельності працівників на обсяги виробництва валової продукції в розмірі 4819,75, тис. грн. А при збільшенні валової продукції, відповідно і зросте

продуктивність праці на підприємстві. Кількість працівників, що були направлені на перепідготовку та підвищення кваліфікації складає 6 осіб. Приріст чистого доходу за рахунок фактору навчання персоналу збільшиться на 38,78 тис. грн. Проектні приведені витрати на раціоналізацію робочих місць спеціалістів та керівників складатимуть 1593,12 тисяч гривень. В підсумок можна зауважити, що раціональне та ефективне використання трудового потенціалу допоможе в досягненні цілей діяльності підприємства.

Удосконалювання організаційно-економічного механізму системи використання трудового потенціалу бажано зробити одним з головних напрямків діяльності керівника підприємства.

Таким чином ми сформулювали основні, на наш погляд, пропозиції досліджуваному підприємству щодо покращення використання трудового потенціалу.

Висновки до розділу 3.

1. Проблема мотивації людей до трудової діяльності не є новою, проте у сучасних глобальних процесах та явищах ускладнюються та змінюються способи ефективного стимулювання та впливу на трудову поведінку працівника, що зумовлюють трансформацію форм та методів мотивації праці, необхідність визначення нових можливостей покращення ефективності мотивації.

2. Керівники не завжди чітко представляють, які мотиви стимулюють їхніх підлеглих на ефективну роботу. Крім того, керівники часто переоцінюють значимість для працівників «базових мотивів», таких як

зарплата, безпека, надійність і недооцінюють внутрішні стимули до роботи, а саме самостійність, творчість, бажання досягти високих результатів.

3. Засоби поліпшення мотивації праці на ТОВ «Кофі Лаб Груп» об'єднуються в п'ять відносно самостійних напрямків: матеріальне стимулювання, поліпшення якості робочої сили, вдосконалення організації праці, залучення персоналу в процесі управління і негрошове стимулювання.

4. Ефективність використання трудового потенціалу слід розуміти як характеристику якості, корисності управління людськими ресурсами, на підприємстві; як здатність забезпечувати потрібний ефект у вигляді економічної вигоди для підприємства, удосконалення організації виробництва і праці та соціальної вигоди для працівників.

5. Керівництво господарства прийняло рішення про модернізацію та удосконалення робочих місць бухгалтера та економіста, а також директора та його заступника з виробничих питань. Запропоновано проект раціоналізації робочих місць, а саме закупити нове комп'ютерне обладнання та встановити сучасне програмне забезпечення з автоматизованого ведення бухгалтерського обліку, здійснення кваліфікованого економічного аналізу та моніторингу виробничих витрат.

6. Результати впровадження проекту наступні: вплив фактору чисельності працівників на обсяги виробництва валової продукції в розмірі 4819,75, тис. грн.; при збільшенні валової продукції, відповідно і зросте продуктивність праці на підприємстві; кількість працівників, що були направлені на перепідготовку та підвищення кваліфікації складає 6 осіб; приріст чистого доходу за рахунок фактору навчання персоналу збільшиться на 38,78 тис. грн.; проектні приведені витрати на раціоналізацію робочих місць спеціалістів та керівників складатимуть 1593,12 тисяч гривень. В підсумок можна зауважити, що раціональне та ефективне використання трудового потенціалу допоможе в досягненні цілей діяльності підприємства.

ВИСНОВКИ

1. Трудовий потенціал – це можлива кількість та якість праці, яка знаходиться в розпорядженні суспільства, підприємства чи окремого колективу. Він є складовою виробничого потенціалу і вимірюється якістю праці, чисельністю трудових ресурсів та іншими показниками. Трудовий потенціал – це трудові ресурси не тільки в кількісному, але і в якісному вимірюванні, тобто з врахуванням статі, віку, освіти, стану здоров'я, досвіду роботи, творчої активності тощо. Саме трудовий потенціал визначає якість трудових ресурсів як ресурсу економіки.

2. Специфікою роботи економістів на сучасному підприємстві є те, що вони повинні розуміти особливості виробничо-господарської діяльності даного підприємства, бачити перспективи його розвитку на теперішній час та в довгостроковому періоді, вміти розробляти методики організації трудових колективів та важелі мотивації їх до праці.

3. Основними складовими концепції оцінювання персоналу сільськогосподарського підприємства є зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією. Процес оцінки персоналу повинен ідентифікувати, чи розуміють співробітники організаційні цілі, власні можливості і внесок в досягнення мети організації. Менеджмент персоналу дозволяє узагальнити і реалізувати цілий спектр питань адаптації людини до зовнішніх умов, врахувати особистісний фактор в побудові системи управління персоналом.

4. Основним метою використання трудового потенціалу підприємства є принцип раціонального підбору робітників та забезпечення їх роботою відповідно до їх психологічних та ділових якостей. Завдяки цьому принципу

керівництво підприємство може створити сталий трудовий колектив, який буде здатен працювати у складних сучасних умовах господарювання.

5. Досвід роботи майже всіх підприємств та результати їх організаційної діяльності з кадрами показує, що створення колективів з виробництва продукції, забезпечення високої якості трудового потенціалу є визначальними факторами ефективності виробництва та конкурентоздатності підприємства в цілому. Проблеми у сфері використання трудового потенціалу у найближчі часи постійно будуть займати провідне місце в дослідженнях економістів.

6. Аналіз фінансового стану ТОВ «Кофі Лаб Груп» свідчить про достатньо стійке становище підприємства. Всі показники ліквідності знаходяться межах міжнародних стандартів та оптимальних рівнів ліквідності для України.

7. За останні 5 років спостерігається стійка тенденція до зростання коефіцієнту загальної ліквідності. При чому, якщо в 2015 році цей показник був на нижній межі нормативу, що свідчило про незначний дефіцит оборотних коштів для погашення короткострокових зобов'язань, то вже у звітному 2019 році коефіцієнт загальної ліквідності сягнув вищої межі нормативу і склав 2,0. Це свідчить, що загрози банкрутства у підприємства немає.

Про стабільне ліквідне становище ТОВ «Кофі Лаб Груп» свідчить і коефіцієнт абсолютної ліквідності. Тільки в 2019 році він незначно нижче норми (0,09). У всі інші досліджувані роки рівень коефіцієнта абсолютної ліквідності в межах норми, що свідчить про те, що підприємство в змозі вчасно погасити борги у випадку, коли незабаром настане термін платежів.

8. Всі досліджені показники рентабельності незначно, але зростають. Рентабельність виробництва за валовим прибутком за останні роки зросла на 1,79%. Рентабельність виробництва за чистим прибутком зросла на 6,9%.

Коефіцієнт рентабельності капіталу також має тенденцію до зростання. У звітному 2019 році на кожну гривню власного капіталу підприємства припадає 0,14 грн. чистого прибутку і за останні 5 років цей показник зріс на 27,28%.

9. Коефіцієнти платоспроможності знаходиться в межах норми для аграрних підприємств ($\geq 0,5$). Але значення показника зростає. Отже, підприємству треба розробити стратегічні заходи щодо більш повного та раціонального використання свого потенціалу.

Коефіцієнт маневреності дорівнює 0,5 і за останні 5 років збільшився майже на 67%. По-перше, цей показник має позитивне значення, що свідчить про те, що підприємство має достатньо власних фінансових засобів. Рівень показника значно вище нормативного 0,1. Це також є позитивним.

10. Щодо виробничих ресурсів підприємства. Протягом досліджуваного періоду загальна земельна площа підприємства зменшилася на 497 га (8,6%), що пов'язано з розпаюванням земельних ділянок та передачі їх у приватне користування фермерів. За рахунок вказаних змін відбулося зменшення площі сільськогосподарських угідь та ріллі на 8,68%. Коефіцієнт сільськогосподарського освоєння землі достатньо високий, що свідчить про ефективне використання земельних ресурсів господарством і становить 0,99.

11. Показники ефективності використання основних виробничих фондів свідчать про слабе використання даної групи ресурсів підприємства. Із зменшенням обсягів виробництва продукції, тобто зі зменшенням вартості валової продукції на 4264 тис. грн. зросла фондомісткість на 44,19% та знизилась фондівіддача до показника 0,81 грн., що є зрозумілим, оскільки дані показники є оберненими один одному. Зниження фондівіддачі свідчить про зниження ефективності використання основних виробничих фондів. Норма прибутку по підприємству знизилася на 29,1%, але має позитивне значення – +11,2%.

12. Характеризуючи діяльність підприємства можна переконатися у мінливості розвитку ТОВ «Кофі Лаб Груп». Протягом даного періоду вартість валової продукції підприємства зменшилась на 3198 тис. грн. Зменшення по усім показникам зумовило зниження рівня рентабельності в 2019 на 24,2 в.п. порівняно з 2015 роком. Але протягом цього періоду на підприємстві знизалась площа сільськогосподарських угідь і зменшилась кількість робітників, що викликало зменшення виручки і, отже, прибутку.

13. Досліджуючи кадровий потенціал ТОВ «Кофі Лаб Груп» спостерігається зменшення середньорічної кількості персоналу на 80 осіб, що складає 73,06% від чисельності робітників базового 2015 року. Виробничий персонал в 2015 році становив 90,57% від загальної кількості працюючих, а в 2019 році – 91,24%. Кваліфікований персонал для підприємства є одним з основних виробничих активів. Не лише залучення, але і утримання кращих працівників повинне стати ключовим напрямом діяльності кадрової стратегії підприємства.

Станом на 01.01.2020 рік на підприємстві працює 198 працівників. Чоловіки в структурі персоналу складають 75,8% від загальної кількості, а жінки – 24,2%. Вікова структура персоналу переважно 31-40 років, це досвідчені працівники з відповідною освітою. Приблизно 10%, за п'ять досліджуваних років, становлять працівники до 20 років, які навчають у ВНЗ на заочному відділенні та паралельно працюють на підприємстві.

14. Незначне, але зменшення продуктивності праці спостерігається по всім культурам. На виробництві жита вона зменшилась на 3,95%, на виробництві озимої пшениці – на 2,78%, гороху – на 4,76%, кукурудзи на зерно – на 11,11%, соняшника – на 10,53%. Річна продуктивність праці на 1 середньорічного працівника за рік зменшилася на 12,04%, що в грошовому виразі становить 11888,47 грн., майже 12 тис. грн.

15. Між змінними продуктивності праці та вартості валової продукції

спостерігається прямий та тісний зв'язок, тобто, при збільшенні продуктивності праці збільшується і валова продукція на підприємстві.

16. Проблема мотивації людей до трудової діяльності не є новою, проте у сучасних глобальних процесах та явищах ускладнюються та змінюються способи ефективного стимулювання та впливу на трудову поведінку працівника, що зумовлюють трансформацію форм та методів мотивації праці, необхідність визначення нових можливостей покращення ефективності мотивації.

17. Засоби поліпшення мотивації праці на ТОВ «Кофі Лаб Груп» об'єднуються в п'ять відносно самостійних напрямків: матеріальне стимулювання, поліпшення якості робочої сили, вдосконалення організації праці, залучення персоналу в процесі управління і негрошове стимулювання.

18. Ефективність використання трудового потенціалу слід розуміти як характеристику якості, корисності управління людськими ресурсами, на підприємстві; як здатність забезпечувати потрібний ефект у вигляді економічної вигоди для підприємства, удосконалення організації виробництва і праці та соціальної вигоди для працівників.

19. Керівництво господарства прийняло рішення про модернізацію та удосконалення робочих місць бухгалтера та економіста, а також директора та його заступника з виробничих питань. Запропоновано проект раціоналізації робочих місць, а саме закупити нове комп'ютерне обладнання та встановити сучасне програмне забезпечення з автоматизованого ведення бухгалтерського обліку, здійснення кваліфікованого економічного аналізу та моніторингу виробничих витрат.

20. Результати впровадження проекту наступні: вплив фактору чисельності працівників на обсяги виробництва валової продукції в розмірі 4819,75, тис. грн.; при збільшенні валової продукції, відповідно і зросте продуктивність праці на підприємстві; кількість працівників, що були

направлені на перепідготовку та підвищення кваліфікації складає 6 осіб; приріст чистого доходу за рахунок фактору навчання персоналу збільшиться на 38,78 тис. грн.; проектні приведені витрати на раціоналізацію робочих місць спеціалістів та керівників складатимуть 1593,12 тисяч гривень. В підсумок можна зауважити, що раціональне та ефективне використання трудового потенціалу допоможе в досягненні цілей діяльності підприємства.

На підставі проведеного дослідження діяльності фермерського господарства ТОВ «Кофі Лаб Груп» пропонуємо:

- збільшити продуктивність праці за рахунок більш повного використання виробничих потужностей та скорочення витрат праці на її виробництво;
- провести раціоналізацію співвідношення управлінського персоналу та робочих.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амоша О.І. Розвиток трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності / О.І. Амоша, Л.Л. Шамілева // Вісник економічної науки України. – 2016. – № 2(31). – С. 3-8.
2. Амоша О.І. Ринок праці промисловості України та її трудовий потенціал: сучасні тенденції і проблеми / О.І. Амоша, В.П. Антонюк // Ринок праці і зайнятість населення. – 2016. – № 4. – С. 18-24.
3. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу: підручник / В.Г. Андрійчук. – к.: КНЕУ, 2015. – 783 с.
4. Безробіття як соціальна проблема ринкового суспільства. Економіка та держава, 4, с. 12–15. Цапок, С. О., 2012.
5. Беленкова М.І. Теоретичні підходи до визначення сутності категорії «трудова потенція» // М.І. Беленкова, В.В. Глущенко // Економіка АПК. – 2013. – № 3. – С. 165-169.
6. Брянцева Н.А. Основні чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах / Н.А. Брянцева // Вісник ХНТУСГ ім. П. Василенка. – 2013. – Вип. 133. – С. 88-91.
7. Верхоглядова Н.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства / Н.І. Верхоглядова, М.І. Русінко // Інноваційна економіка. – 2013. – Вип. 4. – С. 37-40.
8. Вплив демографічного розвитку на якість трудового потенціалу регіональних суспільних систем. Регіональна економіка, 1, с. 176–183. Ціжма, О. А., 2009.
9. Гринкевич С.С. Особливості формування трудового потенціалу в умовах інформаційного суспільства. / С.С. Гринкевич // Всеукраїнський

науково-виробничий журнал: Сталий розвиток економіки. – 2011. – № 1 (4). – С. 158-162.

10. Гринкевич С.С. і др. Сучасний стан використання трудового потенціалу в контексті новітніх вимог суспільного розвитку / С.С. Гринкевич і др. // Аграрна економіка. – 2019. – Т. 12, № 1-2 С. 44-58.

11. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Монографія/ В.М. Гриньова, О.М. Ястремська – Х.: Вид. ХНЕУ, 2006. – 192с.

12. Дубінський С.В. Проблеми формування трудового потенціалу підприємства / С.В. Дубінський // Ефективна економіка – 2013. – № 7

13. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу. – К., 2008.- 49 с.

14. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад / Л.В. Кулинич // Економічний простір. – 2013. – № 50. – С. 98-104

15. Макарова, О. 2011. Старіння населення України: тенденції та наслідки. 2011. [online] Доступно: http://www.idss.org.ua/arhiv/11_07_2011_makarova.zip [Дата звернення 5 квітня 2019].

16. Масловська Л.Ц. Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства / Л.Ц. Масловська, А.М. Пивовар // Агросвіт. 2013. № 2. С. 11- 16.

17. Михайлов Ф.Б. Управление персоналом: классические концепции и новые подходы. – Казань, 2004. – 127 с.

18. Методика розрахунку сумарного індексу інновацій / Державна служба статистики України. – Київ, 2015. – 17 с.

19. Наукова та інноваційна діяльність України: стат. зб. / Державна служба статистики України. – Київ, 2015. – 256 с.

20. Наукова та інноваційна діяльність України: стат. зб. / Державна

служба статистики України. – Київ, 2016. – 257 с.

21. Праця України у 2015 р.: статистичний збірник / Державна служба статистики України. – Київ: Консультант, 2016. – 312 с.

22. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. праць ПДТУ. – Маріуполь, 2011. – Т. 3. – С. 286–291.

23. Світовий О.М. Вдосконалення економічного механізму господарювання в сільськогосподарських підприємствах. / О. М. Світовий // Науковий вісник Ужгородського університету: Серія Економіка. – 2011. – № 33 (Частина 2). – С. 240-245.

24. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / [В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб] К.: КНЕУ, – 2005. – 403 с

25. Уткіна Ю.М. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування / Ю.М. Уткіна, І.В. Соломников // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 41. – С. 223-227.

26. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2012. – № 4(8). – С. 90-95.

27. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2013. – № 1(9). – С. 245–254.

28. Шамілева Л.Л. Кількісні методи в соціологічних дослідженнях: навч. посіб. / Л.Л. Шамілева, Г.В. Анісімова, І.В. Панасенко. – Вінниця: ТОВ «Нілон-ЛТД», 2015. – 206 с.

ДОДАТКИ

Вихідні дані для розрахунку оптимізації заходів з вдосконалення використання трудового потенціалу

Захід	Витрати праці, люд.-год.		Підвищення продуктивності праці, %	Вартість, грн./люд-год.	Планова періодичність проведення за рік	
	min	max			min	max
Покращення умов праці	16	96	8	23	1 в рік	1 в 6 місяців
Покращення соціальних умов	32	192	4	20	1 в квартал	2 в місяць
Підвищення оплати праці	10	56	6	30	1 раз на рік	1 раз в 6 місяців
Підвищення рівня кваліфікації (професійні курси)	40	400	7	18,75	1 особа в рік	10 осіб в рік
Покращення системи стимулювання	30	120	5	15	30 за рік	30 за квартал

Змінні величини

X1	X2	X3	X4	X5
96	32	56	40	111

Додаток А

Z	Цільова функція					Результат	min	Об'єкт	Різниця
	1	1	1	1	1	335,20			
Тип	Обмеження					Результат	Вид	Об'єкт	Різниця
По витратах праці на проведення заходу - min: X1	1					96,00	>=	16	-80,00
X2		1				32,00	>=	32	0,00
X3			1			56,00	>=	10	-46,00
X4				1		40,00	>=	40	0,00
X5					1	111,20	>=	30	-81,20
По витратах праці на проведення заходу - max: X1	1					96,00	<=	96	0,00
X2		1				32,00	<=	192	160,00
X3			1			56,00	<=	56	0,00
X4				1		40,00	<=	40	0,00
X5					1	111,20	<=	120	8,80
По мінімальному річному підвищенню продуктивності праці	0,080	0,007	0,060	0,007	0,046	0,20	>=	0,2	0,00
По максимальному використанню бюджету коштів на удосконалення системи управління персоналом	85,5	82,5	30	18,75	15	14946,00	<=	15000	54,00
По невід'ємних значеннях змінних: X1	1					96,00	>=	0	-96,00
X2		1				32,00	>=	0	-32,00
X3			1			56,00	>=	0	-56,00
X4				1		40,00	>=	0	-40,00
X5					1	111,20	>=	0	-111,20

Microsoft Excel 11.0 Отчет по результатам
 Рабочий лист: [ОПТ №2.xls]Лист1
 Отчет создан: 20.12.2023 10:10:14
 Целевая ячейка (Минимум)

Ячейка	Имя	Исходное значение	Результат
\$G\$16	Z Результат	339,60	335,20

Изменяемые ячейки

Ячейка	Имя	Исходное значение	Результат
\$B\$13	X1	92	96
\$C\$13	X2	32	32
\$D\$13	X3	56	56
\$E\$13	X4	40	40
\$F\$13	X5	120	111

Ограничения

Ячейка	Имя	Значение	Формула	Статус	Разница
\$G\$24	По витратах праці на проведення заходу - max: X1 Результат	96,00	\$G\$24<=\$I\$24	связанное	0
\$G\$25	X2 Результат	32,00	\$G\$25<=\$I\$25	не связан.	160
\$G\$26	X3 Результат	56,00	\$G\$26<=\$I\$26	связанное	0
\$G\$27	X4 Результат	40,00	\$G\$27<=\$I\$27	связанное	0
\$G\$28	X5 Результат	111,20	\$G\$28<=\$I\$28	не связан.	8,8
\$G\$19	По витратах праці на проведення заходу - min: X1 Результат	96,00	\$G\$19>=\$I\$19	не связан.	80,00
\$G\$20	X2 Результат	32,00	\$G\$20>=\$I\$20	связанное	0,00
\$G\$21	X3 Результат	56,00	\$G\$21>=\$I\$21	не связан.	46,00
\$G\$22	X4 Результат	40,00	\$G\$22>=\$I\$22	связанное	0,00
\$G\$23	X5 Результат	111,20	\$G\$23>=\$I\$23	не связан.	81,20
\$G\$29	По мінімальному річному підвищенню продуктивності праці Результат	0,20	\$G\$29>=\$I\$29	связанное	0,00
\$G\$30	По максимальному використанню бюджету коштів Результат	14946,00	\$G\$30<=\$I\$30	не связан.	54
\$G\$31	По невід'ємних значеннях змінних: X1 Результат	96,00	\$G\$31>=\$I\$31	не связан.	96,00

Додаток В

\$G\$32	X2 Результат	32,00	\$G\$32>=\$I\$32	не связан.	32,00
\$G\$33	X3 Результат	56,00	\$G\$33>=\$I\$33	не связан.	56,00
\$G\$34	X4 Результат	40,00	\$G\$34>=\$I\$34	не связан.	40,00
\$G\$35	X5 Результат	111,20	\$G\$35>=\$I\$35	не связан.	111,20

Продовження Додатку В

Microsoft Excel 11.0 Отчет по устойчивости

Рабочий лист: [ОПТ №2.xls]Лист1

Отчет создан: 20.12.2023 10:10:14

Изменяемые ячейки

Ячейка	Имя	Результ. значение	Нормир. градиент
\$B\$13 X1		96	0
\$C\$13 X2		32	0
\$D\$13 X3		56	0
\$E\$13 X4		40	0
\$F\$13 X5		111	0
Ограничения			
Ячейка	Имя	значение	Множитель
\$G\$24 По витратах праці на проведення заходу - max:	X1 Результат	96,00	-1,00
\$G\$25	X2 Результат	32,00	0,00
\$G\$26	X3 Результат	56,00	-1,57
\$G\$27	X4 Результат	40,00	0,00
\$G\$28	X5 Результат	111,20	0,00
\$G\$19 По витратах праці на проведення заходу - min:	X1 Результат	96,00	0,00
\$G\$20	X2 Результат	32,00	0,50
\$G\$21	X3 Результат	56,00	0,00
\$G\$22	X4 Результат	40,00	0,58
\$G\$23	X5 Результат	111,20	0,00
\$G\$29 По мінімальному річному підвищенню продуктивності праці	Результат	0,20	2400,00
\$G\$30 По максимальному використанню бюджету коштів	Результат	14946,00	0,00
\$G\$31 По невід'ємних значеннях змінних:	X1 Результат	96,00	0,00
\$G\$32	X2 Результат	32,00	0,00
\$G\$33	X3 Результат	56,00	0,00
\$G\$34	X4 Результат	40,00	0,00
\$G\$35	X5 Результат	111,20	0,00

Додаток Г

Microsoft Excel 11.0 Отчет по пределам
 Рабочий лист: [ОПТ №2.xls]Отчет по пределам 2
 Отчет создан: 20.12.2023 10:10:14

Целевое		
Ячейка	Имя	Значение
\$G\$16	Z Результат	335,20

Изменяемое			Нижний	Целевой	Верхний	Целевой
Ячейка	Имя	Значение	предел	результат	предел	результат
\$B\$13	X1	96	96	335	96	335
\$C\$13	X2	32	32	335	33	336
\$D\$13	X3	56	56	335	56	335
\$E\$13	X4	40	40	335	40	335
\$F\$13	X5	111	111	335	115	339

Додаток Д