МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВІДКРИТИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДИНИ
«УКРАЇНА»
ВІННИЦЬКИЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ

Кафедра бізнесу та права

Освітня програма: «Менеджмент»
Спеціальність: 073 «Менеджмент»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

«АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА»

(за матеріалами ПрАТ «ВАТ Калина»)

Студента _____ Рибак В.В.

Науковий
керівник _____ к.е.н., Турчак В.В.

Рецензент _____ д.е.н., доц. Поліщук І.І.

Допущено до захисту
Завідувач кафедри бізнесу та права
_____ «___» _____2024 р. Давиденко В.В.

Вінниця – 2024

ВСЕ 2023

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота на тему: «Аналіз ефективності використання трудових ресурсів торгівельного підприємства» (на матеріалах ПрАТ «ВАТ Калина») розкриває теоретичні, методичні та практичні аспекти економічної необхідності ефективного використання трудових ресурсів торгівельних підприємств.

Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та додатків. У першому розділі роботи визначено економічну необхідність ефективного використання трудових ресурсів торгівельних підприємств, крім того досліджено систему показників продуктивності та ефективності праці в торгівлі. У другому розділі роботи проводиться оцінка ефективності використання трудових ресурсів, управлінська та організаційно-економічна характеристика підприємства, обґрунтовується необхідність підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Третій розділ присвячено пошуку напрямів та шляхів підвищення продуктивності та ефективності праці на досліджуваному підприємстві.

Дипломна робота виконана на 98 сторінках і включає: 12 рисунків, 11 таблиць, додатки, список використаних джерел який налічує 46 найменувань.

Ключові слова: менеджмент, управління, трудові ресурси, продуктивність праці, ефективність праці.

ABSTRACT

The thesis on the topic: "Analysis of the Efficiency of Labor Resources Use of a Trade Enterprise" (based on the materials of PJSC "Kalyna") reveals the theoretical, methodological and practical aspects of the economic necessity of efficient use of labor resources of trade enterprises.

The paper consists of an introduction, three chapters, conclusions and suggestions, a list of references and appendices. The first section of the paper defines the economic necessity of efficient use of labor resources of trade enterprises, and also studies the system of indicators of productivity and efficiency of labor in trade. The second section of the paper assesses the efficiency of labor resources use, managerial, organizational and economic characteristics of the enterprise, and substantiates the need to improve the efficiency of labor resources use. The third chapter is devoted to the search for directions and ways to increase labor productivity and efficiency at the enterprise under study.

The thesis consists of 98 pages and includes: 12 figures, 11 tables, appendices, and a list of references that includes 46 titles.

Keywords: management, management, labor resources, labor productivity, labor efficiency.

ВСП 2023

ЗМІСТ

ВСТУП 4
РОЗДІЛ 1. ЕКОНОМІЧНА НЕОБХІДНІСТЬ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОРГІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ 8
1.1 Характеристика та вплив праці на формування трудових ресурсів торговельних підприємств 8
1.2 Економічна природа та вимірювання економічної ефективності, продуктивності праці та ефективності 20
1.3 Система показників продуктивності та ефективності праці в торгівлі 29
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПрАТ «ВАТ КАЛИНА» 47
2.1 Організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ПрАТ «Калина» 47
2.2 Економічна оцінка трудових ресурсів ПрАТ «ВАТ Калина» 58
2.3 Аналіз ефективності та продуктивності праці персоналу ПрАТ «ВАТ Калина» 68
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА 74
3.1 Вдосконалення методів оцінки продуктивності та ефективності праці в торговельних підприємствах 74
3.2 Виявлення напрямів підвищення продуктивності праці 77
3.3 Пропозиції щодо організації системи управління людськими ресурсами для торгових компаній 82
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗТЦІЇ 89
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 95
ДОДАТКИ 99

ВСЕ 2023

ВСТУП

Сучасний етап розвитку української економіки визначає принципово нові умови функціонування організацій. Складна ситуація, пов'язана з посиленням конкуренції, змушує керівництво організацій зосередитися на задоволенні потреб окремих покупців шляхом надання високого рівня обслуговування. На жаль, більшість роздрібних компаній у країні націлені на отримання високого прибутку без урахування довгострокових перспектив і ризикують втратити клієнтів.

В умовах глобалізації економіки та посилення ринкової конкуренції торговельні компанії стикаються з економічною необхідністю ефективного використання трудових ресурсів. Однак продуктивність праці в таких компаніях недостатня, що негативно позначається на конкурентоспроможності та прибутковості.

До основних аспектів проблеми можна віднести низьку мотивацію працівників, недостатню їх кваліфікацію та організацію робочих процесів. Торгівельні підприємства часто стикаються з проблемою низької мотивації працівників, що призводить до зниження їхньої продуктивності. Відсутність стимулів, недостатнє фінансове визнання та відсутність кар'єрних можливостей можуть призвести до втрати цінних кадрів та зниження якості обслуговування.

Торгівельні підприємства часто стикаються з проблемою недостатньої кваліфікації працівників, особливо в умовах швидкого розвитку технологій та зміни споживчих попитів. Недостатнє навчання і недоступність актуальних навичок можуть призвести до неефективного використання трудових ресурсів та втрати конкурентних переваг.

Некерованість та неорганізованість робочих процесів на торгівельних підприємствах можуть призвести до втрати часу, зайвих витрат та незадовільної якості обслуговування. Відсутність оптимальної логістики, неефективне планування робочих графіків та неадекватне розподіл завдань

ВСЕ 2023

можуть призвести до витрат ресурсів та зниження продуктивності праці.

Надмірна орієнтація менеджменту підприємств на фінансових перевагах, відсутність системного підходу в менеджменті та застосування неефективного операційного інструментарію, який проявляється лише у виправленні недоробок, стали основними факторами, що зумовили вибір теми дипломної роботи – аналіз ефективності використання трудових ресурсів торгівельного підприємства.

В Україні активно ведуться дослідження в галузі економіки та управління, включаючи теми, пов'язані з управлінням торгівельними підприємствами та ефективним використанням трудових ресурсів.

Серед основних науковців, що висвітлюють питання ефективного використання трудових ресурсів торгівельних підприємств можна назвати наступних: Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Аткінсон, С. Адамс, К. Левін, В. Врум, Л. Портер і Е. Лоулер. Однак на практиці існує ціла низка не достатньо досліджених питань використання трудових ресурсів, особливо враховуючи сучасну ситуацію в Україні.

Мета даної роботи – визначення та економічне обґрунтування необхідності ефективного використання трудових ресурсів та розробка практичних рекомендації щодо ефективного управління поточним функціонуванням операційних систем, що ґрунтуються на дослідженні та аналізі діяльності торгівельного підприємства.

Основними *завданнями* цієї роботи є:

- надати характеристику та визначити вплив праці на формування трудових ресурсів торговельних підприємств;
- вивчити економічну природу та вимірювання економічної ефективності, продуктивності праці та ефективності;
- визначити систему показників продуктивності та ефективності праці в торгівлі;
- здійснити організаційно-економічну характеристику господарської діяльності ПрАТ «ВАТ Калина»;

ВСЕ 2023

- провести економічну оцінку трудових ресурсів ПрАТ «ВАТ Калина»;
- проаналізувати ефективність та продуктивність праці персоналу ПрАТ «ВАТ Калина»;
- визначити шляхи вдосконалення методів оцінки продуктивності та ефективності праці в торговельних підприємствах;
- виявити напрями підвищення продуктивності праці;
- надати пропозиції щодо організації системи управління людськими ресурсами для торгових компаній.

Предметом дослідження дипломної роботи виступають механізми управління операційними системами підприємств, засоби підвищення їх ефективності, процеси, механізми, інструменти та методики оперативного управління.

Об'єктом дослідження виступає Приватне акціонерне товариство «ВАТ Калина».

Інформаційними джерелами при написані дипломної роботи слугували нормативні акти, вітчизняні та закордонні видання, матеріали преси, електронні джерела Інтернет та фактичні дані діяльності Приватного акціонерного товариства «ВАТ Калина».

Методи дослідження. Збирання інформації проведено з використанням аналізу документів, опитування, спостереження, експерименту. Отримана інформація опрацьована за допомогою методів узагальнення, групування, аналізу, синтезу, абстрагування, індукції, систематизації, пояснення та класифікації. Результати наведено у формі схем, таблиць та діаграм.

Практична цінність роботи полягає в можливості застосування запропонованих методів оцінки продуктивності та ефективності праці в торговельних підприємствах та запровадження пропозицій щодо організації системи управління людськими ресурсами на конкретному підприємстві ПрАТ «Калина» з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів досліджуваного підприємства.

ВСЕП 2023

Окремі питання роботи доповідались на Міжнародній науково-практичній конференції «Освіта та підприємництво: точки дотику», м. Вінниця 2023 р., крім того матеріали дослідження опубліковано у науково-практичному журналі «Подільський науковий вісник».

Кваліфікаційна робота містить 98 аркушів друкованого тексту. Складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та літератури із 46 найменувань. Аналітичний та демонстраційний матеріал викладений у 11 таблицях та на 12 рисунках.

ВСЕІ 2023

РОЗДІЛ 1. ЕКОНОМІЧНА НЕОБХІДНІСТЬ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

1.1 Характеристика та вплив праці на формування трудових ресурсів торговельних підприємств

Важливим елементом продуктивних сил є люди, з їхнім рівнем освіти, досвідом і навичками. Люди – це не тільки найважливіший чинник продуктивних сил, а й основне джерело економічного розвитку.

Кожен працівник, кожна окрема група і суспільство загалом мають здатність і можливості здійснювати та вдосконалювати свою трудову діяльність, значно підвищуючи її ефективність.

На макроекономічному рівні термін «людські ресурси» є найбільш часто використовуваною економічною категорією, і його визначення ґрунтується на ідеї, що працівники є виробничими ресурсами, такими самими, як земля, матеріали, фінанси тощо. Поняття «людські ресурси» – це диференціальна ознака (за умов поділу праці), що дає змогу виокремити групи та підгрупи працівників як окремі та специфічні об'єкти управління і встановити взаємозв'язок між цими об'єктами та структурою організації [17]. Людські ресурси – це особливий і надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка яких визначається кількістю працівників, що володіють певними спеціалізованими навичками і знаннями та здатні використовувати їх у трудовому процесі. Як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, які володіють певними спеціальними навичками і знаннями та здатні використовувати їх у процесі праці.

Особливості людських ресурсів полягають у тому, що, по-перше, люди не тільки створюють матеріальні та духовні цінності, а й споживають їх; по-друге, розмаїття людського життя не обмежується трудовою діяльністю, і тому для ефективного використання людської праці необхідно завжди враховувати

ВСЕ 2023

потреби людей як особистостей; по-третє, науково-технічний прогрес та гуманізація суспільного життя стрімко підвищують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистісних якостей, що впливають на економічний розвиток.

Залежно від цілей дослідження людські ресурси можуть характеризуватися різними соціально-економічними категоріями, основними з яких є населення, трудові ресурси, трудовий потенціал, людські ресурси та персонал [38].

Населення – це сукупність людей, які мешкають на будь-якій території (у селі, місті, районі, регіоні або країні), що історично склалася і постійно оновлюється в процесі виробництва та відтворення життя. Стан і розвиток суспільства визначається насамперед чисельністю та складом його населення.

Трудові ресурси – це здорова частина населення, що володіє фізичними та інтелектуальними можливостями для виробництва матеріальних благ і надання послуг.

Згідно з цим визначенням, до трудових ресурсів належать, з одного боку, люди, зайняті економічною діяльністю (у різних галузях), а з іншого – люди, які не зайняті, але можуть працювати. Таким чином, трудові ресурси включають у себе реальних і потенційних працівників. Необхідні фізичні та інтелектуальні здібності змінюються з віком, формуючись і збільшуючись у ранньому та зрілому віці та втрачаються у старості.

Трудовий потенціал – це кількість і якість робочої сили, яку мають у своєму розпорядженні суспільство і підприємства на даному науково-технічному рівні.

Під кадрами розуміють основний постійний персонал, що складається з кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом різних чинників. Термін «персонал» найбільш доречний на організаційному рівні.

Персонал – це штатні кваліфіковані працівники, які мають певну професійну підготовку і володіють спеціальними знаннями, навичками роботи або досвідом в обраній сфері діяльності.

ВСЕ 2023

Населення – найширший термін, що відноситься до людських ресурсів і включає всіх людей, незалежно від їхніх характеристик. Економісти розглядають населення як джерело трудових ресурсів і носій певних економічних відносин. Схематично структура населення представлена на рис.1.1.

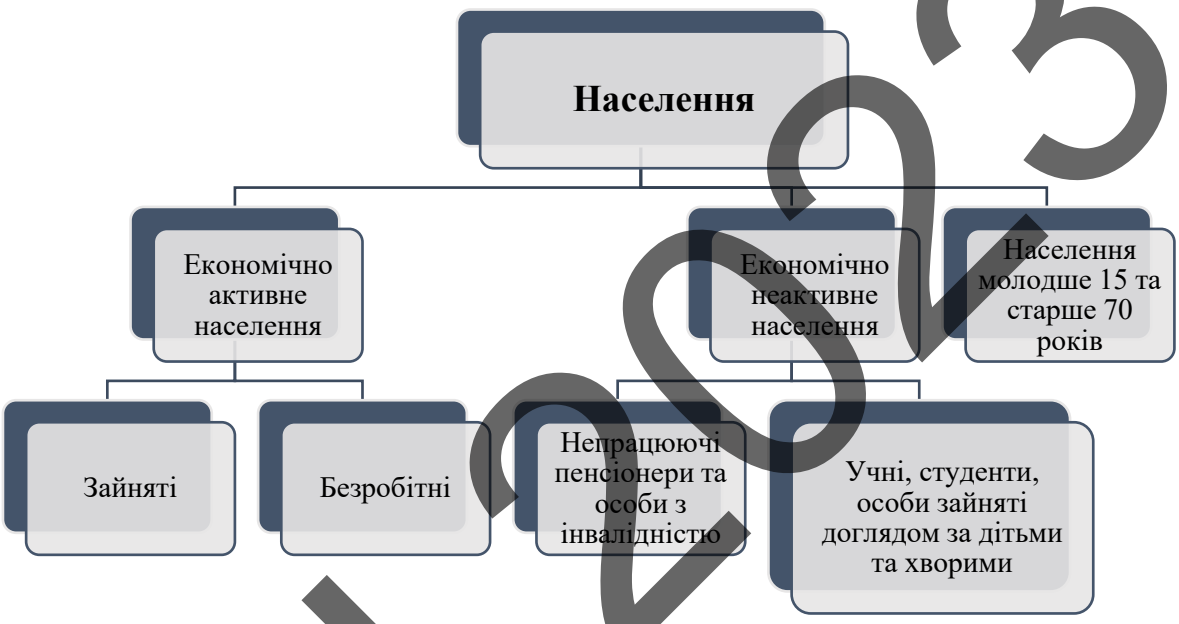


Рис. 1.1 Склад населення як об’єкту соціально-трудових відносин

Економічно активне населення – це та частина населення, яка надає робочу силу для виробництва товарів і послуг.

Економічно неактивне населення – це та частина населення, яка не входить до складу економічно активного населення, включно з тими, хто не відповідає віковим обмеженням, установленим для вимірювання чисельності населення.

У середині XX століття серед учених колишніх соціалістичних країн виникла дискусія щодо співвідношення понять «робоча сила» і «трудові ресурси». Дехто вважав, що різниця між цими поняттями полягає в можливості кількісної та якісної оцінки. В економічній літературі того часу категорії «трудові ресурси» і «робоча сила» описувалися як практично ідентичні.

ВСЕ 2023

Сучасне розуміння трудових ресурсів трактується як людські ресурси і є ширшим, включно з такими поняттями, як трудовий потенціал, здоров'я, рівень освіти, компетентність, культура і досвід роботи у сферах суспільно корисної діяльності. В умовах ринкової економіки трудові ресурси – це фактично та частина населення, яка готова працювати.

Термін «трудові ресурси» також використовується на макрорівні. Під трудовими ресурсами розуміють ту частину населення, яка володіє фізичними та психічними якостями і здатна брати участь у трудовому процесі. Згідно з іншим визначенням, трудові ресурсу – це частина працездатного населення, що відповідає певній сфері діяльності, залежно від віку, фізичних та освітніх характеристик [12].

Трудові ресурси – це категорія, що посідає проміжне положення між економічними категоріями «населення» і «загальна чисельність робочої сили». В існуючій структурі трудові ресурси включають усе працездатне населення незалежно від віку, зайняте в суспільному господарстві та у сфері індивідуальної трудової діяльності (рис. 1.2).



Рис. 1.2 Структура трудових ресурсів

ВСЕ 2023

До трудових ресурсів також належить населення працездатного віку, яке потенційно могло б брати участь у трудовій діяльності, але зайняте домашньою працею, особистим підсобним господарством, професійним навчанням або військовою службою.

Трудові ресурси торгівлі посідають особливе місце в структурі сфери послуг і в загальнодержавній системі економічних відносин. Згідно даних Державної служби статистики України, чистий дохід від реалізації продукції підприємств оптової та роздрібної торгівлі у 2022 році склав 4206746,5 млн. грн, а це 39,4% від сумарного показника усіх підприємств за всіма видами економічної діяльності в Україні [43].

Ефективна робота підприємства багато в чому залежить від компетентності його персоналу та ефективності внутрішньої організації. Як зазначає автор одного з підручників зі стратегічного менеджменту, «компетентні, кваліфіковані та досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, а й джерело конкурентної переваги» [36]. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентоспроможність підприємств і є одним із найважливіших напрямів конкурентної переваги.

Поряд із поняттям «трудові ресурси» використовується термін «трудовий потенціал». Під трудовим потенціалом розуміють кількість і якість трудових ресурсів, якими володіє суспільство і підприємства за певного рівня розвитку науки і техніки. Трудовий потенціал підприємства – це максимальна кількість робочої сили, яка може брати участь у виробництві з урахуванням психофізіологічних особливостей працівників, рівня їхньої кваліфікації та накопиченого досвіду.

Поняття «потенціал» відноситься до можливостей, продуктивних сил, доступних у майбутньому [14]; на думку К.Р. Макконнелла і С.Л. Бро, поняття «праця» включає фізичні та розумові здібності людей, що використовуються у виробництві товарів і послуг.

Термін «потенціал» увійшов у науковий обіг лише 15-20 років тому. Трактування цього терміна означає, що хтось (окрема людина, первинна

ВСЕ 2023

робоча група або суспільство загалом) володіє прихованими і нерозкритими можливостями і здібностями у відповідних сферах життя.

Розрізняють трудовий потенціал окремих людей, підприємств, спільнот і суспільств. Трудовий потенціал складається з багатьох елементів, але основними з них є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивація, активність, організованість, уміння працювати в команді, творчість, діяльність і ресурси робочого часу [15].

На рівні суспільства трудовий потенціал – це нагромадження та інтеграція сукупної здатності до суспільно корисної діяльності працездатного населення, конкретна форма матеріалізації людських чинників і показник рівня розвитку трудящих мас і меж їхньої творчої активності.

У кількісному вираженні суспільний трудовий потенціал характеризує здатність суспільства залучати до суспільної праці населення різної статі та віку (працездатного віку, чоловіків і жінок перед- і постпрацездатного віку). У якісному вираженні трудовий потенціал суспільства – це реальні можливості суспільства реалізувати все різноманіття індивідуальних здібностей і якостей, таких як знання, уміння та навички, набуті людьми в процесі освіти, підготовки до праці, реальної трудової діяльності, перепідготовки та підвищення кваліфікації, через участь у суспільно корисній праці. Він є похідним від рівня розвитку продуктивних сил, стану здоров'я населення, змісту загальної, фахової, професійної, професійної та моральної освіти, відображає мету і кінцеву спрямованість розвитку особистості та соціально-економічні умови.

Потенціал суспільства визначається якісними характеристиками сукупної робочої сили, що визначають рівень розвитку трудового потенціалу (професійні навички, інтелект, творча активність, мобільність) і конкретним змістом найважливіших соціально-формаційних характеристик членів суспільства (відповідальність, працьовитість, дисциплінованість, організаторські здібності тощо).

Стосовно підприємств трудовий потенціал – це максимальний обсяг

ВСЕ 2023

участі у виробництві за наявності необхідних організаційно-технічних умов, з урахуванням психофізіологічних особливостей працівників, рівня їхньої кваліфікації та накопиченого досвіду.

Трудовий потенціал підприємства як системи завжди більший за суму трудових потенціалів окремих працівників, що входять до нього. Саме по собі об'єднання працівників у єдиний і планомірно організований трудовий процес дає ефект колективної праці, який перевищує суму сил працівників, що діють індивідуально.

Таким чином, якщо сукупність фізичних і розумових здібностей людей становить основу їхнього індивідуального трудового потенціалу, то продуктивні сили, що виникають у результаті спільної діяльності різних людей, є основою трудового потенціалу колективу підприємства. Слід мати на увазі, що трудові колективи мають різний потенціал залежно від географічного положення підприємства, галузі, масштабів виробництва, статі, вікової структури тощо. Крім того, кожне підприємство має свої особливості в організації колективу, трудових традиціях і відносинах між співробітниками.

Структура трудового потенціалу підприємства – це взаємозв'язок між різними демографічними, соціальними, функціональними, професійними та іншими характеристиками групи працівників і відносинами між ними.

Трудовий потенціал індивіда формується під впливом таких якостей, як здатність і бажання працювати, ініціативність і творча активність у праці чи бізнесі.

Першою структурною одиницею трудового потенціалу є трудовий потенціал (особистість) працівника, який слугує основою для формування трудового потенціалу на вищих структурних рівнях.

Трудовий потенціал працівників не є постійною величиною і постійно змінюється. Трудовий і творчий потенціал, нагромаджений у процесі трудової діяльності, зростає в міру розвитку й удосконалення знань і навичок, поліпшення умов праці та побуту. Однак він може і знижуватися, особливо коли погіршується здоров'я працівників або режим роботи стає більш

ВСЕ 2023

напруженим.

Функціонування ринку праці забезпечує узгодження інтересів працівників і роботодавців, формування професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів, підтримання певного балансу між попитом і пропозицією робочої сили та відповідного рівня зайнятості [41].

Таким чином, можна сказати, що трудовий потенціал – це власне можливості трудових ресурсів, а також комплексна оцінка кількісних і якісних параметрів трудового потенціалу, включно з елементами, які не піддаються вимірюванню (наприклад, моральність).

Для правильної економічної характеристики, аналізу та планування трудових ресурсів торгівлі велике значення має їх класифікація відповідно до загальних принципів класифікації трудових ресурсів у народному господарстві.

Трудові ресурси торговельних підприємств класифікуються за такими ознаками (рис. 1.3)

1. Залежно від характеру участі в господарській діяльності підприємства всі працівники поділяються на дві групи – персонал основного виду діяльності (або виробничий персонал) і персонал неосновних видів діяльності (невиробничий персонал). У випадку з торгівлею до першої групи належать усі працівники, зайняті закупівлею, транспортуванням, зберіганням, підготовкою та продажем товарів і виконанням інших господарських функцій, пов'язаних із торговельно-технічною діяльністю підприємства та його функціонуванням як самостійного суб'єкта ринку.

Працівники невиробничої сфери є частиною трудового колективу компанії, отримують від неї фінансову підтримку, але не беруть участі в основній діяльності компанії.

2. Залежно від виконуваних функцій виробничий персонал торговельних підприємств можна поділити на чотири категорії: керівники, фахівці, службовці та робітники.

ВСЕ 2023

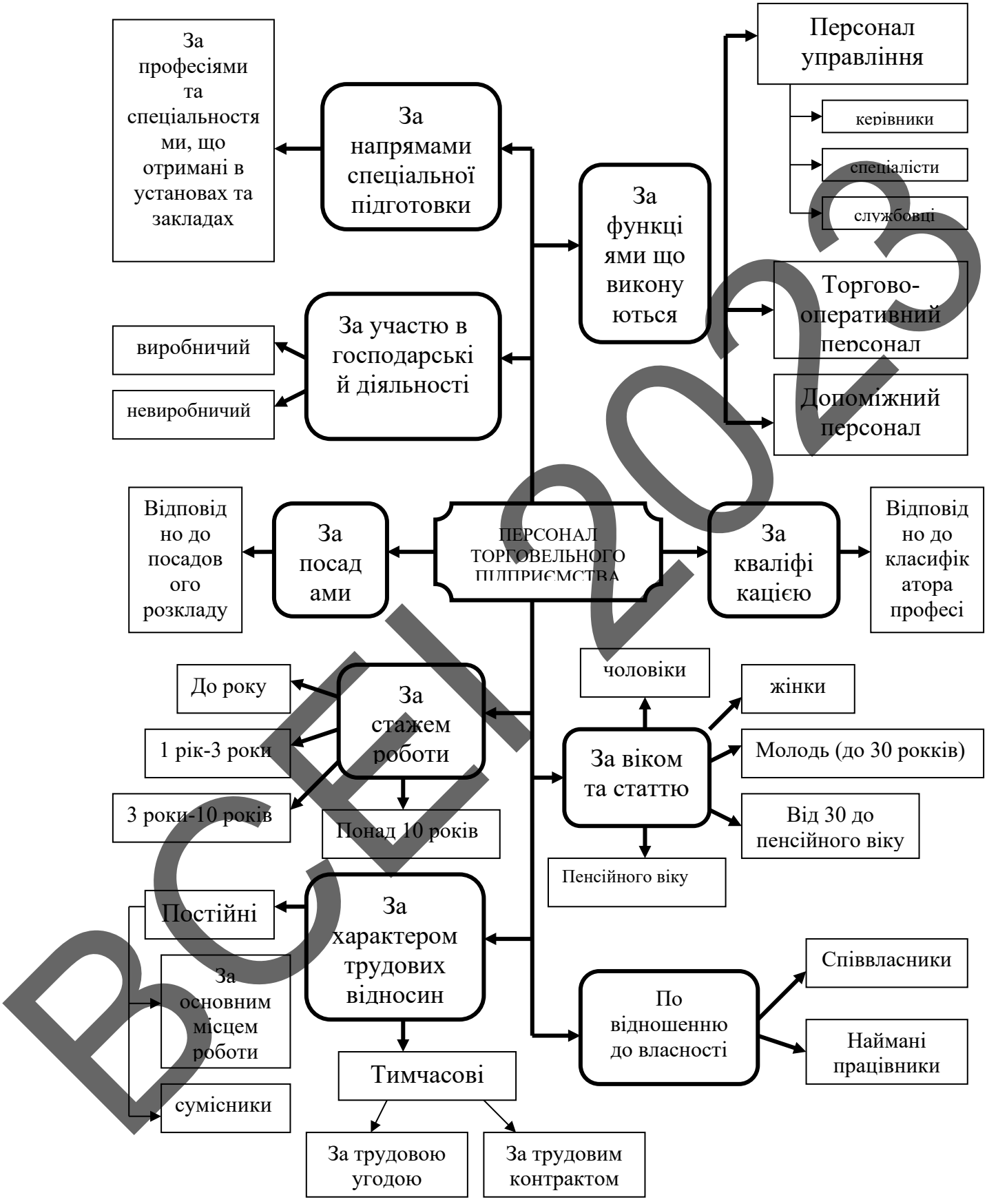


Рис. 1.3 Класифікація персоналу торговельного підприємства

ВСЕ 2023

3. Залежно від галузі, в якій вони отримують спеціальну підготовку, людські ресурси компанії можна поділити на професії і спеціальності.

Професія – це вид трудової діяльності, що вимагає відповідного набору спеціалізованих знань і практичних навичок. Набір знань, навичок та особистих якостей, необхідних для успішного виконання професійних обов'язків, називається професійною придатністю, яка може бути прихованою або реальною.

Професійний склад персоналу компанії залежить від специфіки галузі, продуктової спеціалізації компанії (відділу або підрозділу), ступеня незалежності компанії та складності організаційної структури.

Керівники та фахівці торговельних компаній зазвичай мають вищу освіту економіста, економіста-організатора, маркетолога, бухгалтера, фінансиста, товарознавця, юриста тощо.

Торговельний та операційний персонал проходить спеціальну підготовку за такими професіями, як продавець, касир, касир-менеджер, консультант із продовольчих або непродовольчих товарів тощо.

4. За рівнем кваліфікації персонал підприємств ділиться на спеціалістів вищої та середньої кваліфікації, спеціалістів-практикантів, висококваліфікованих, кваліфікованих, малокваліфікованих та некваліфікованих робітників.

Під кваліфікацією розуміють сукупність спеціалізованих знань і практичних навичок, що визначають ступінь готовності до виконання професійних обов'язків певної складності. Характеристика кваліфікаційних груп персоналу торговельного підприємства наведена у табл.1.1

ВСЕ 2023

Таблиця 1.1

Характеристика кваліфікаційних груп персоналу торговельного підприємства

Назва кваліфікаційної групи	Загальна характеристика
1. Спеціалісти вищої кваліфікації	Вища спеціальна освіта та значний практичний досвід роботи за фахом (понад 5 років).
2. Спеціалісти середньої кваліфікації	Вища або середня спеціальна освіта та деякий практичний лосвід роботи.
3. Спеціалісти-практики	Відсутність спеціальної освіти, але значний досвід практичної роботи.
4. Висококваліфіковані робітники	Середня спеціальна освіта (2-3 роки), великий досвід практичної роботи на найбільш складних ділянках
5. Кваліфіковані робітники	Середні спеціальна освіта (1-2 роки) та чималий досвід роботи.
6. Малокваліфіковані робітники	Спеціальна підготовка (3 місяці - рік), незначний досвід роботи.
7. Некваліфіковані робітники	Відсутність спеціальної підготовки та досвіду практичної роботи.

6. Відповідно до чинних процедур обліку на торговельних підприємствах, чоловіки та жінки класифікуються за статтю та віком як працівники до 30 років, від 30 до 60 років, і старше 60 років відповідно. Детальне групування за віком може бути прийняте для ефективного управління кадровими змінами на великих підприємствах.

7. Відповідно до чинної практики бухгалтерського обліку стаж роботи співробітників торговельних підприємств розподіляється таким чином: до 1 року; від 1 до 3 років; від 3 до 10 років; понад 10 років. Для конкретних цілей управління персоналом це групування може бути детальнішим.

8. Залежно від зв'язку працівника з власністю підприємства до працівників відносяться працівники підприємства, які також є співвласниками підприємства (засновником, акціонером або пайовиком), і працівники, не пов'язані з власністю підприємства.

ВСЕ 2023

9. Залежно від характеру трудових відносин працівників підприємства можна поділити на постійних і тимчасових, які працюють на підприємстві протягом певного періоду часу (наприклад, виконують певну роботу влітку або взимку).

До постійних працівників належать ті, чиє основне місце роботи перебуває на підприємстві і хто працює неповний робочий день, тобто поєднує роботу на підприємстві з роботою в іншому місці.

До тимчасових працівників належать ті, хто працює на договірних умовах.

Праця працівників торгівлі – це історично відокремлена частина суспільної праці, необхідної для виробництва та реалізації товарів на основі економічної ефективності.

Праця працівників торгівлі має свої унікальні характеристики. Вона є продуктивною, оскільки робить свій внесок (у певній частині) у створення вартості товарів у процесі завершення виробництва в торговельному секторі (пакування, розфасовка, сортування, транспортування, зберігання, перевірка тощо). Вона доповнюється доданою вартістю, створеною в торгівлі. Її виконавці належать до категорії непродуктивної праці (наприклад, облік товарів, продаж, облік грошових коштів, планування). Ці працівники отримують компенсацію за рахунок додаткової вартості, створеної у сфері матеріального виробництва. Працівників сфери торгівлі неможливо розділити на тих чи інших. Це пов'язано з тим, що в багатьох випадках закінчення виробництва товару в торговельному секторі збігається з його продажем. Однак загальновизнано, що перша група працівників торгівлі є переважною і становить близько 60 % від загальної чисельності робочої сили. Саме тому статистичні органи називають торгівлю галуззю матеріального виробництва. Особливість роботи в торгівлі полягає в тому, що вона складна і пов'язана зі значними психологічними навантаженнями. Поряд із високою кваліфікацією кожен працівник магазину повинен обслуговувати покупців і постійно

ВСЕ 2023

підтримувати нормальну психологічну обстановку в магазині, іноді навіть у несприятливих умовах [26].

1.2 Економічна природа та вимірювання економічної ефективності, продуктивності праці та ефективності

У країнах із розвиненою економікою праця є найдорожчим фактором виробництва. В Україні ж праця залишається непродуктивною і дешевою. Таким чином, при порівнянні основних чинників виробництва – надра, капіталу і праці – останній, як правило, виявляється набагато менш цінним, ніж решта. Ефективність праці та її резерви практично не враховуються. Відкидаючи трудову теорію вартості, ми ігноруємо той факт, що інтенсивність праці є основним фактором, що формує ціни. Результати високоефективної економіки завжди ґрунтуються на високій продуктивності праці, яка є головним критерієм суспільного прогресу.

Нехтування трудовими факторами проявляється насамперед у недостатній увазі до питання матеріального стимулювання. Продуктивність праці, як правило, не враховується в практиці оплати праці. Розбіжність між особистими інтересами працівників та інтересами суспільства в безумовному врахуванні продуктивності праці та раціональному використанні матеріальних ресурсів є однією з головних причин економічних невдач.

Особливо важливо вивчити тенденції продуктивності праці та визначити їх вплив на кінцевий результат праці в ринковій економіці.

Однак нині в Україні продуктивність праці домінує над фінансовими показниками, такими як прибуток, рентабельність, обмінний курс і заробітна плата.

У документах, ухвалених законодавчими органами країни, продуктивність праці згадується лише побічно. Наприклад, Конституція України гарантує право на працю та достатній життєвий рівень [1]. Господарський кодекс визначає правові, економічні та соціальні засади

ВСЕ 2023

підприємницької діяльності, встановлює умови та безпеку праці, передбачає стимулювання за допомогою економічних інструментів (цільові субсидії, податкові пільги) технологічної модернізації, інновацій та розроблення нових продуктів і послуг. Він також встановлює права та обов'язки під час здійснення економічної діяльності та регулює відносини з іншими підприємствами та організаціями [2].

Таким чином, у жодному із законів не йдеться про якість трудової діяльності та існує лише опосередкований зв'язок між продуктивністю праці та достатнім рівнем життя, стимулюванням технологічних інновацій та зростанням продуктивності праці, відповідальністю під час здійснення економічної діяльності та необхідністю організації продуктивного робочого місця.

Відсутність чіткого взаємозв'язку між прибутком і продуктивністю праці призводить до відсутності реального попиту на цей показник. Зміни продуктивності праці та прибутку не обов'язково відбуваються в одному й тому самому напрямку. Можна збільшити прибуток за рахунок цінових чинників навіть за зниження продуктивності праці, а висока продуктивність не обов'язково тягне за собою зростання прибутку, якщо немає попиту навіть на товари, вироблені кваліфікованою працею.

Недосконаліть наявних методів вимірювання продуктивності праці та великі похибки цього показника не дають змоги порівнювати продуктивність економічних систем в умовах інфляційних процесів, зміни асортименту продукції та структурних змін в економіці.

Таким чином, як об'єктивні, так і суб'єктивні чинники знизили інтерес до ефективності праці.

Звичайно, в умовах жорсткої економічної кризи підвищення продуктивності праці не є достатньою умовою. Однак багато країн, такі як Японія, Німеччина та США, подолали кризу, зосередившись на зростанні продуктивності праці та проводячи політику, спрямовану на випереджальний її розвиток. У Південній Кореї держава контролювала співвідношення між

ВСЕ 2023

зростанням заробітної плати та продуктивністю праці впродовж понад 30 років після Другої світової війни [27].

Причинами високої ефективності праці у США є: значний рівень капітального оснащення і технологічного прогресу; висока якість робочої сили, що визначається станом здоров'я, освітою, професійною підготовкою і ставленням до праці; високий платоспроможний попит, що гарантує зростання внутрішнього ринку.

Підвищення ефективності праці на макрорівні є важливим джерелом економічного зростання, стабільного підвищення рівня життя населення і зростання соціальної та трудової активності, а на мікрорівні – необхідною умовою підвищення конкурентоспроможності та ефективності підприємств.

Орієнтація лише на фінансові показники, відірвані від реального сектору економіки, може мати негативні наслідки в майбутньому, оскільки виокремлює чотири ситуації, що визначають взаємозв'язок прибутку та продуктивності праці:

- якщо норма прибутку і продуктивність праці високі, то економіка або конкретне підприємство функціонує ефективно, економічне зростання значне, а продукція конкурентоспроможна;
- якщо норма прибутку висока, а продуктивність праці низька, то в довгостроковій перспективі конкурентні позиції втрачаються; низька продуктивність праці знижує норму прибутку;
- якщо норма прибутку низька, а продуктивність висока, то підприємство досить ефективно виробляє продукцію, на яку немає попиту. У цьому випадку необхідно вивчити попит, посилити маркетингові стратегії та змінити асортимент продукції;
- якщо показники прибутку і продуктивності низькі, це свідчить про абсолютну неефективність підприємства, галузі або економіки. У цьому разі необхідно суттєво змінити діяльність цих структур.

ВСЕІ 2023

Вивчення взаємозв'язку між продуктивністю праці та прибутком може допомогти визначити стратегію підприємств у короткостроковій і довгостроковій перспективі.

На макрорівні зростання продуктивності праці створює баланс в економічній, соціальній і політичній структурах суспільства, підвищує рівень життя і сприяє економічній стабільності.

Таким чином, продуктивність праці справляє позитивний вплив на всі галузі економіки, і тільки на основі її підвищення можна подолати кризу.

Праця – доцільна діяльність людей з досягнення корисних результатів – є відправною точкою для поняття продуктивності праці. Упродовж століть найкращі уми людства намагалися віднайти механізми формування національного багатства та відповісти на запитання, яка праця продукує національне багатство.

Саме фізіократи вперше встановили характеристики продуктивної праці. Поняття «фізіократи» походить від двох слів: physis (природа) і kratos (сила, влада), тобто влада природи. Найяскравішими представниками цього напряму були Ф. Кене та А. Тюрго. Згідно з історією економічних навчань, Ф. Кене є основоположником фізіократичної теорії суспільного багатства. Суть цієї теорії полягає в тому, що джерелами «чистого продукту» (того, що залишається понад витрати виробництва) є земля і природа, а отже, праця, що формує цей продукт, є продуктивною [23].

У результаті такого підходу Ф. Кене розділив суспільство на три класи: продуктивний, власників і марний. До продуктивного класу належать ті, хто безпосередньо обробляє землю, тобто селяни. До власницького класу належали не тільки землевласники, а й ті, хто володів землею, наприклад король і церква. А до марного класу належали всі інші верстви суспільства, включно з робітниками. Ця концепція заснована на тому, що тільки селяни отримують від землі більше, ніж вкладають, а робітники лише обробляють те, що отримують від землі [23].

ВСЕ 2023

Шотландський економіст А. Сміт, представник класичного напряму в економічній теорії, мав зовсім інший погляд на поняття продуктивної праці. Він вважав продуктивною ту працю, яка створює вартість: «Так, праця фабричного робітника збільшує вартість оброблюваного ним матеріалу, тобто збільшує його вартість на вартість його утримання і на прибуток власника. Наприклад, монарх, його судді й офіцери, вся армія і флот – непродуктивні працівники» [40]; на думку А. Сміта, праця в сільському господарстві особливо продуктивна, оскільки природа працює разом із людиною. Сміт був не тільки представником класичної політекономії, а й фахівцем у галузі менеджменту. Він проаналізував різні форми поділу праці та описав обов'язки государя і держави. Основна ідея А. Сміта та інших представників «англійської школи класичної політекономії» полягала в тому, що багатство держави створюється продуктивною працею в усіх галузях економіки. Таким чином, ключ до багатства держави лежить у створенні умов для підвищення продуктивності праці.

Роберт Оуен (1771-1858) керував низкою шотландських фабрик і впровадив безліч управлінських ідей та інновацій в організацію виробництва; у період із 1780 до 1828 року він проводив соціально-економічні експерименти, суть яких зводилася до підвищення продуктивності праці: вони полягали в забезпеченні робітників комфортним житлом, поліпшенні умов праці, побуту та відпочинку, створенні магазинів, що торгували товарами першої необхідності для робітників за доступними цінами, підвищенні мінімального робочого віку для дітей, скороченні робочого дня та створенні шкіл у робочих селищах, а також в організації виробництва. Ці реформи стали проривом у природі людського сприйняття дійсності та ролі управлінців [42].

Подальший розвиток теорії трудової вартості, природи праці та її особливостей відбувся у працях К. Маркса. Він створив логічно стрункe вчення про двоїстий характер праці в товарах. На його думку, праця визначається сукупністю властивостей: конкретна і абстрактна праця, жива і минула праця, приватна і суспільна праця, проста і складна праця. Маркс

ВСЕ 2023

виходить із того, що не робоча сила, яку робітник продає капіталісту, а робоча сила, тобто здатність до праці, одночасно створює нову вартість і переносить стару вартість. Більше того, конкретна праця створює споживчу вартість, а абстрактна праця – вартість [22].

Згідно з Марксом, в основі вартості товару лежить один фактор виробництва – праця працівників матеріальної сфери: жива праця і минула праця. Жива праця виробляє необхідний і додатковий продукти (v+m), а минула праця – це праця, втілена в засобах виробництва (s). Таким чином, активна роль належить продуктивній живій праці. Отже, для збільшення багатства необхідно підвищувати продуктивність праці. Цей підхід тривалий час домінував у вітчизняній літературі.

Паралельно з марксистською течією розвивалися й інші західні економічні теорії [8]. Теорія продуктивності факторів виробництва була вперше сформульована французькими вченими Б. Сеєм і Ф. Бастіа. Згідно з ними, вартість товару створюється всіма факторами виробництва і ділиться на дохід кожного фактора, тобто на заробітну плату, земельну ренту і відсоток на капітал; теорія граничної продуктивності з'явилася наприкінці XIX століття і суттєво доповнила попередні положення. Основні принципи цієї теорії були розроблені американцем Д.Б. Кларком (1847-1939). Кларк вважав, що всі фактори виробництва однаково продуктивні і кожен з них виробляє вартість. Ба більше, частка кожного фактора у вартості продукту визначається величиною граничної продуктивності. Іншими словами, продуктивність притаманна всім факторам виробництва, а економічне зростання залежить від ефективності їх використання [22].

Ґрунтуючись на марксистському підході до теорії продуктивності, вітчизняні науковці вважали, що основою вартості є один фактор виробництва – праця, тоді як згідно із західною економічною теорією, вартість створюється всіма факторами виробництва. Цим пояснюються різні трактування продуктивності праці.

Для характеристики праці різними вченими та експертами

ВСЕ 2023

використовуються такі поняття, як ефективність, результативність, продуктивність, якість праці, стабільність.

В економічній літературі немає чітких визначень цих категорій. Так, В.А. Плаксов вважає, що: «Продуктивність праці визначається часткою зручної робочої сили на одну людину в кожній державі» [33].

Незважаючи на широке використання терміна «ефективність праці», його змістовне визначення економістами не дано.

Богиня Д.П. ототожнює ефективність праці з продуктивністю: «Ефективність праці – це її результативність. Ефективність праці показує співвідношення між кількістю вироблених матеріальних або нематеріальних благ і кількістю витраченої на них праці» [10]. Автор характеризує ефективність праці як особливу економічну категорію, яка «являє собою сукупність соціально-економічних відносин, що виникають між людьми в процесі функціонування сукупної робочої сили суспільства і відображається ступенем плідності всієї суспільно корисної праці» [10].

Ефективність праці у сфері матеріального виробництва – ширше поняття, ніж її продуктивність. Ефективність праці розкриває ті сторони ефективності праці, які не відображені в показниках продуктивності праці, перевищують продуктивність праці та враховують кількість і корисність виробленого продукту.

У теорії та на практиці три поняття – ефективність праці, продуктивність праці та результативність праці – часто ототожнюються. Так, І.Є. Берзін і О.І. Дідченко вважають, що «під продуктивністю праці слід розуміти ефективність трудової діяльності людей». Підвищення продуктивності праці передбачає підвищення її ефективності (результативності) [20].

Бугуцький О. і Михайлов С. вважають, що «продуктивність праці була, є і буде основним узагальнювальним показником, що визначає науково-технічний прогрес суспільства і характеризує становище держави, окремих галузей і підприємств» [16].

Костін Л.О. вважає, що продуктивність праці характеризує ефективність

ВСЕ 2023

використання людської праці в матеріальному виробництві. Вирішальна роль продуктивності праці полягає в тому, що, по-перше, зростання продуктивності праці є основним джерелом зростання національного доходу і, відповідно, подальшого економічного розвитку та підвищення добробуту народу; по-друге, досягається значна економія робочої сили та забезпечується основний приріст випуску продукції; по-третє, рівень продуктивності праці є тим фактором у виробництві товарів та послуг, що багато в чому визначає ефективність використання матеріальних і технологічних ресурсів і окупність витрат [28].

Виноградов І.П. робить висновок: «Продуктивність праці відображає ступінь ефективності використання певної життєвої праці для виробництва певної кількості матеріальних благ за одиницю робочого часу. Зростання продуктивності праці виявляється у зменшенні кількості робочих годин, що витрачаються на виробництво одиниці продукції, або у збільшенні виробітку за витрати того самого робочого часу» [18].

На думку М.І. Карліна, «продуктивність праці в ринковій економіці характеризує результати праці окремих працівників і підприємств з погляду відповідності витрат праці попиту на уречевлену вироблену продукцію» [24]. Результати праці мають форми прояву на мікрорівні (відносини «виробник-покупець») і на макрорівні (відносини «виробник-суспільство»).

Слезінгер Т.Є. розуміє продуктивність праці як «ступінь досягнення поставлених цілей, що виходять за рамки вимог, урахованих під час оцінювання продуктивності праці, які забезпечують конкурентоспроможність продукції та високу якість виконуваних робіт і послуг у сукупності споживчих властивостей...» [42]. Також продуктивність праці розглядають як один із критеріїв оцінки якості праці як характеристики ефективності, поряд із показниками економічної ефективності.

Міокова Г.І. вважає, що продуктивність праці – це результат цілеспрямованої діяльності людини. Працю можна вважати ефективною, якщо вона дає максимальні результати за мінімальних витрат праці. Результатами

ВСЕ 2023

слід вважати дохід, отриманий у результаті продажу продукції, виконання завдань або надання послуг. Ефективність праці вимірюється відношенням доходу до витрат праці [30].

Деякі економісти пов'язують продуктивність праці (трудову активність) з такими категоріями: ефективність праці, продуктивність праці.

Богиня Д.П. і Шевченко А.Ф. вважають, що «ефективність усього розмаїття трудової діяльності людини може бути розглянута, відображена й оцінена тільки категорією «ефективність праці». Такі категорії, як «продуктивність праці», не можуть відігравати цю роль» [11]. Вони стверджують, що «сутнісною ознакою категорії «ефективність праці» є діяльність людини, всіх її видів (наприклад, науковців, лікарів, вчителів, артистів, підприємців, менеджерів, службовців, робітників тощо) і всієї сукупної праці суспільства, всіх її складових (якість, кількість, інтенсивність, продуктивність, продуктивність праці). Це характеристика ефективності живої праці як такої» [11].

Узагальнюючи думки окремих учених, ми вважаємо, що під ефективністю праці слід розуміти соціально-економічну категорію, яка визначає ступінь досягнення тієї чи іншої мети порівняно зі ступенем раціональності використання задіяних ресурсів. Іншими словами, ефективність праці слід розглядати як зіставлення витрат і результатів. Ефективність праці проявляється в економічній оцінці вироблених і використаних продуктів праці. Для того щоб визначити економічну ефективність праці у виробництві, необхідно проаналізувати й охарактеризувати процеси матеріального виробництва. Під час розроблення стратегії і тактики успішного розвитку економіки в умовах ринку вкрай важливо звернути увагу на ефективність праці. Стратегія передбачає вивчення основних напрямів підвищення ефективності праці на основі комплексного використання і розвитку всіх елементів і ресурсів для якнайшвидшого подолання кризових явищ у вітчизняній економіці. Тактика передбачає розроблення та реалізацію поточних заходів щодо виявлення та використання

ВСЕ 2023

резервів підвищення ефективності праці за рахунок усунення непродуктивних витрат праці.

Поняття якості праці в економічній літературі та практиці використовується в різних цілях. У теорії воно використовується як узагальнена характеристика складності кваліфікації працівника для побудови тарифних систем і диференціації рівнів заробітної плати. На практиці поняття використовується як якість виконуваної роботи. Якість праці як характеристику ефективності слід розглядати з точки зору двох критеріїв: продуктивності праці та економічної ефективності.

1.3 Система показників продуктивності та ефективності праці в торгівлі

У сучасній вітчизняній науковій літературі немає єдиної думки про те, який з існуючих показників найповніше відображає економічний зміст ефективності (продуктивності) праці. Безліч методів вимірювання продуктивності праці, опублікованих у наукових працях, монографіях, виданнях і періодичних виданнях, свідчить про виняткову важливість цього питання. І всі дослідники намагаються внести свій штрих у розвиток теорії продуктивності праці. Безсумнівно, продуктивність праці характеризує ефективність праці. Ба більше, показники ефективності праці мають максимально враховувати витрати всіх видів праці, бути максимально несприйнятливими до структурних змін в економіці та на підприємствах, забезпечувати порівнянність від мікро- до макрорівня. Це далеко не повний перелік вимог до показників ефективності праці.

Серед безлічі підходів до вимірювання досліджуваного показника можна виокремити дві принципово різні схеми його розрахунку. Перша характеризує статичний аспект параметрів продуктивності праці, виражаючись у вигляді співвідношення між результатами і витратами. Друга відображає динамічний аспект і визначається співвідношенням «економія/витрати».

ВСЕ 2023

Аналіз першого напряму показує, що визначення економічного змісту категорії продуктивності праці практично однакове в усіх дослідників цього підходу. Продуктивність праці – це показник економічної ефективності трудової діяльності працівників. Продуктивність праці відображає відношення кількості виробленої продукції або послуг до витрат праці, тобто виробіток на одиницю витрат праці. Під продуктивністю праці розуміється її ефективність, тобто здатність людини виробляти певну кількість продукції за одиницю робочого часу. Реальна продуктивність праці вимірюється кількістю продукції за одиницю часу, або кількістю праці, витраченої на одиницю продукції.

Як в економічній теорії, так і на практиці показники будуються за схемою «результат/витрати», за якої повний і неповний обсяг виробництва послідовно співвідносяться з повними і неповними витратами.

Наприклад, результати торговельної діяльності можуть бути виражені у вигляді обороту, прибутку і доданої вартості, як на кількісній, так і на вартісній основі. Витрати – це сума спожитих матеріалів, витрат і трудових ресурсів. Завдяки науково-технічному прогресу і зростанню продуктивності праці частка людської праці в загальних витратах стає дедалі меншою і меншою. Дедалі важливішу роль відіграють інші види джерел витрат, такі як фізичні та фінансові активи, матеріали, енергія та інформація.

Основними показниками продуктивності праці є виробіток і трудомісткість, які перебувають у зворотній залежності.

Показник трудомісткості не може бути використаний для вимірювання продуктивності праці, оскільки не відповідає економічному змісту продуктивності праці. Це пояснюється тим, що він не відповідає економічному змісту продуктивності праці. Вона вказує на те, що якщо стосовно продуктивності праці проводиться відмінність між індивідуальними і суспільно необхідними витратами праці, які визначають індивідуальну і суспільну вартість товарів, то стосовно продуктивності праці така відмінність не проводиться.

ВСЕ 2023

Залежно від вибору одиниці виміру продукції (робіт) у вітчизняній практиці використовують натуральний, умовно-натуральний, трудовий і вартісний методи вимірювання продуктивності праці.

Натуральний метод вимірювання продуктивності праці є найбільш наочним і виражає фізичну величину продукції в натуральних одиницях (кількість штук, тонн, метрів тощо). На думку деяких авторів, він простий, зрозумілий і надійний і найточніше відображає рівень продуктивності праці.

Якщо торгова компанія продає кілька видів товарів, обсяг випуску можна визначити в умовних натуральних одиницях, перерахувавши продажі за допомогою коефіцієнтів перерахунку. Ці коефіцієнти можуть бути розраховані на різних підставах (трудомісткість, швидкість продажів тощо). При переведенні різнорідної натуральної продукції в умовні форми можна розрахувати показники продуктивності праці. Останній являє собою відношення обсягу виробництва в умовних натуральних одиницях до витрат праці на цей продукт.

Продуктивність праці в умовних одиницях обліку (P_y) [21]

$$P_y = \Sigma q_i k_i / \Sigma t_i \text{ , од.,} \qquad (1.1)$$

де q_i – кількості реалізованих різнорідних товарів у натуральному вимірі;

k_i – коефіцієнти порівняння (перерахування) різних видів товарів в умовний вид;

t_i – трудові витрати на реалізацію окремих видів товарів в розрахунку на одиницю;

i – позначення окремих видів товарів.

Варто зазначити, що для оцінки продуктивності праці використовується трудовий метод. Усі продукти для порівняння в трудових витратах виражаються не в натуральних одиницях, а в людино-годинах або людино-днях, необхідних для їхнього виробництва.

ВСЕ 2023

Відповідно до трудового методу показник продуктивності праці (Pt) для великої кількості різнорідних продуктів є відношенням кількості виробленого продукту, виміряного в трудових годинах, до фактичних трудових годин, витрачених на його виробництво [23]:

$$P_t = \Sigma q_i H_i / \Sigma t_i \,, \qquad (1.2)$$

де q_i – кількість видів продукції кожного виду, од.;

H_i – порівнянні норми витрати праці на одиницю продукції, люд.-міс.;

t_i – розмір трудових витрат на виготовлення кожного окремого виду продукції, люд.-міс.;

i – позначення видів продукції.

Як видно з наведеної формули, для розрахунку продуктивності праці за цим методом необхідно використовувати одну й ту саму постійну норму праці на одиницю продукції під час порівняння продукції різних періодів.

Трудовий метод можна використовувати для вимірювання рівня і динаміки продуктивності праці при виконанні різних видів робіт (продаж товарів, консультування, заповнення гарантійних бланків, пакування і розрахунки). Трудовий метод дає змогу визначити ефективність праці співробітників порівняно з чинною нормою, оскільки співвідношення між нормативними витратами і фактичними витратами робочого часу визначає рівень виконання норми.

Витратний метод вимірювання продуктивності праці є найбільш універсальним, оскільки дає змогу перерахувати всі види товарів і робіт у єдиній грошовій оцінці. За витратного методу продукту присвоюється вартість, яка отримується шляхом множення кількості продукту на його ціну.

Переваги цього методу: 1) універсальність, тобто ціни можуть використовуватися для вимірювання різних продуктів і обсягів робіт; 2) метод можна застосовувати в різних секторах економіки; 3) забезпечує порівнянність результатів ефективності праці між різними компаніями, галузями і

ВСЕ 2023

секторами; 4) стимулює компанії до виробництва більш прибуткової продукції за рахунок.

Недоліки витратного методу 1) Він чутливий до коливань цін на продукцію і залежить від (товарного) ціноутворення, інфляції та структурних зрушень в асортименті продукції; 2) залежність цін від рівня інфляції та інших процесів, не пов'язаних із діяльністю працівників, спотворює оцінку ефективності праці. Неможливо зробити коректні висновки про їхню динаміку. Витратні методи можуть ефективно використовуватися тільки в стабільних економіках, де рівень цін істотно не змінюється.

Інший підхід до оцінки продуктивності праці відображається у співвідношенні «заощадження/витрати». Під час побудови досліджуваних показників виникають такі запитання Чи слід порівнювати економію праці з натуральними витратами і витратами на уречевинену працю чи тільки з натуральними витратами?

Зростання продуктивності праці визначається зниженням витрат праці (% $П_1$), яку рекомендується визначати за формулою [7]:

$$\% \, П_1 = \frac{Эк_и \cdot 100}{Ч_р - Эк_и}, \quad (1.3)$$

де % $П_1$ – економія робочої сили, %;

Чр – вихідна чисельність, люд.;

Экп – економія чисельності за кожним з факторів.

На думку деяких авторів, не можна оцінювати економію праці за кількістю звільнених працівників. Цей висновок обґрунтовується такими причинами: по-перше, після реалізації заходів не тільки скорочується чисельність працівників, а й, як правило, використовується складна і висококваліфікована праця; по-друге, валова продукція, товарність і обсяг продажів – це сума минулих і поточних витрат праці.

Крім того визначати зміну продуктивності праці ($П_т$) можна за

ВСЕ 2023

формулою [7]:

$$П_т = \frac{(E_c + E_{v+m})Q}{c + v + m}, \quad (1.4)$$

де E_c, E_{v+m} – відповідно економія уречевленої і живої праці на одиницю продукції;

Q – обсяг випуску продукції;

c + v + m – грошове вираження вартості продукції (сукупні витрати праці).

Вона вважає, що запропонована формула точно відображає економічний зміст продуктивності праці. Це пояснюється тим, що формулу суворо побудовано відповідно до основного критерію модифікації досліджуваного показника, а саме: він прямо пропорційний економії та уречевленої праці й обернено пропорційний витратам на виробництво.

Інший підхід до визначення ефективності праці – вимірювання рентабельності праці. Ця точка зору є варіантом традиційного показника. Однак він примітний тим, що показує тісніший зв'язок між витратами праці та кінцевим результатом діяльності підприємства.

Вивчення ефективності праці на основі аналізу співвідношення між доданою вартістю і витратами праці має велике практичне значення. [7]:

$$r_i = \frac{D_i - Z_i}{Z_i}, \quad (1.5)$$

де r i – рентабельність праці *i*-того виду діяльності;

D i – додана вартість виду діяльності персоналу *i*-тої групи;

Z i – витрати на персонал і-тої групи.

Якщо $\frac{D - Z}{Z} \geq 0$, то праця рентабельна, а якщо $\frac{D - Z}{Z} < 0$, то вона

ВСЕ 2023

нерентабельна.

Такий підхід дає змогу визначити ефективність трудової діяльності в усіх галузях на рівні макроекономічного аналізу. Відношення прибутку до середньооблікової чисельності працівників являє собою фінансову продуктивність на рівні окремих підприємств. Крім того, його можна розрахувати як відношення ціни одиниці продукту до ціни одиниці основних ресурсів для його виробництва. Наприклад, це співвідношення між ціною продукту і ціною сировини. У цьому випадку фінансова продуктивність характеризує ступінь відшкодування додаткових витрат у граничній ціні внаслідок збільшення собівартості основного ресурсу [35].

Однак такий підхід до вимірювання продуктивності праці має низку недоліків. Він дуже чутливий до цін на вироблену продукцію і залежить від її рентабельності та інфляційних процесів. Крім того, він не може бути використаний для оцінки роботи структурних підрозділів підприємства.

Тому питання про універсальний показник продуктивності (ефективності) праці у вітчизняній теорії та практиці залишається невирішеним. Кожен із перелічених вище показників має своє значення. Тому можна погодитися з думкою деяких дослідників [35] щодо необхідності вимірювання продуктивності праці системою показників, які дають змогу дати економічно обгрунтоване поєднання натуральних і вартісних показників витрат і результатів праці.

Розглянувши показники для вимірювання продуктивності праці у вітчизняній теорії та практиці, необхідно торкнутися зарубіжного досвіду з цього питання.

Значний внесок у розвиток теорії продуктивності зробили американські вчені Д. Кендрік, Е. Деннісон, Д. Сінк, нобелівський лауреат Р. Солоу [46] та ін. Із середини XX століття до 1970-х років відбулася зміна характеру досліджень із цієї проблематики, тобто в бік прикладного теоретичного розроблення. Слід зазначити, що акцент змістився в бік прикладних теоретичних розробок. Згідно із західною економічною теорією,

ВСЕ 2023

продуктивність – це комплексне питання, яке необхідно розглядати як з економічної, так і з соціальної точки зору. Крім того, це поняття ширше, ніж ефективність: на думку В.Дж. Стівенсона, ефективність – це максимальне використання наявних ресурсів, тоді як продуктивність – це ефективне використання всіх можливих ресурсів. Продуктивність можна визначити таким рівнянням: результат/витрати [8].

Чисельник цього дробу – кількість виробленого і проданого продукту, тобто обсяг виробництва, що сприймається ринком і суспільством. Крім того, результати можуть характеризуватися доданою вартістю, прибутком, показниками конкурентоспроможності, якості життя, навколишнього середовища тощо.

Залежно від того, які витрати відображаються в знаменнику цього коефіцієнта, розрізняють часткову (неповну) продуктивність, багатофакторну продуктивність і загальну (сукупну) продуктивність. У зарубіжній практиці для вимірювання продуктивності праці використовують середню і граничну продуктивність праці. Середній продукт (ARL; ARK) – це обсяг виробництва на одиницю використовуваного фактора виробництва. Його можна визначити за формулами [35]:

$$AP_L = \frac{Q}{L}, \quad (1.6)$$

$$AP_K = \frac{Q}{K}, \quad (1.7)$$

де Q – обсяг продукції, що випускається; L, K – відповідно витрати праці й капіталу.

Гранична продуктивність широко використовується в західній економічній теорії та практиці для вимірювання економічного зростання, максимізації прибутку, визначення рівня заробітної плати та результатів технічного прогресу. Граничний продукт – це додатковий продукт, отриманий

ВСЕІ2023

у разі використання додаткових факторів виробництва. Його можна визначити за формулами [35]:

$$MP_L = \frac{\Delta Q}{\Delta L}; \quad (1.8)$$

$$MP_K = \frac{\Delta Q}{\Delta K}, \quad (1.9)$$

де MP_L, МРК – відповідно граничний продукт праці й капіталу;

ΔQ – приріст обсягу виробництва;

ΔL, ΔK – відповідно збільшення обсягів праці й капіталу.

Вивчення національного та міжнародного досвіду вимірювання ефективності та продуктивності праці показує, що вичерпних методів і показників з цього питання не існує. Показники продуктивності характеризують ефективність використання економічних ресурсів і, безумовно, є корисним інструментом дослідження. Адже мета вимірювання продуктивності праці – виявити готовність до підвищення рівня продуктивності та фактори, що впливають на цю зміну, для розв'язання конкретних завдань управління та координації соціально-економічних процесів.

Розроблення нормативів ефективності використання трудових ресурсів у торгівлі може бути засноване на двох основних принципах – максимізації результатів праці за заданого обсягу ресурсів або мінімізації ресурсів для реалізації заданого результату. Це пов'язано з тим, що обсяг продажів, один із найважливіших показників ефективності в торгівлі, не обов'язково залежить від обсягу трудових ресурсів (принаймні прямої пропорційності немає), а визначається такими факторами, як розмір грошових доходів, купівельна спроможність населення, забезпеченість товарними ресурсами і рівень роздрібних цін. Крім того, слід зазначити, що в торгівлі планування чисельності трудових ресурсів підпорядковане плануванню роздрібного

ВСЕ 2023

товарообігу. У торгівлі більш реально мінімізувати трудові ресурси для досягнення запланованого результату торговельної діяльності, ніж максимізувати результат за наявної чисельності працівників.

З огляду на вищевикладені положення, критерій ефективності використання трудових ресурсів у торгівлі можна сформулювати так: мінімізація чисельності працівників, необхідних для доведення товарів до споживачів, реалізації вартості та якісного торговельного обслуговування населення.

Різні підходи до визначення результатів праці в торгівлі та оцінки масштабів використання трудових ресурсів привели до формування системи показників продуктивності праці.

Найпоширенішим показником продуктивності праці працівників торговельного підприємства є продуктивність праці, яка визначається середнім оборотом на одного працівника підприємства [11]:

$$П = \frac{Т}{n}, \tag{1.14}$$

де П – середній виробіток на одного працівника, грн.;

Т – розмір товарообігу за період у фактичних або діючих цінах, грн;

n – середньоспискова чисельність проацівників підприємства, чол.

Цей показник характеризує оборот, реалізований одним працівником торговельного підприємства за певний період часу.

Незважаючи на широке поширення і простоту розрахунку, рівень і динаміка цього показника не дають змоги повною мірою відобразити або провести порівняльний аналіз продуктивності праці та її змін. Він не враховує трудомісткість продажів окремих товарних груп, зміни в структурі продажів, а також зміни трудомісткості продажів. Крім того, в умовах інфляції зростання продажів зумовлене не збільшенням фізичної маси проданих товарів, а зміною рівня цін на них.

ВСЕІ 2023

Оскільки критерій ефективності ґрунтується на мінімізації витрат живої праці, ефективність використання трудових ресурсів у торгівлі можна оцінити насамперед за допомогою системи показників трудомісткості.

Під інтенсивністю праці в торгівлі розуміється кількість трудового часу (або обсяг праці в інших вимірах), витраченого на реалізацію того чи іншого результату торговельної діяльності. Без показників трудомісткості неможливо об'єктивно оцінити поточний стан і динаміку трудових витрат в окремих торговельних підприємствах, виявити резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Важливим показником трудомісткості в торгівлі є трудомісткість роздрібних продажів. Трудомісткість товарообороту характеризує обсяг затрат живої праці на реалізацію одиниці товарної маси [11]:

$$ТР = \frac{З_{пр}}{Т_о}, \quad (1.15)$$

де Зпр – затрати праці на здійснення товарообороту

То – обяг роздрібного товарообороту.

Виходячи з наведеної формули, побудова системи показників для оцінки трудомісткості продажів вимагає, з одного боку, врахування показників, що характеризують продажі, а з іншого – показників, що характеризують величину трудових витрат на їх здійснення. Виходячи з цього методологічного принципу, розглянемо особливості формування показників для оцінки трудомісткості продажів.

Роздрібні продажі можуть бути представлені натуральними і вартісними показниками. Натуральні показники, здебільшого пов'язані із задоволенням потреб населення, здебільшого визначають кількість і характер технічної праці та більш повно характеризують результати праці працівників торгівлі під час продажу товарів. У зв'язку з цим, якщо витрати праці призводять до продажу одного виду товару, то трудомісткість продажу може бути визначена по

ВСЕІ 2023

відношенню до товарообігу за кількістю. Однак такі однотоварні угоди, найімовірніше, є винятком, ніж правилом, тому фізичні продажі можуть застосовуватися до угод обмеженого розміру.

Більшість торговельних підприємств торгують різними товарами. За таких обставин більш доцільно використовувати продажі у вартісному вираженні. Однак цей показник не є ідеальним з двох причин. По-перше, у міру зростання доходів населення, підвищення технологічного рівня та якості продукції середня вартість однієї покупки збільшується, тому показник трудомісткості динамічних продажів штучно завищується. По-друге, цінові відмінності між окремими продуктами змушують фірми намагатися продавати товари за вищими цінами. Останнє особливо яскраво проявляється і може мати місце в ситуаціях, коли зростає частка магазинів з універсальним асортиментом (наприклад, супермаркетів). Тому при використанні обсягу продажів у грошовому вираженні необхідно враховувати і коригувати індекс середніх закупівельних цін та індекс структури продажів.

Більш об'єктивні характеристики витрат на робочу силу можна отримати в грошовому вираженні шляхом оцінки витрат на робочу силу. У цьому разі можна врахувати відмінності в рівні кваліфікації, інтенсивності та якості робочої сили, використовуваної для продажу товарів (через оплату праці).

Для практичного використання при аналізі, нормуванні та плануванні трудомісткості товарообігу та ефективності використання трудових ресурсів торгівлі можна запропонувати таку систему основних показників: 1) затрати робочого часу на одиницю товарообігу в кількісному виразі; 2) чисельність працівників на 1000 грн. товарообігу; 3) кількість робочих днів на 1000 грн. робочих днів; і 4) заробітна плата на 1 000 грн. обороту.

Для організації планомірної систематичної роботи з аналізу, виявлення та реалізації резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів торгівлі необхідно вимірювати ефективність витрат на різних рівнях. Залежно від повноти обліку витрат живої праці показники трудомісткості пропонується класифікувати на такі основні види:

ВСЕ 2023

1. технічні – витрати праці працівників торгівлі на виконання окремих видів робіт (торговельних операцій і технічних процесів);

2. торговельно-виробничі – характеризують величину витрат праці всіх робітничих, оперативних і допоміжних працівників торговельного підприємства;

3. повні – характеризують витрати праці всіх працівників торговельного підприємства, включаючи працівників органів управління;

4. галузеві – включають витрати на оплату праці всіх працівників роздрібної торгівлі, тобто працівників підприємств роздрібної торгівлі, організацій та об'єднань.

Використання розроблених систем показників для оцінки ефективності витрат праці на основі обороту сприятиме подальшому вдосконаленню управління працею в роздрібній торгівлі, виявленню та впровадженню резервів економії праці.

Поряд з показниками трудомісткості за оборотом для оцінки ефективності використання трудових ресурсів у торгівлі можуть бути використані системи показників продуктивності праці.

Одним з абсолютних узагальнюючих галузевих показників продуктивності праці є вироблення національного доходу на одного працівника. Однак цей показник не знайшов широкого застосування в торговельній практиці. Це пов'язано з тим, що, на думку багатьох економістів, методика розрахунку національного доходу, одержуваного в торгівлі, потребує серйозного коригування. Крім того, цей показник не розраховується всередині галузей і тому може використовуватися тільки в порівнянні з іншими секторами національної економіки.

Найпоширенішим показником продуктивності праці в торгівлі є місячні, квартальні та річні роздрібні продажі на одного працівника. Цей показник отримують шляхом зіставлення роздрібних продажів із середньою кількістю працівників. Цей показник розраховується як загалом на одного працівника, так і за окремими групами (наприклад, працівники торговельного залу,

ВСЕ 2023

продавці). Однак показник обороту на середнього працівника в торгівлі не завжди відображає фактичні (живі) витрати праці, оскільки на його значення впливають фактори, які не залежать безпосередньо від працівників торгівлі (наприклад, зміни в структурі обороту, цінах, середніх закупівельних цінах тощо). У зв'язку з цим для розрахунку обороту на одного працівника використовуються різні методи коригування.

Поряд із показниками продуктивності праці для характеристики ефективності використання трудових ресурсів можуть використовуватися показники ефективності використання працівників. На відміну від показників продуктивності праці, ці показники враховують не тільки економічні результати праці, а й соціальні.

Для вивчення динаміки продуктивності праці необхідно використовувати такі додаткові показники

- Продуктивність праці в порівнянних цінах
- Продуктивність праці в порівнянних цінах на одну людину на день;
- Продуктивність праці в порівнянних цінах, продуктивність праці в структурі продажів;
- Продуктивність праці на одиницю продажів
- Продуктивність праці в порівнянних цінах / Продуктивність праці на одиницю продажів і оперативного персоналу.

Розглянемо розрахунок перелічених вище показників.

1. Продуктивність праці в порівняльних цінах [14]:

$$П_п = \frac{Т}{І_{ц*ч}}, \qquad (1.18)$$

де $П_п$ – середній виробіток на одного працівника у порівняльних цінах, грн;

Т – товарооборот у фактичних цінах, грн;

ВСЕІ 2023

ч – середньоспискова чисельність робітників підприємства, осіб;

$І_ц$ – індекс зміни цін даного періоду порівняно з базовим періодом.

Розрахунок цього показника дозволяє нейтралізувати вплив фактору зміни цін на значення показника продуктивності праці.

2. Продуктивність праці в порівняльних цінах на один людино-день [14]:

$$П_п = \frac{Т}{І_ц(ч^* t)}, \quad (1.19)$$

де $П_n$ – обсяг товарообороту в порівняльних цінах на один відпрацьований людино-день, грн;

Т – обсяг товарообороту у фактичних цінах, грн;

Іц – індекс зміни цін даного періоду порівняно з базовим періодом;

t – середньоспискова чисельність робітників підприємства, осіб; 4 – фонд відпрацьованого часу одним робітником, дн;

(чt) – загальні трудові витрати за період, люд.дн.

Цей показник відображає кількість продажів, здійснених у середньому на день одним співробітником торговельної компанії. Як і попередній показник, продуктивність праці на одного працівника на день враховує вплив цінових чинників протягом періоду та вплив змін у режимі роботи торговельної компанії (кількість робочих днів протягом періоду).

Значення цього показника збільшується, якщо необхідно порівняти рівень продуктивності праці в періоди, коли торговельна компанія має різні робочі дні та години роботи (наприклад, ремонт, вимушене закриття, реорганізація тощо).

3. Продуктивність праці в порівняльних цінах та структурі товарообігу [14]:

ВСЕ 2023

$$П_{пр} = \frac{\sum_{i=1}^{n}(Т_i * К_{тi})}{І_ц * Ч}, \quad (1.20)$$

де $П_{тр}$ – обсяг товарообороту у порівняльних цінах на одного робітника, скоригований на коефіцієнт трудомісткості реалізації товарів, грн;

Ті – обсяг товарообороту у фактичних цінах, отриманий від продажу і-ї групи товарів або і-м відділом магазину, грн;

Іц – індекс росту цін цього періоду порівняно з базовим періодом;

Ч – середньоспискова чисельність робітників торговельного підприємства, чол;

$К_{ТІ}$ – коефіцієнт трудомісткості реалізації і-ї товарної групи або трудомісткість реалізації товарів і-м відділом магазину.

Коефіцієнт трудомісткості розраховується за формулою [14]:

$$К_{тi} = \frac{t_i}{t}, \quad (1.21)$$

де ti, – час на реалізацію і-ї товарної групи вартістю одна грн. або на реалізацію і-м відділом магазину товарів на одну грн.;

t – середній розмір часу на реалізацію магазином товарів вартістю одну грн., сек.

Розрахунок продуктивності праці на основі оцінки трудомісткості продажів конкретної товарної групи дає змогу порівняти рівень продуктивності праці в разі зміни структури продажів, як для одного товарного сектору компанії, так і для кількох компаній з аналогічним профілем. Незважаючи на деякі неточності в розрахунку трудомісткості, практичне використання цього показника дає змогу отримати певне уявлення про вплив структурних чинників та їхню значущість.

4. Продуктивність праці по реалізації одинці товару [18]:

ВСЕІ 2023

$$П_{пі} = \frac{К_і}{ч_і} \quad \text{або} \quad П_{пі} = \frac{К_і}{ч_і * t}, \tag{1.22}$$

де Кі – кількість натуральних або умовно-натуральних одиниць реалізації і-го товару;

чі – чисельністьність робітників підприємства, зайнятих реалізацією і-го товару;

t – фонд відпрацьованого часу одним робітником (днів або годин);

Цей показник продуктивності є натуральним показником продуктивності, який вимірює продуктивність не в грошовому виразі, а як кількість одиниць товарів, проданих одним працівником за період вимірювання.

У торгівлі за відповідного інформаційного забезпечення цей показник продуктивності праці слід використовувати на підприємствах і в товарних галузях, що реалізують складні товари побутового призначення, мірні та штучні товари (наприклад, текстиль, продукти харчування, хліб).

5. Продуктивність праці в порівняльних цінах на одиницю торгово-оперативного персоналу [18]:

$$П_{оп} = \frac{Т}{ч_{оп} * І_ц} \text{ або } П_{оп} = \frac{Т}{ч * ПВ_{оп} * І_ц}, \tag{1.23}$$

де $ч_{оп}$ – чисельність торгово-оперативного персоналу;

ПВоп – питома вага торгово-оперативного персоналу, в долях одиниці.

Використання цього показника дає змогу врахувати вплив змін у складі робочої сили компанії на рівень продуктивності праці.

Усі наведені вище показники продуктивності праці використовують як результат праці кількість проданих грошей або фізичних товарів. Вартість праці вимірюється чисельністю працівників або людино-годинами праці. Для оцінки результатів і витрат праці можуть використовуватися й інші показники.

ВСЕ 2023

Підвищення продуктивності праці в торгівлі – один із чинників, що сприяють зростанню продажів і прибутку торгових компаній. Усі торговельні компанії зацікавлені в збільшенні зростання продажів за рахунок підвищення продуктивності та ефективності праці своїх співробітників, тим самим знижуючи витрати праці (трудогодини) на одиницю продукції (робіт, послуг). Вплив продуктивності праці не обмежується продажами, а має ширший спектр.

ВСЕІ 2023

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПрАТ «ВАТ КАЛИНА»

2.1 Організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ПрАТ «ВАТ Калина»

Об'єктом дослідження роботи є приватне акціонерне товариство «Калина», що розташовано у м. Калинівка Вінницької області.

Приватне акціонерне товариство «ВАТ Калина» було створено у 2000 році за згодою сторін. Воно діє на принципах самоокупності та господарського розрахунку. Має самостійний баланс, розрахунковий та інші рахунки в банках, у тому числі в іноземній валюті.

Підприємство забезпечує оплату праці, соціальні та правові гарантії, передбачені чинним законодавством. Кількість працівників, які працюють на підприємстві на контрактній основі, не може перевищувати чисельність, передбачену чинним законодавством.

Товариство має круглу печатку, штамп із найменуванням «ВАТ Калина» та іншими реквізитами.

Товариство несе відповідальність у межах належного йому майна. На майно підприємства може бути звернено стягнення згідно з чинним законодавством.

Метою діяльності діяльності ПрАТ «ВАТ Калина» є

- максимально повне та якісне задоволення потреб вітчизняних та іноземних підприємств, організацій та фізичних осіб у продукції (товарах та послугах), що виробляється товариством відповідно до його статутної діяльності;
- ефективне використання своїх виробничих потужностей, фінансових можливостей, комерційного та управлінського досвіду.

Основними видами діяльності ПрАТ «ВАТ Калина» є:

- Реалізація продукції та послуг, вироблених компанією;

ВСЕ 2023

- Виробництво швейних виробів;
- Здійснення оптової та роздрібної торгівлі та надання послуг населенню;
- Створення та організація спеціалізованих, універсальних, комерційних та консигнаційних магазинів; здійснення фірмових операцій; розвиток нових прогресивних форм торгівлі та послуг, таких як консигнаційна торгівля, торгівля за каталогом, дрібнооптова торгівля, оптова торгівля, лізингові та кредитні операції, у валюті країни, де знаходиться компанія;
- Організація та проведення торгових ярмарків, виставок, семінарів та конференцій;
- Торгово-посередницька діяльність
- Оптово-роздрібна та комісійна торгівля.

Підприємства можуть укладати господарські договори, набувати майнові, авторські та особисті немайнові права, нести обов'язки, бути позивачами та відповідачами в суді, арбітражі та третейських судах, здійснювати імпортно-експортні операції на зовнішніх ринках на добровільних засадах відповідно до чинного переліку дозволених товарів та чинного законодавства.

ПрАТ «ВАТ Калина» має наступні права:

- право здійснювати всі види операцій та юридичних дій, включаючи продаж, обмін, оренду та заставу нерухомого майна з українськими та іноземними установами, організаціями, підприємствами, компаніями та фізичними особами;

- будувати, купувати, передавати, набувати, орендувати рухоме і нерухоме майно всіх видів на території України;

- отримувати кредити та фінансову допомогу від юридичних та фізичних осіб у гривнях та іноземній валюті для виконання статутної програми; сплачувати відсотки за кредитами;

- встановлювати договірні ціни на платні послуги, вироблену та реалізовану продукцію, в тому числі у вільно конвертованій валюті;

ВСЕ 2023

- самостійно розпоряджатися коштами;

- право вступати на добровільних засадах у товариства та об'єднання з іншими підприємствами і організаціями в Україні та за її межами; право бути засновником і членом асоціацій, акціонерних товариств та інших товариств в Україні та за її межами;

Майно Товариства складається з власного капіталу, позикових коштів, технічних засобів, інтелектуальної власності, будівель та обладнання і відображається в його балансі.

Управління на ПрАТ «ВАТ Калина» має таку структуру (рис.2.1.):

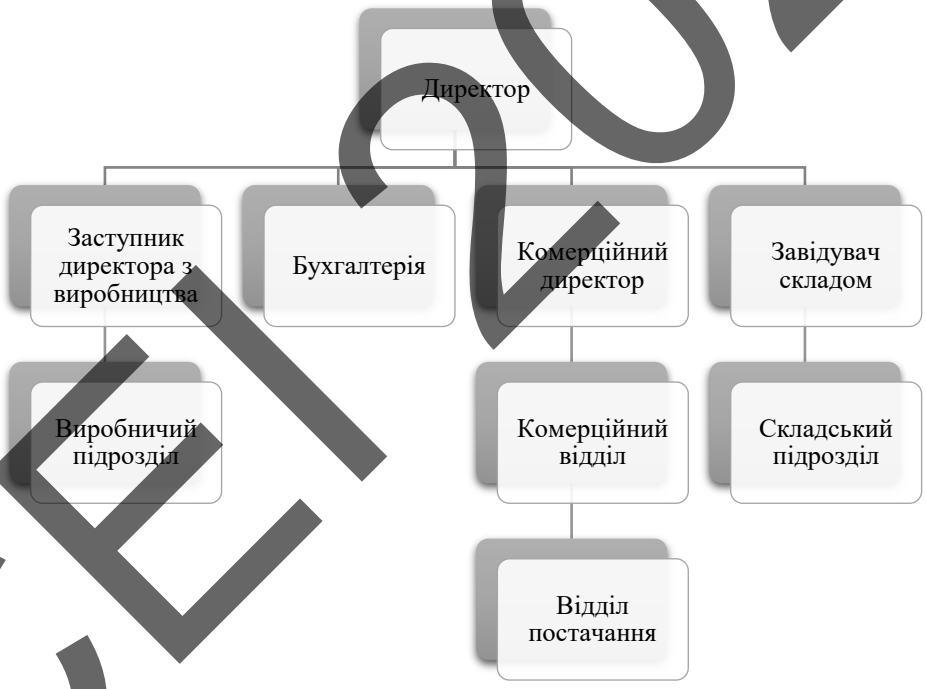


Рис. 2.1 Організаційна структура управління ПрАТ «ВАТ Калина»

З огляду на те, що діяльність підприємства може бути як прибутковою, так і збитковою, залежно від чинників внутрішнього та зовнішнього економічного середовища, необхідно проводити загальну оцінку фінансових результатів діяльності підприємства, що характеризується системою показників.

Основними завданнями аналізу фінансових результатів діяльності підприємств є

ВСЕ 2023

- Систематичний контроль за виконанням плану з прибутку;
- Виявлення чинників, що формують показники прибутку, і розрахунок їх впливу;
- Вивчення напрямів і тенденцій у розподілі прибутку
- Виявлення резервів збільшення прибутку;
- Розробка заходів щодо використання виявлених резервів.

Джерелами інформації для аналізу результатів діяльності є дані фінансової звітності (ф.1 «Баланс (Звіт про фінансовий стан)», ф.2 «Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)», ф.3 «Звіт про рух грошових коштів», ф.4 «Звіт про власний капітал», дані бухгалтерського обліку, статистична звітність.

Оскільки стійкість фінансового становища підприємства залежить від правильності та доцільності вкладення фінансових ресурсів у його активи, для її оцінки необхідно вивчити насамперед склад і структуру його активів, джерела їх формування та причини зміни. Загальна оцінка стану майна ПрАТ «ВАТ Калина» наведена в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Склад та джерела утворення майна ПрАТ «ВАТ Калина» у 2020-2022 рр. (тис. грн.)

Показники	Роки			Відхилення (+/-)	
	2020	2021	2022	2021 від 2020	2022 від 2020
Усього майна	30403	27885	39362	-2518	+8959
Необоротні активи	7382	7201	8813	-181	+1431
Оборотні активи	23021	20684	30549	-2337	+7528
Власний капітал	17628	18836	28475	+1208	+10847
Довгострокові зобов’язання і забезпечення	0	0	3422	0	+3422
Поточні зобов’язання	12775	9049	7465	-3726	-5310

ВСЕ 2023

Проаналізувавши дані табл. 2.1 можна зробити висновки про те, що у вартості майна в розпорядженні даного підприємства протягом 2020-2023 років відмічались різні тенденції. У 2021 році можна відмітити значне зниження сумарної вартості майна на 2518 тис.грн, а у 2022 році відбулось значне збільшення вартості майна, що призвело до загального його збільшення протягом трьох років на 8959 тис.грн. Майно підприємства збільшувалось більшою мірою за рахунок оборотних коштів та значного збільшення власного капіталу у 2022 році. Збільшення оборотних активів відбувалось за рахунок збільшення виробничих запасів та товарів. Графічно динаміку активів зображено на рис. 2.1

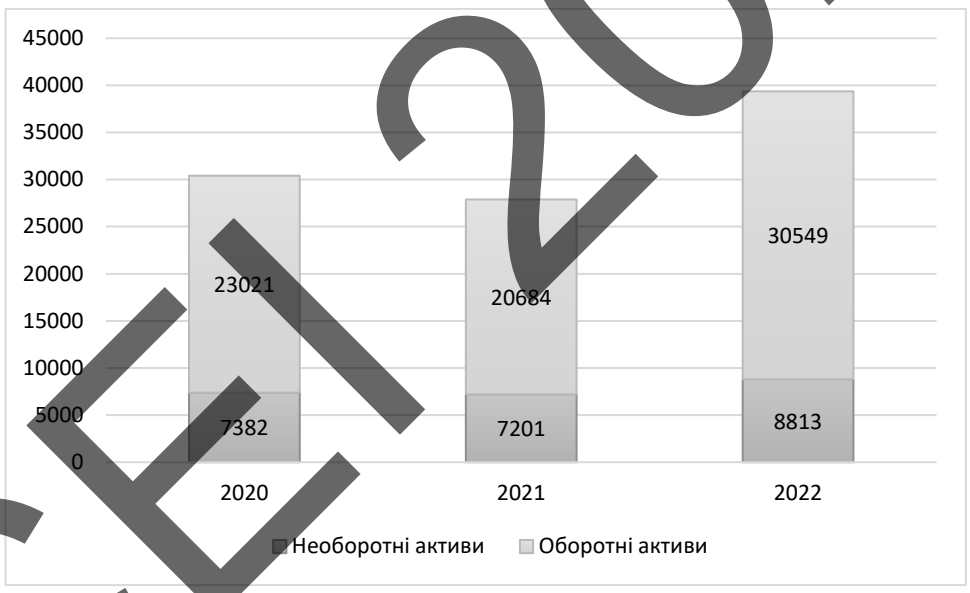


Рис. 2.1 Структура та динаміка активів ПрАТ «ВАТ Калина» у 2020-2022 рр.

На рис. 2.1 спостерігається загальна тенденція зростання необоротних активів за часовий період з 2020 по 2022 рік. Це може бути індикатором збільшення капіталовкладень або придбання довгострокових активів. Збільшення оборотних активів може вказувати на підвищену активність підприємства в області обігу оборотних коштів, можливо, пов'язане зі збільшенням виробництва або розширенням бізнесу.

ВСЕ 2023

Загалом, на основі аналізу можна сказати, що підприємство показує позитивні динаміки у збільшенні як необоротних, так і оборотних активів. Однак, для більш глибокого розуміння ситуації, слід додатково розглянути інші фінансові показники, такі як прибуток, зобов'язання та інші складові фінансової звітності.

Склад та динаміка капіталу ПрАТ «ВАТ Калина» зображено на рис. 2.2.

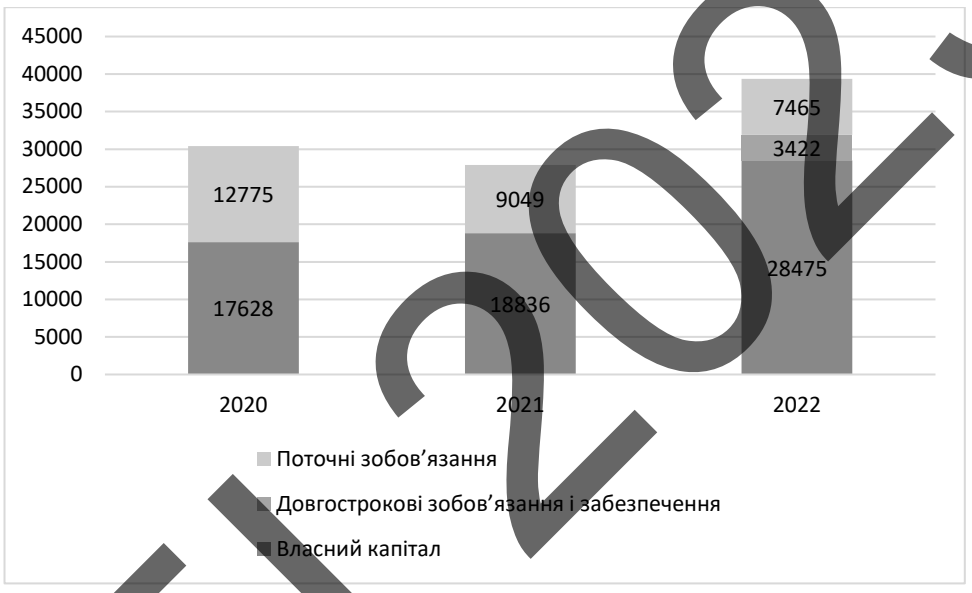


Рис. 2.2 Склад та динаміка пасивів ПрАТ «ВАТ Калина»

З даних рис. 2.2 відмічаємо суттєвий зріст власного капіталу протягом трьох років. Це може свідчити про те, що підприємство здатне генерувати прибуток або залучати нові інвестиції. За останній рік з'явилися довгострокові зобов'язання і забезпечення на рахунку підприємства, що може свідчити про розширення діяльності. Загальний тренд показує зменшення поточних зобов'язань протягом розглянутого періоду. Це може бути індикатором більш ефективного управління кредитами та забезпеченням фінансової стабільності.

В цілому, підприємство демонструє стабільний ріст власного капіталу, при цьому збільшення довгострокових зобов'язань може свідчити про стратегічне залучення додаткових ресурсів для розвитку. Зменшення поточних зобов'язань вказує на здатність ефективно керувати поточними фінансовими зобов'язаннями

ВСЕ! 2023

Згідно з Господарським Кодексом України [2] в умовах ринкової економіки підприємства здійснюють свою діяльність з метою отримання відповідного доходу. Дохід створює основу для самостійної прибутковості підприємства. Однак він має бути достатнім для покриття витрат підприємства на продаж товарів та інші види діяльності, виконання зобов'язань перед бюджетом та отримання чистого прибутку за умови, що його сума достатня для покриття витрат підприємства.

Склад доходів ПрАТ «ВАТ Калина» наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Динаміка доходів ПрАТ «ВАТ Калина» за 2020-2022 рр. (тис. грн.)

Показники	Роки			2021/2020		2022/2020	
	2020	2021	2022	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %
Загальний дохід від реалізації товарів	64461	101563	103582	+39121	157,6	+39121	160,7
Інші операційні доходи	137	42	7654	-95	30,6	+7517	55,9
Інші фінансові доходи	3277	2051	0	-1226	62,6	0	0
Всього доходів	67875	103656	111236	+35781	152,7	+43361	163,9

Дані табл. 2.2 свідчать про те, що доходи підприємства за період з 2020 по 2022 роки зростали. Так, у 2020 р. дохід від реалізації товарів склав 64461 тис.грн., у 2021 р. він вже становив 101563 тис.грн., а у 2022 р. – 103582 тис.грн. Тобто загальне зростання доходу від реалізації становить + 39121 тис.грн. Слід зазначити, що зростання відбулось досить значне.

Структуру та динаміку доходів ПрАТ «ВАТ Калина» зображено на рис. 2.3.

ВСЕ 2023

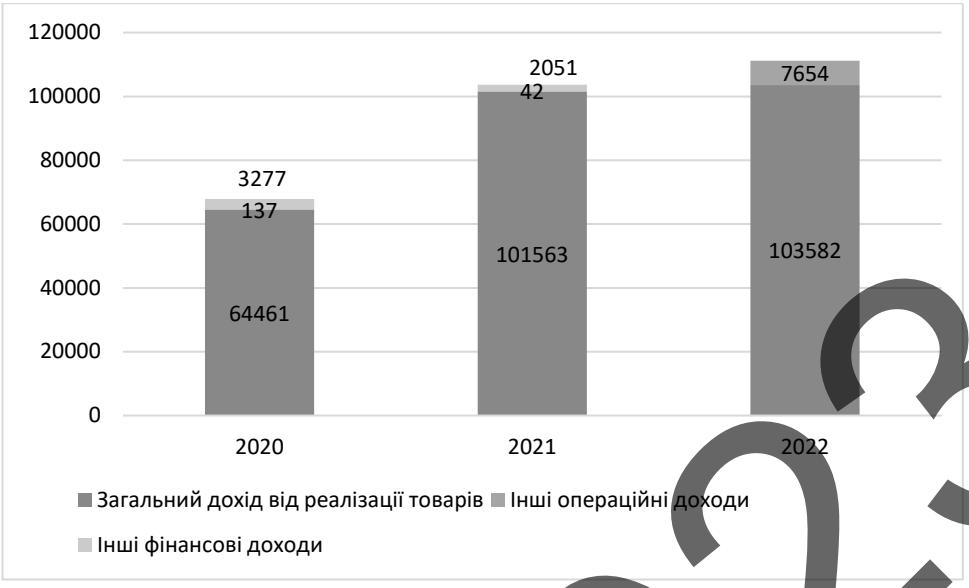


Рис. 2.3 Склад та динаміка доходів ПрАТ «ВАТ Калина» у 2020-2022 рр.

Проаналізувавши дані рис. 2.3 можна сказати, що загальний дохід від реалізації товарів зростав протягом розглянутого періоду. Це може свідчити про збільшення обсягів продажу або підвищення цін на товари. Значуще збільшення інших операційних доходів у 2022 році може вказувати на різноманітні джерела доходу поза основною діяльністю підприємства, наприклад, додаткові послуги чи інвестиційні операції. Зменшення інших фінансових доходів у 2022 році може бути пов'язано з різними факторами, такими як зміни в інвестиційній стратегії чи управління фінансовими ризиками. Загальний дохід підприємства також зростає, і це може свідчити про загальний позитивний тренд у фінансовому стані підприємства.

Підприємство демонструє стабільний ріст валового доходу за рахунок збільшення обсягів реалізації товарів та появи додаткових доходів з інших операційних джерел. Однак зменшення інших фінансових доходів може вимагати уваги для розуміння причин та розроблення стратегій управління доходами.

Для здійснення своєї діяльності торговельне підприємство використовує трудові, фінансові та матеріальні ресурси. Ресурси, що застосовуються в торговельно-технологічних процесах, споживаються і трансформуються у

ВСЕ 2023

витрати. Структуру витрат і відрахувань ПрАТ «ВАТ Калина» показано в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Динаміка витрат і відрахувань ПрАТ «ВАТ Калина»
за 2020-2022 рр. (тис. грн.)

Показники	Роки					
	2020		2021		2022	
	сума	Питома вага, %	сума	Питома вага, %	сума	Питома вага, %
1	2	3	4	5	6	7
Собівартість реалізованої продукції	49277	74,7	79447	77,5	76499	75,3
Адміністративні витрати	6076	9,2	15952	15,6	14306	14,1
Витрати на збут	2953	4,5	634	0,6	3742	3,7
Інші операційні витрати	3223	4,9	2237	2,2	4871	4,8
Фінансові витрати	4010	6,1	3183	3,1	45	0,0
Інші витрати	29	0,0	730	0,7	18	0,0
Податок на прибуток від звичайної діяльності	415	0,6	265	0,3	2116	2,1
Всього витрат і відрахувань	65983	100	102448	100	101597	100

Як видно з табл. 2.3, з-поміж витрат найбільшу питому вагу має собівартість реалізованої продукції – 74,7 % у 2020 р., 77,5 % у 2021 р. і 73,5 % у 2022 р. Значну частку становлять адміністративні витрати. Так, у 2020 році вони дорівнювали 6076 тис.грн., у 2021 році збільшились на 9876 тис.грн. і склали 15952 тис.грн., а у 2022 році ці витрати склали 14306 тис. грн., тобто дещо зменшились і склали 14,1% у загальній структурі витрат.

Графічно динаміку витрат подано на рис. 2.4.

ВСЕЇ 2023

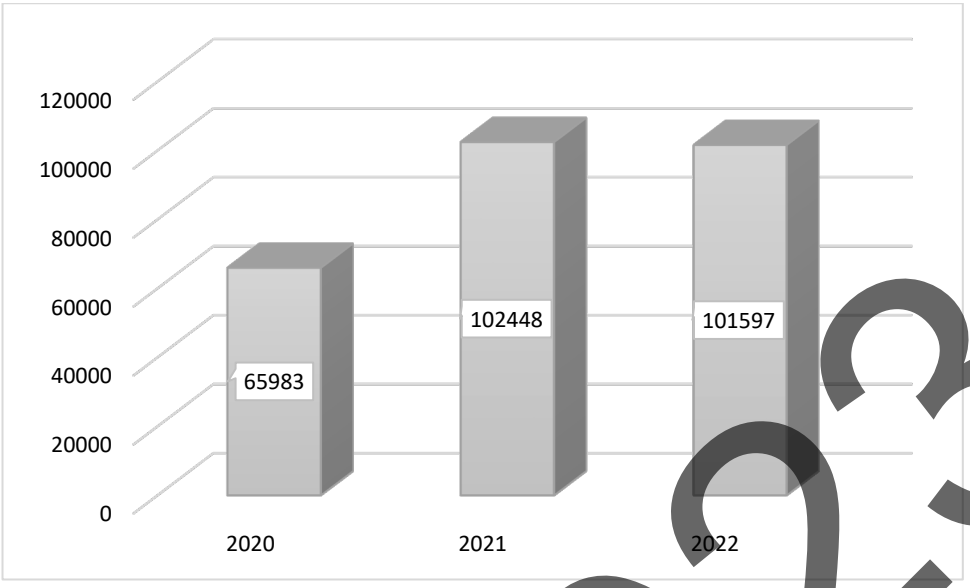


Рис. 2.4 Динаміка витрат ПрАТ «ВАТ Калина» у 2020-2022 рр.

З рис. 2.4 видно, що загальні витрати та відрахування підприємства за розглянуті три роки показують відносно стабільну динаміку. Хоча в 2021 році відбулось значне збільшення, в 2022 році маємо невелике зменшення.

В цілому, підприємство зберігає певну стабільність у контролі над витратами та відрахуваннями. Однак важливо враховувати контекст цих витрат, порівнювати їх із доходами та аналізувати структуру витрат для ефективного управління фінансами підприємства.

Основним показником ефективності роботи підприємства є прибуток. У торгівлі прибуток визначається як різниця між виручкою і поточними витратами компанії. Прибуток характеризує кінцевий результат діяльності торговельного підприємства. Його отримання є необхідною умовою для розширеного відтворення на підприємстві. Прибуток може бути використаний для визначення рентабельності. Рівень рентабельності торговельного підприємства визначається відношенням прибутку до обороту. Воно показує, який відсоток від обороту становить прибуток. Склад прибутку ПрАТ «ВАТ Калина» наведений у табл. 2.4.

ВСЕ 2023

Таблиця 2.4

Динаміка прибутку і рентабельності ПрАТ «ВАТ Калина»
за 2020-2022 рр. (тис. грн.)

Показники	Роки			2021/2020		2022/2020	
	2020	2021	2022	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %
Прибуток від реалізації товарів	15184	22116	27083	6932	145,7	11899	178,4
Прибуток від операційної діяльності	3069	3335	11818	266	108,7	8749	385,1
Прибуток до оподаткування	2307	1473	11755	-834	63,8	9448	509,5
Чистий прибуток	1892	1208	9639	-684	63,8	7747	509,5
Рентабельність товарообороту, %	30,8	27,8	35,4	-3	90,3	+4,6	115

Дані табл. 2.4 показують, що найбільшу абсолютну суму має прибуток від реалізації товарів (валовий дохід). Він зріс у 2022 році проти 2020 року на 11899 тис.грн., тобто на 78,4%. Рентабельність ПрАТ «ВАТ Калина» за період з 2020 по 2022 рр. мала різні тенденції – у 2021 році відбулось незначне зниження на 3%, але вже у 2022 році ми бачимо зростання, загальне значення якого становить +4,6%.

Прибуток від реалізації товарів показує стабільний ріст протягом трьох років. Це може бути результатом збільшення обсягів продажу, підвищення цін або оптимізації виробничих витрат. Суттєве збільшення прибутку від операційної діяльності в 2022 році свідчить про ефективність управління операційними процесами та можливе поліпшення маржинальності. Прибуток до оподаткування значно зростає в 2022 році, що може бути результатом покращення управлінської ефективності або змін в податковій політиці. Чистий прибуток показує стабільний ріст, особливо у 2022 році. Це свідчить про загальну фінансову стійкість та ефективність стратегій управління.

ВСЕІ 2023

Підприємство демонструє позитивні тенденції у зростанні прибутковості, що може бути результатом успішного ведення бізнесу, оптимізації виробничих процесів та ефективного фінансового управління.

Таким чином, виходячи з аналізу цього розділу, можна сказати, що основними показниками фінансово-господарської діяльності цього торговельного підприємства є обіг, доходи, витрати, прибуток і рентабельність. Аналіз господарської діяльності ПрАТ «ВАТ Калина» показує, що підприємство добре забезпечено власним капіталом, який є джерелом формування активів підприємства.

2.2 Економічна оцінка трудових ресурсів ПрАТ «ВАТ Калина»

Результати господарської діяльності торговельного підприємства насамперед залежать від ефективності використання трудових ресурсів підприємства – його живої робочої сили.

Трудові ресурси підприємства відіграють важливу роль у вирішенні науково-технічних, організаційних та економічних завдань управління. Обсяг трудових ресурсів та їхнє раціональне використання багато в чому визначають організаційно-технологічний рівень виробництва, характеризують ступінь використання техніки, технології та предметів праці, створюють умови для високої конкурентоспроможності та фінансової стійкості.

Відправною точкою для оцінки потенціалу трудових ресурсів і прийняття рішення про їх модифікацію є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання. З переходом до ринкової економіки аналіз трудових відносин набуває дедалі більшого значення, оскільки праця стає цінною і конкурентоспроможною на ринку праці. Це розширило сферу аналітичних досліджень, і критерії оптимізації трудових відносин тепер включають не тільки економічні, а й соціальні параметри.

ВСЕ 2023

Економічна та соціальна захищеність праці, з одного боку, і важкі умови праці, з іншого, становлять сферу поглибленого аналітичного дослідження трудового потенціалу підприємств. Схема економічного аналізу трудових ресурсів підприємства зображено на рис. 2.5.

Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою проводиться шляхом порівняння фактичної чисельності працівників за категоріями з плановими показниками і показниками, досягнутими в попередньому періоді. Це дає змогу визначити рівень виконання плану і динаміку показників. Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою та її використання проводиться в тісному зв'язку з аналізом реалізації продукції, продуктивності праці, трудомісткості та використання робочого часу.

Основними показниками використання трудових ресурсів є дані про чисельність працівників різних категорій і професій, їх кваліфікацію та рівень освіти, тривалість робочого часу (людино-днів), людино-години, кількість виконаних робіт, а також інформація про переведення працівників.

Переведення працівників відображаються в наказах і розпорядженнях про прийняття на роботу, переведення, звільнення та відпустки.

Залежно від характеру участі у виробничому процесі працівників підприємств можна поділити на працівників основної діяльності (або виробничий персонал) і працівників неосновної діяльності (невиробничий персонал).

У торгівлі до працівників основної діяльності належать усі працівники, зайняті закупівлею, транспортуванням, зберіганням, підготовкою та продажем товарів і виконанням інших господарських функцій, пов'язаних з торговельно-технічною діяльністю підприємства та його функціонуванням як самостійного суб'єкта ринку.

ВСЕ 2023

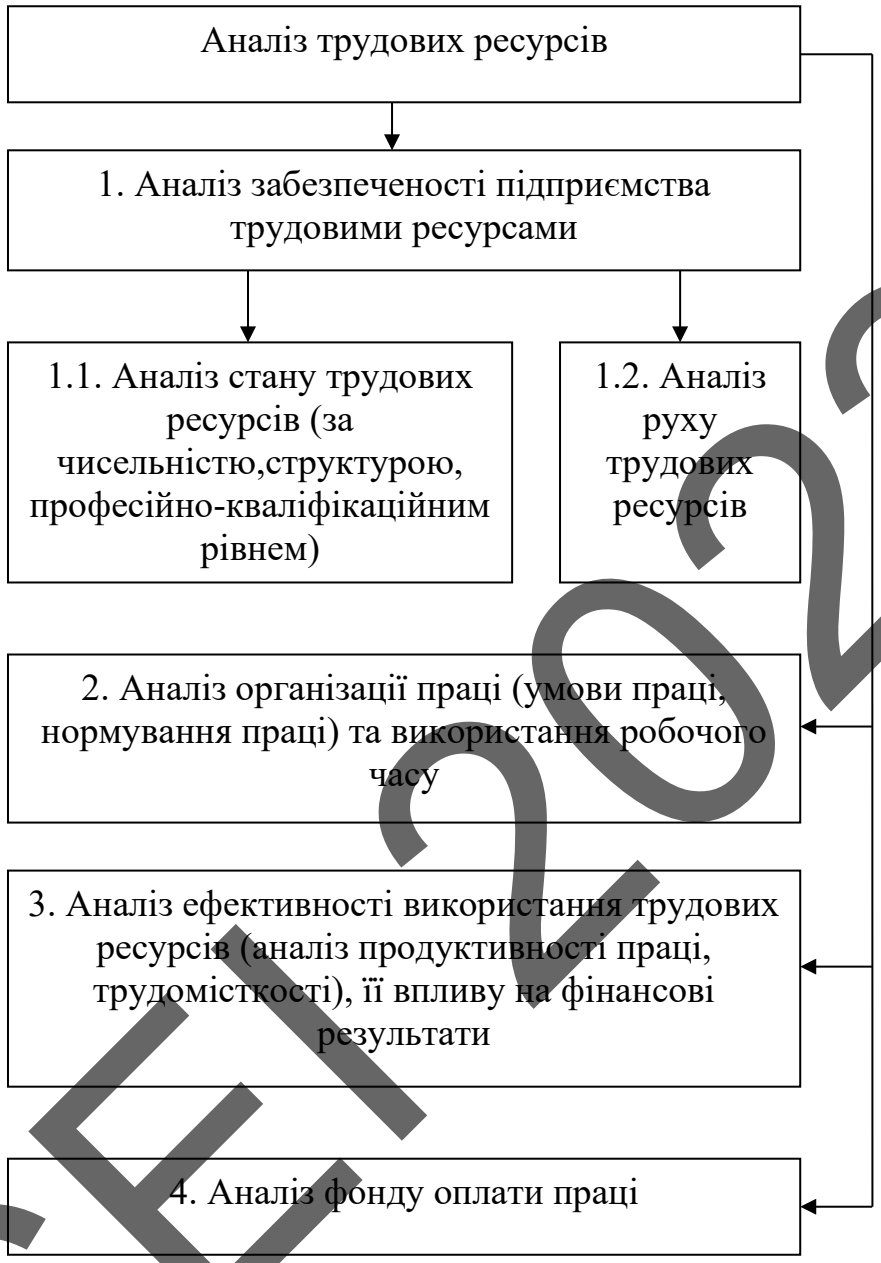


Рис.2.5 Схема економічного аналізу трудових ресурсів підприємства

Невиробничий персонал є частиною штату підприємства і отримує від нього фінансову підтримку, але не пов'язаний з основною діяльністю підприємства. До цієї групи належать працівники, зайняті на об'єктах соціальної інфраструктури підприємства, таких як медичні та оздоровчі заклади, житлово-комунальні служби, освітні заклади та дитячі центри.

Деякі дані, необхідні для аналізу забезпеченості ПрАТ «ВАТ Калина» трудовими ресурсами, наведено в табл.2.5.

ВСЕ 2023

Таблиця 2.5

Оцінка забезпеченості ПрАТ «ВАТ Калина» трудовими ресурсами у 2020-2022 рр. (осіб)

Показники	Роки			2021/2020		2022/2020	
	2020	2021	2022	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %
Усього персоналу, у т.ч.	400	410	426	10	102,5	26	106,5
- продавці	220	195	201	-25	88,6	-19	91,4
- інші робітники	60	83	80	23	138,3	20	133,3
- службовці	65	70	73	5	107,7	8	112,3
- керівники	16	18	22	2	112,5	6	137,5
- спеціалісти	39	44	50	5	112,8	11	128,2

З табл. 2.5 бачимо, що на ПрАТ «ВАТ Калина» протягом 2020-2023 рр. відбувалось збільшення персоналу як у цілому по підприємству, так і за окремими категоріями працівників.

Так, у 2020 р. чисельність персоналу даного підприємства була 400 осіб, у 2021 р. – 410 осіб, у 2022 р. чисельність збільшилась ще на 16 осіб і склала 426 осіб, тобто загальне збільшення склало 26 осіб (+6,5%).

Чисельність продавців протягом 2020-2022 рр. змінювалась наступним чином: у 2021 р. на 25 осіб менше ніж у 2020, у 2022 р. на 6 осіб більше ніж у 2021 р. При загальній тенденції збільшення персоналу на підприємстві, такі дані свідчать про значні зміни у структурі персоналу ПрАТ «ВАТ Калина».

Важливо також вивчити структуру персоналу підприємства і визначити рівень його оптимальності. Для цього порівнюють фактичну питому вагу кожної категорії персоналу в його загальній кількості з питомою вагою попереднього року, протягом кількох періодів і визначають відхилення (табл. 2.6).

ВСЕІ 2023

Таблиця 2.6

Структура трудових ресурсів ПрАТ «ВАТ Калина» (осіб)

Категорії персоналу	Роки					
	2020		2021		2022	
	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%	Кількість осіб	%
Усього персоналу	400	100	410	100	426	100
- продавці	220	55,0	195	47,6	201	47,2
- службовці	60	15,0	83	20,2	80	18,8
- спеціалісти	65	16,3	70	17,1	73	17,1
- керівники	16	4,0	18	4,4	22	5,2
- інші робітники	39	9,8	44	10,7	50	11,7

Дані табл. 2.6 свідчать, що питома вага продавців у загальній чисельності працівників ПрАТ «ВАТ Калина» є найбільшою, і становить 55 % у 2020 р., у 2021 році проти 2020 р. зменшилась на 7,4 %, а у 2022 питома вага продавців теж дещо знизилась і склала 47,2%. Питома вага службовців, керівників та спеціалістів за період, що аналізується змінювалась, але відхилення були незначними.

Найважливішим етапом аналізу трудового забезпечення підприємства є вивчення його руху. Як відомо, склад робочої сили в будь-якій компанії постійно змінюється за рахунок скорочень, виходу на пенсію, звільнень, переведень усередині структурних підрозділів і набору нових працівників як для заміни тих, що вибули, так і у зв'язку з розширенням діяльності. Якщо плинність кадрів надто висока, то виникають додаткові витрати на навчання і перенавчання нових співробітників, що знижує продуктивність праці протягом певного періоду часу не лише для нових співробітників, які освоюють нові умови праці, а й для звільнених працівників, яким потрібен час для пошуку нової роботи.

ВСЕІ 2023

Для вивчення руху робочої сили на підприємствах розраховують коефіцієнти обороту з найму (оновлення персоналу) і звільнення, а також плинність, стабільність, загальний оборот і співвідношення найнятих і звільнених працівників.

Коефіцієнт обороту з приймання (коефіцієнт оновлення персоналу) ($КП_О$) розраховується як відношення заново прийнятих працівників до середньоспискової чисельності працівників:

$$КП_О = \frac{Ч_П}{Ч_{СС}}, \quad (2.1)$$

де $КП_О$ – коефіцієнт оновлення персоналу;

Чп – загальна кількість прийнятих на роботу;

Чсс – середньоспискова чисельність

Розрахуємо коефіцієнт оновлення персоналу для ПрАТ «ВАТ Калина» у 2020-2022 рр.:

$КП_{О\ 2020}$= 8/400 = 0,02

$КП_{О\ 2021}$= 18/410 = 0,05

$КП_{О\ 2022}$= 32/426 = 0,08

Коефіцієнт співвідношення прийнятих та звільнених працівників розраховується наступним чином:

$$КП_п = \frac{Ч_п}{Ч_з}, \quad (2.2)$$

де Чп – загальна кількість прийнятих на роботу;

Чз – кількість звільнених з роботи.

ВСЕІ 2023

Розрахуємо коефіцієнт співвідношення прийнятих і звільнених працівників для ПрАТ «ВАТ Калина» у 2020-2022 рр.:

$КП_{П\ 2020}$= 8/7 = 1,14

$КП_{П\ 2021}$= 18/8 = 2,25

$КП_{П\ 2022}$= 32/16 = 2

Коефіцієнт загального обороту ($КП_{об}$) обчислюють як відношення кількості заново прийнятих на роботу і тих, що вибули, до середньоспискової чисельності працівників:

$$КПоб = \frac{Ч_п + Ч_з}{Ч_{сс}} \quad (2.3)$$

Розрахуємо коефіцієнт загального обороту персоналу для ПрАТ «ВАТ Калина» у 2020-2022 рр.:

$КП_{об\ 2020}$= (8+7)/400 = 0,04

$КП_{об\ 2021}$= (18+8)/410 = 0,06

$КП_{об\ 2022}$= (32+16)/426 = 0,12

Коефіцієнт плинності кадрів ($КП_{пл}$) розраховують як відношення кількості звільнених з усіх причин до середньоспискової чисельності:

$$КП_{пл} = \frac{Ч_з}{Ч_{сс}} \quad (2.4)$$

Розрахуємо коефіцієнт плинності кадрів для ПрАТ «Калина» у 2020-2022 рр.:

$КП_{пл\ 2020}$= 7/400 = 0,02

$КП_{пл\ 2021}$= 8/410 = 0,02

$КП_{пл\ 2022}$= 16/426 = 0,04

ВСЕП 2023

Збільшення коефіцієнта оновлення персоналу на ПрАТ «ВАТ Калина» свідчить про те, що підприємство відділяє увагу відновленню та розвитку свого персоналу. Високий коефіцієнт може свідчити про активний процес найму нових працівників та їхнє навчання.

Збільшення коефіцієнту співвідношення прийнятих та звільнених вказує на те, що підприємство активно приймає нових працівників порівняно з кількістю звільнених. Це може бути позитивним сигналом, що підприємство збільшує свою робочу силу для вирішення нових завдань чи розвитку бізнесу.

Збільшення коефіцієнта загального обороту вказує на те, що підприємство збільшує обіговість своїх ресурсів і активно використовує свої активи для генерації прибутку.

Хоча коефіцієнт плинності кадрів зріс, його значення є досить невеликим. Це може вказувати на стабільність робочої сили та невелику рухливість персоналу на підприємстві.

Аналіз цих коефіцієнтів свідчить про те, що підприємство активно займається управлінням персоналом, збільшуючи кількість працівників і прагнучи оптимізувати ефективність своєї роботи. Зростання коефіцієнта загального обороту може свідчити про позитивні зміни в ефективності використання ресурсів.

Однак вищезазначені показники використання потенціалу праці не дають вичерпного уявлення про це використання і не можуть розглядатися як фактори, що безпосередньо впливають на оборот. Оборот залежить не тільки від чисельності працівників, а й від кількості витраченої праці, тобто від тривалості робочого часу, ефективності праці та продуктивності. Тому на наступному етапі аналізу необхідно вивчити ефективність використання робочого часу співробітниками компанії, виявити непродуктивні витрати робочого часу, установити їхні причини і намітити шляхи подальшого поліпшення використання робочого часу.

Одним із основних факторів, що впливає на продуктивність праці, є використання робочого часу. Зменшення втрат робочого часу і

ВСЕ 2023

нераціональних його витрат веде од зростання продуктивності праці, кращого використання трудових ресурсів без додаткових заходів і витрат.

Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити за кількістю днів і годин, відпрацьованих одним працівником у звітному періоді, та інтенсивністю робочого часу. Під час аналізу необхідно визначити відхилення показників за звітний період від аналогічних показників у минулому і встановити можливі причини відхилень. Такий аналіз має бути проведений за кожною категорією працівників, за кожним підрозділом і за підприємством загалом, за звітний період і в динаміці (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Динаміка використання робочого часу на ПрАТ «ВАТ Калина» у 2020-2022 рр.

Показники	Роки			2021/2020		2022/2020	
	2020	2021	2022	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %
1.Середньооблікова чисельність працівників, осіб	400	410	426	10	102,5	26	106,5
2.Фонд робочого часу, людино-год.	761600	760960	804288	-640	99,9	42688	105,6
з нього відпрацьовано	723520	692474	739945	-31046	95,7	16425	102,3
не відпрацьовано	38080	68486	64343	30406	179,8	26263	169,0
3. Відпрацьовано одним працівником				0		0	
днів	238	232	236	-6	97,5	-2	99,2
годин	1904	1856	1888	-48	97,5	-16	99,2
4.Середня тривалість робочого дня, год.	8	8	8	0	100,0	0	100,0

Як свідчать дані табл. 2.7, загальний фонд робочого часу зростає з 761600 людино-годин в 2020 році до 804288 людино-годин в 2022 році. При

ВСЕ 2023

цьому, частка відпрацьованого часу та невідпрацьованого часу також змінюється. Темп зміни свідчить про певні коливання у фонді робочого часу, але загалом є позитивним.

Крім того спостерігається зменшення кількості днів та годин, відпрацьованих одним працівником, протягом розглянутого періоду. Темп зміни для обох років нижче 100%, що вказує на скорочення часу, відпрацьованого одним працівником. Середня тривалість робочого дня залишалася стабільною на рівні 8 годин протягом всього періоду.

Аналіз таблиці свідчить про збільшення чисельності працівників та фонду робочого часу, однак вказує на скорочення часу, відпрацьованого одним працівником. Важливо продовжувати вивчати додаткові фактори, щоб зрозуміти причини цих змін і визначити, чи вони є позитивними чи негативними для продуктивності підприємства.

Розрахуємо вплив факторів на збільшення фонду робочого часу. Величина фонду робочого часу ($Ф_{р.ч}$) залежить від чисельності працівників (Ч), кількості відпрацьованих одним працівником днів (Д) та середньої тривалості робочого дня (Т). Методом ланцюгових підстановок встановлюється вплив факторів на фонд робочого часу:

Фр.ч.р. = (Ч1 – Чо) * До * То = (426 – 400) * 238 *8 = 49504 год.

Фр.ч.д. = (Д1 – До) * Ч1 * То = (236 – 238) * 426 * 8 = -6816 год.

Фр.ч.т. = (Т1 – То) * Ч1 * Д1 = (8 – 8) * 426 * 236 = 0 год.

Разом = 42688 год.

Таким чином, фонд робочого часу збільшився у 2022 році проти 2020 року на 42688 год., у тому числі за рахунок збільшення чисельності працівників – на 49504 год., за рахунок меншої кількості відпрацьованих днів – зменшився на 6816 год. та залишився не змінним за рахунок сталої середньої тривалості робочого дня.

Результати розрахунків показують, що трудові ресурси підприємств використовуються досить ефективно.

ВСЕІ 2023

Таким чином, виходячи з аналізу цього питання, можна сказати, що торговельне підприємство ПрАТ «ВАТ Калина» добре забезпечено необхідними трудовими ресурсами і раціонально їх використовує, що, своєю чергою, сприяє збільшенню товарообігу і прибутку.

2.3 Аналіз ефективності та продуктивності праці персоналу ПрАТ «ВАТ Калина»

Одним із ключових питань економічної теорії та ділової практики є аналіз співвідношення між результатами і витратами, який заведено називати ефективністю.

Ефективність праці – це співвідношення між обсягом продукції, що випускається, і кількістю витраченої на неї праці. Іншими словами, підвищення ефективності праці означає збільшення випуску продукції без збільшення витрат праці. У ширшому розумінні підвищення ефективності праці означає, що люди постійно вдосконалюють свою економічну діяльність, працюють краще і постійно знаходять можливості виробляти більше та краще товарів за тих самих або менших витрат праці.

Слід розрізняти продуктивність праці продавців (консультантів, касирів) і продуктивність праці працівників торгівлі загалом. Зіставлення цих показників характеризує ефективність використання трудових ресурсів торгівлі. Чим більше співробітники обслуговують покупців, тим ефективнішим вважається їх використання. Продуктивність праці може бути підвищена як за рахунок збільшення виробітку на одного продавця, так і за рахунок скорочення чисельності працівників.

Ефективність праці – ширше поняття, ніж продуктивність праці. Ефективність означає досягнення найкращих результатів за найменших витрат. Її підвищення веде до зростання продуктивності праці, зниження витрат обігу та поліпшення якості державних послуг.

ВСЕ 2023

Рівень і динаміка продуктивності праці тією чи іншою мірою впливають на всі ключові показники діяльності компанії, включно з чисельністю співробітників, заробітною платою, прибутком і рентабельністю.

Основними завданнями аналізу продуктивності праці є такі

- визначення причин відхилення фактичних показників продуктивності праці від базових (планових);
- визначення ступеня впливу кожного фактора, що викликав те чи інше відхилення, на збільшення (зменшення) прибутку;
- визначення фактичної ефективності проведених організаційно-технічних заходів;
- оцінка стану продуктивності праці на підприємстві в цілому та в його галузях;
- вибір оптимального цільового показника зростання продуктивності праці на плановий період;
- розробка організаційно-технічних заходів щодо використання виявлених резервів і визначення їх економічної ефективності.

Аналіз продуктивності праці здійснюється на основі такої вихідної інформації: обсяг товарообороту; кількість працівників; загальна кількість відпрацьованих людино-годин (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Показники продуктивності праці ПрАТ «ВАТ Калина» за 2020-2022 рр.

Показники	Роки			2021/2020		2022/2020	
	2020	2021	2022	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Обсяг товарообороту, тис.грн	64461	101563	103582	+39121	157,6	+39121	160,7
Чисельність працівників, осіб	400	410	426	10	102,5	26	106,5

ВСЕІ 2023

Продовження табл. 2.8

1	2	3	4	5	6	7	8
Чисельність продавців, осіб	220	195	201	-25	88,6	-19	91,4
Питома вага про давців в загальній чисельності працівників, %	55	47,6	47,2	-7,4	86,5	-7,8	85,8
Кількість відпрацьованих працівниками людино-годин	761600	760960	804288	-640	99,9	42688	105,6
Кількість відпрацьованих працівниками людино-днів	95200	95120	100536	-80,00	99,92	5336	105,6
Кількість днів відпрацьованих одним працівником	238	232	236	-6	97,5	-2	99,2
Середня продуктивність праці одного працівника, грн.	161153	247715	243150	86562	153,7	81998	150,9
Середня продуктивність праці одного продавця, грн.	293005	520836	515333	227831	177,8	222329	175,9
Середньоденна продуктивність праці одного працівника, грн.	677,1	1067,7	1030,3	390,6	157,7	353,2	152,2
Середньогодинна продукт. праці одного прац., грн.	84,6	133,5	128,8	48,8	157,7	44,1	152,2

Дані табл. 2.8 свідчать про те, що середня продуктивність праці одного працюючого у 2022 році порівняно з 2020 роком зросла на 81998 грн., а одного продавця – на 222329 грн. Графічно зміни продуктивності праці зображено на рис. 2.6.

ВСЕ 2023



Рис. 2.6 Динаміка продуктивності праці на ПрАТ «ВАТ Калина» у 2020-2022 рр.

З рис. 2.6 видно, що протягом періоду, що аналізується, відбулось зростання середньоденної та середньогодинної продуктивності праці. Зростання даних показників відбулося головним чином за рахунок збільшення обсягу товарообороту, а також зміни кількості відпрацьованих людино-годин та людино-днів працівниками ПрАТ «ВАТ Калина». Резервами зростання середньої продуктивності праці одного працюючого є подолання втрат робочого часу.

Одним з найважливіших результатів інтенсифікації торгівлі є постійне скорочення витрат праці на здійснення торговельної діяльності, тобто зниження трудомісткості товарообороту. В табл. 2.9 наведено дані про трудомісткість товарообороту та її динаміку на ПрАТ «ВАТ Калина» за 2020-2022 рр.

ВСЕІ 2023

Таблиця 2.9

Трудомісткість товарообороту та її динаміка на ПрАТ «ВАТ Калина» за 2020-2022 рр.

Показники	Роки			2021/2020		2022/2020	
	2020	2021	2022	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %	Відхилення (+/-)	Темп зміни, %
Обсяг товарообороту, тис.грн	64461	101563	103582	+39121	157,6	+39121	160,7
Кількість відпрацьованих працівниками людино-годин	761600	760960	804288	-640	99,9	42688	105,6
Трудомісткість на 1000 грн., людино-годин	11,8	7,5	7,8	-4,3	63,4	-4,1	65,7

Проаналізувавши трудомісткість, можна сказати про те, що протягом 2020-2022 рр. відбувалось зниження даного показника. Так, в 2021 році порівняно з 2020 роком зниження трудомісткості відбулося на 36,6 %, а у 2022 р. порівняно з 2020 роком – на 34,3 %.

Графічно трудомісткість праці ПрАТ «ВАТ Калина» зображено на рис. 2.7

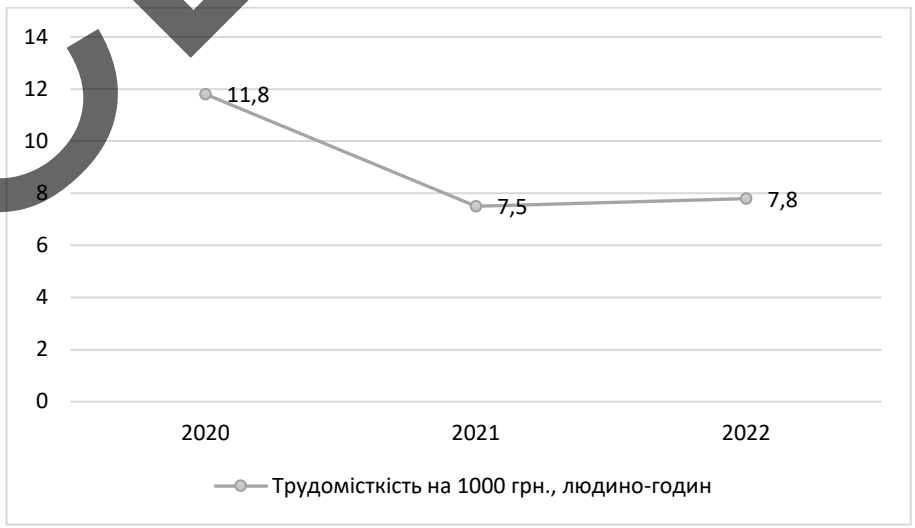


Рис. 2.7 Динаміка трудомісткості праці ПрАТ «ВАТ Калина» у 2020-2022 рр.

ВСЕП 2023

З рис. 2.7 видно, що за три роки трудомісткість на 1000 грн зменшилася з 11,8 в 2020 році до 7,8 в 2022 році. Значне зниження трудомісткості з 11,8 до 7,5 в 2021 році свідчить про ефективність використання праці в порівнянні з попереднім роком. Зниження трудомісткості може бути результатом оптимізації виробничих процесів, впровадження нових технологій або підвищення кваліфікації працівників. Легке збільшення в 2022 році може бути пов'язане з розширенням обсягів виробництва чи введенням нових видів продукції.

Аналіз даних про трудомісткість свідчить про позитивні зміни в ефективності використання ресурсів на підприємстві. Зниження трудомісткості за період може свідчити про впровадження ефективних стратегій та технологій, спрямованих на підвищення продуктивності.

Таким чином, проаналізувавши діяльність ПрАТ «ВАТ Калина», слід зазначити, що продуктивність праці працівників є важливим показником, який характеризує раціональне використання трудових ресурсів. Певною мірою рівень і динаміка продуктивності праці залежать від усіх основних показників діяльності підприємства, таких як чисельність працівників, фонд оплати праці, розмір прибутку та рентабельність.

ВСЕ 2023

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

3.1 Вдосконалення методів оцінки продуктивності та ефективності праці в торговельних підприємствах

Перехід до ринкової економіки вимагає переосмислення економічної природи праці та висуває на перший план категорію ефективності праці.

Проблема ефективності існує з моменту виникнення матеріального виробництва і відображає взаємозв'язки виробничих відносин конкретних способів виробництва. У сучасних умовах трансформації економіки України в ринкову, питання ефективності праці є одним із головних, оскільки від роботи одних учасників ринку залежать результати праці інших, її чіткість і послідовність.

Праця людини має єдину природу і є загальною, незалежно від форми власності чи статусу зайнятості. Тому економічні дослідження та господарська практика постійно стикаються з трьома основними проблемами, розв'язання яких гарантує розширене відтворення суспільства:

- збільшення бюджету вільного часу за рахунок економії праці та звільнення її від безпосереднього виробництва шляхом підвищення продуктивності праці;
- зниження витрат на виробництво споживчих товарів за рахунок підвищення ефективності виробництва;
- максимальне задоволення потреб людини за рахунок підвищення продуктивності суспільного виробництва.

Виходячи з матеріалу викладеного в розділі 1, ми поділяємо думку про те, що ефективність праці – це соціально-економічна категорія, яка визначає ступінь досягнення певних цілей і співвідноситься зі ступенем раціональності використання задіяних ресурсів.

ВСЕ 2023

Ефективність праці – ширше поняття, ніж продуктивність праці, яка охоплює витрати живої праці. Ефективність враховує не тільки живу, а й уречевлену (минулу) працю.

Як показує огляд теоретичних поглядів окремих економістів на ефективність і продуктивність праці, всі вони сперечаються про те, чи повинна категорія ефективності праці включати витрати на живу та уречевлену працю, а також на майбутню працю, яку нині включено до всіх продуктів, усіх видів товарів і торговельних послуг. При цьому не береться до уваги той факт, що майбутня праця – це праця, що бере участь у формуванні продукції (робіт, послуг) певної якості. Носієм майбутньої праці в торгівлі є продукт, його якість і якість послуги.

Якщо розглядати майбутню працю з погляду торгівлі, то в обмін на додаткові витрати на скорочення майбутньої праці магазини мають отримати певний додатковий дохід за рахунок підвищення продажної ціни на товари вищої якості. Скороченню майбутньої праці сприяє система бонусів, згідно з якою премії виплачуються при досягненні певних показників якості.

Таким чином, врахування майбутньої праці при визначенні загальної ефективності, на наш погляд, є одним із шляхів удосконалення оцінки ефективності праці та виявлення резервів її зростання в таких категоріях, як якість праці. Усе це вкрай важливо для загального підвищення ефективності праці. У кожному конкретному випадку необхідне розроблення показників, що дають змогу оцінити вплив якісних чинників через майбутні витрати праці з урахуванням специфіки торгівлі як виду економічної діяльності.

Огляд теоретичних проблем в розділі 1 показав, що під час оцінювання ефективності праці враховуються не всі аспекти цієї економічної категорії. Наприклад, не враховується привабливість праці.

Неможливо порівняти працю продавця-консультанта в бутику елітного одягу і продавця м'яса на продовольчому ринку. Привабливість праці в торгівлі пов'язана з умовами праці, якістю продукції, споживчою базою, умовами оплати та стимулами. На наш погляд, привабливість праці – це

ВСЕ 2023

соціально-економічна категорія, що характеризується характером роботи та її сумісністю із запитами працівників. Непривабливa робоча сила зазвичай менш продуктивна і неефективна, тому вона тісно пов'язана з умовами праці та якістю робочої сили.

Врахування привабливості робочої сили під час вимірювання ефективності праці – ще один спосіб поліпшити оцінку цієї економічної категорії.

Поняття «ефективність праці» - відносно «молода» економічна категорія, яку використовують переважно економісти. У торгівлі, наприклад, фактично використовується тільки продуктивність праці. Іншими словами, це один із часткових показників ефективності праці. Розроблення комплексної системи показників для оцінки ефективності праці в торгівлі – наступний напрямок удосконалення цієї категорії в галузі.

Після появи системи показників оцінки ефективності праці можна буде розробити комплексну методику виявлення резервів підвищення ефективності праці на підприємствах торгівлі.

Для оцінки аналізу продуктивності праці нами було розроблено блок-схему дослідження (рис. 3.1).

На першому етапі необхідно уточнити та встановити актуальність проблеми, проаналізувати теоретичні концепції та положення, а також показники для оцінки ефективності та продуктивності праці. Визначаються основні напрями вдосконалення методів оцінки ефективності праці та подальших досліджень.

На другому етапі буде продемонстровано показники для оцінювання ефективності праці на підприємствах торгівлі, встановлено часткові та інтегральні показники та методи їх розрахунку, проаналізовано фактори, що впливають на ефективність праці, побудовано відповідні економіко-математичні моделі.

ВСЕТ2023

На третьому етапі буде розроблено методику виявлення резервів і складання комплексної програми підвищення ефективності праці на підприємствах.

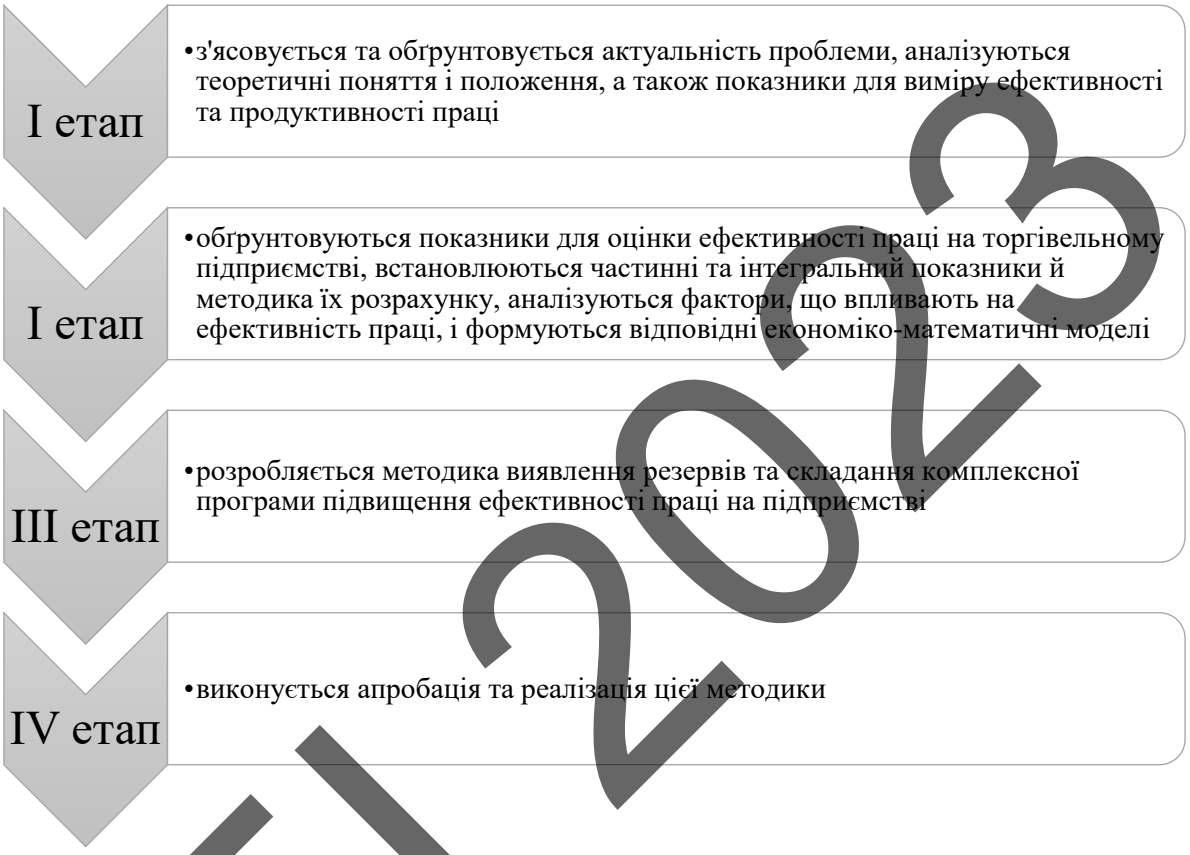


Рис. 3.1 Алгоритм дослідження аналізу продуктивності праці на підприємстві

На четвертому етапі проводиться апробація та впровадження методики.

Вимірювання продуктивності праці дає змогу проаналізувати, наскільки ефективно здійснюються виробничі процеси, а головне – дає підґрунтя для пошуку резервів підвищення продуктивності праці та визначення шляхів і напрямів удосконалення господарсько-фінансової діяльності торговельно-комерційних підприємств.

3.2 Виявлення напрямів підвищення продуктивності праці

Заробітна плата відіграє важливу роль у системі стимулювання праці. Заробітна плата – це винагорода, що виплачується за використання праці.

ВСЕІ 2023

На ПрАТ «ВАТ Калина» основною формою задоволення потреб співробітників є заробітна плата, яка в сучасних умовах є потужним стимулом. На досліджуваному підприємстві система оплати праці диференційована залежно від характеру роботи окремих категорій співробітників і можливості врахування їхнього особистого внеску в загальні результати діяльності компанії. У компанії використовують такі форми оплати праці, як погодинна і відрядна.

Погодинна оплата праці співробітників ПрАТ «ВАТ Калина» заснована на місячному окладі. Головний недолік цієї системи оплати праці полягає в тому, що менеджери не можуть впливати на продуктивність праці своїх співробітників, і у них немає стимулу підвищувати продуктивність і якість роботи.

За відрядної форми оплати праці за кожен відсотковий пункт нижче цільового показника обороту зменшується сума, еквівалентна 1 % від окладу, а за кожен відсотковий пункт вище – збільшується сума, еквівалентна 0,2 % від окладу.

Поєднання факторів стимулювання та винагороди є необхідним, але недостатнім, і для їхньої відповідності має бути створено ефективну систему винагороди.

Для підвищення ефективності стимулювання співробітників ПрАТ «ВАТ Калина» може бути розроблено шкалу розподілу фондів стимулювання. Визначення рекомендованого порядку розподілу коштів стимулювання праці здійснювалося шляхом розроблення комплексної системи матеріального стимулювання окремих категорій працівників з урахуванням розвитку виторгу та прибутку компанії. Існує діапазон різниці між 1 і 3. Це означає, що найталановитіші, найвідповідальніші та найпрацьовитіші співробітники всередині кожної групи можуть досягти в середньому втричі більших кінцевих результатів у процесі трудової діяльності, ніж найменш кваліфіковані та ледачі працівники.

ВСЕІ 2023

Таким чином, науково обґрунтоване формування величини матеріального стимулювання праці може бути обґрунтоване на основі співвідношення 1:3 у кожній групі працівників, функції яких однорідні. Іншими словами, регульовані працівники (основні та допоміжні) і основою формування їхніх стимулів є мінімальна гарантія держави з оплати праці та динаміка прибутку підприємства.

Таким чином, розрив між мінімальною і максимальною заробітною платою в групі регульованих і творчих працівників має бути втричі вищим. Слід підкреслити, що запропоновані варіанти оптимального співвідношення доходів окремих працівників не є ідеальними. Адже в кожній групі можуть бути як професіонали дуже високого рівня, так і ті, хто тільки починає займатися цим видом діяльності. Фонд основної заробітної плати пропонується розподіляти між працівниками без тарифів у межах загального фонду матеріального стимулювання. Для цього на основі теорії граничного зростання ефективності праці кожної категорії працівників розроблено шкалу диференціації заробітної плати працівників торговельних підприємств у співвідношенні 1:18, розподілену на три категорії (торгівля і бізнес, допоміжні робітники, фахівці та керівники).

Конкретні розряди працівникам пропонується присвоювати відповідно до розроблених умов підвищення розрядів, визначальними факторами яких є індивідуальна ефективність виконуваної роботи та дотримання нормативних вимог трудового договору і внутрішніх документів підприємства. На підставі висновків оціночної комісії, до складу якої входять керівники компанії та керівники підрозділів, кожному співробітнику присвоюється певний ступінь. Основна заробітна плата окремого працівника(*ЗПосні*) буде розраховуватись за формулою:

$$ЗПосні = \frac{ФОПосн*Сі}{\sum_{j=1}^{18} Сі*Чі}, \quad (3.1)$$

ВСЕ 2023

де *ФОПосн* – фонд основної заробітної плати працівників підприємства;

C_i – присвоєний ступінь і-го працівника;

$Ч_i$ - чисельність працівників j-го ступеня;

Таким чином, під час розподілу загального стимулювання співробітників питання розподілу ступенів усередині кожної групи має принципове значення. Умови для підвищення ступеня в цій групі співробітників можуть бути такими. (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Умови підвищення ступенів працівникам регламентованої і творчої праці

Група працівників	Ступінь	Умови підвищення ступеня
1	2	3
Робітники регламентованої праці		
1. Допоміжні	1	1. Виконання трудових обов'язків, передбачених контрактом 2. Дисциплінованість
	2	1. Дотримання індивідуальної норми робочого часу 2. Відсутність зауважень із боку керівництва
	3	Ініціатива в роботі, освоєння нової техніки
2. Торгово-оперативні	3	1. Виконання трудових обов'язків, передбачених контрактом 2. Дисциплінованість
	4	1. Виконання роботи відповідно рівню кваліфікації 2. Відсутність зауважень із боку керівництва
	5	Забезпечення виконання планових завдань
	6	Оволодіння працівником новими навичками в роботі, підвищення рівня його кваліфікації
	7	Сумісництво, складний графік роботи
	8	1. Старанне виконання доручень з боку керівництва 2. Ініціативність в роботі
	9	1. Підвищення показників ефективності праці в порівнянні з минулим періодом 2. Перемога у змаганні серед робітників підприємства
Працівники творчої праці		
3. Керівники спеціалісти	6	1. Виконання зобов'язань, передбачених трудовим контрактом 2. Дотримування комерційної таємниці
	7	Відсутність зауважень із боку керівництва по якості виконання функціональних обов'язків
	8	Відповідність рівня освіти займаній посаді
	9	Старанне виконання доручень керівництва
	10	Сумісництво
	11	Підвищення рівня кваліфікації, оволодіння новими спеціальностями; участь у семінарах та тренінгах
	12	Підвищення особистих показників ефективності
	13	Формування інноваційних пропозицій щодо збільшення прибутків підприємства
	14	Забезпечення доходу підприємству у розмірі, що перевищує його планове значення в середньому на працівника

ВСЕ 2023

	15	Прийняття важливих рішень щодо реорганізації процесу управління на підприємстві
	16	Успішне керівництво відділами та підрозділами
	17	Визначення особистих результатів в праці вищим керівництвом та власником підприємства
	18	1. Забезпечення збільшення прибутків підприємства 2. Вирішення в колективі конфліктів, трудових суперечок і випадків соціальних потрясінь

Присвоєння певного розряду кожному співробітнику залежить не тільки від специфіки його посади, освіти, стажу та досвіду роботи, а й насамперед від індивідуальної ефективності виконуваної роботи, нормативних вимог трудового договору та дотримання правил внутрішнього розпорядку компанії. Ці принципи лежать в основі визначення рівня співробітника. Це пов'язано з тим, що поділ персоналу на групи регулярної і творчої праці заснований на ступені їхнього впливу на ефективність господарської діяльності компанії та ступені регламентованості виконуваної ними роботи.

Відповідно до цих умов перехід на вищий рівень можливий тільки за дотримання стандартів попереднього рівня. Присвоєння певного розряду кожному співробітнику залежить насамперед від особистої ефективності виконуваної ним роботи і дотримання всіх вимог внутрішніх правил. Якщо співробітник досягає вищого розряду, то його зарплата відповідно збільшується, що, своєю чергою, є стимулом для працівника.

Однак такий підхід має свої обмеження, оскільки мотивація є результатом постійно мінливих і складних потреб.

Стимулювання співробітників – це спосіб заохочення їхньої участі у виробництві.

Системи матеріального стимулювання працівників включають: системи преміювання за поточні результати роботи; додаткові виплати та пільги; різні разові заохочення за результати роботи; матеріальну допомогу, фінансову підтримку (страхові та пенсійні програми); оплату за роботу у святкові дні.

Головними стимулами до роботи є почуття колективізму, професійне зростання і можливість кожного співробітника знайти в компанії місце, де він зможе повністю реалізувати свій потенціал.

ВСЕ 2023

Таким чином, можна стверджувати, що існують межі трудової мотивації, і щойно цих меж досягнуто, подальша мотивація до праці не може бути сформована. Мотивація – актуальний і складний процес, який потребує збалансованого застосування різних методів.

3.3 Пропозиції щодо організації системи управління людськими ресурсами для торгових компаній

Процес управління людськими ресурсами здійснювався в найрізноманітніших цивілізаціях і суспільствах. Управління трудовими ресурсами та їх раціональне використання відіграють важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня життя населення. Тому від того, наскільки раціонально вони сформовані, багато в чому залежить економічний потенціал різних видів економічної діяльності, темпи їхнього розвитку, підвищення соціального і культурного рівня життя працівників і роботодавців, становлення справжніх відносин соціального партнерства.

Для успішного формування та реалізації будь-якого стимулюючого елемента необхідні, насамперед, правильно підібраний персонал, якісне навчання, організаційна культура, тісна співпраця, можливості для прояву ініціативи, відповідна база знань, матеріальні та нематеріальні стимули.

У більшості компаній традиційно прийнята лінійно-функціональна структура управління. Це ієрархічна організація процесів управління за функціями. Для кожної з цих функцій формується лінійна система обслуговування, яка проходить через усе підприємство згори донизу. Тобто від директорів, начальників відділів і цехів, аж до начальників дільниць і робітників.

Лінійно-функціональна структура управління має певні переваги, такі як простота управління та відсутність дублювання функцій. Однак такий тип організаційної структури управління не забезпечує необхідної адаптації підприємства до мінливих ринкових умов. Передача інформації між

ВСЕ 2023

функціональними підрозділами занадто складна, як і загальний процес ухвалення рішень. Це пов'язано з тим, що питання обговорюються в кожному підрозділі по всьому ієрархічному ланцюжку знизу доверху. Водночас під час переходу з одного рівня управління на інший і з одного функціонального підрозділу в інший велика кількість інформації спотворюється або втрачається. Інновації, які з якихось причин не підходять для конкретної служби, можуть бути знищені низкою погоджень.

Частково подолати ці недоліки можна шляхом поділу підприємств і створення так званих «дівізіональних» структур управління. У принципі, такі продуктові підрозділи, іноді називають центрами прибутку або бізнес-центрами, мають лінійно-функціональну структуру управління. У результаті їхня гнучкість в умовах конкуренції виявляється недостатньою.

В управлінні також присутня субординація. Це можна забезпечити, радикально перебудувавши наявну систему управління і сформувавши не лінійно-функціональну, а командну структуру. Остання створюється шляхом поділу підприємства на більш дрібні бізнес-одиниці. Бізнес-одиниця – це «команда», що складається з робітників, техніків і службовців, які самостійно вирішують завдання, пов'язані з реалізацією конкретного продукту. Така реорганізація може бути проведена будь-якою компанією в будь-якій галузі. Вона може дати бажаний ефект.

В умовах розвитку ринкових відносин організаційна структура управління має бути спрямована на стимулювання співробітників і робочої сили та створення сприятливих умов для досягнення кінцевих цілей компанії. Необхідно також враховувати зміни в умовах ведення бізнесу. До ситуаційних чинників належать зміни в технології та обороті, орієнтація на інновації, характер і важливість розв'язуваної проблеми, система організації збуту продукції та її підтримки.

Існує стійкий зв'язок між наявним типом товарних продажів і типом організаційної структури управління в ПрАТ «ВАТ Калина». При зміні обсягів продажів істотно змінюються роль і позиціонування окремих функцій

ВСЕ 2023

управління, статус структурних підрозділів, масштаби управління, його стиль і методи.

Важливим ситуаційним чинником є інновації. Що стабільніше бізнес-середовище і нижча потреба в інноваціях, то більше переваг у лінійно-функціональних структур. І навпаки, що частіше оновлюється продукція, що різноманітніші та варіативніші умови виробництва, то глибшою й оперативнішою має бути організаційна структура управління, і менш регламентованими та формалізованими є відносини між елементами структури управління.

Характерною особливістю системного підходу є те, що він фокусується на вивченні зв'язків або відносин між елементами організаційної структури та функціонуванням системи в цілому. Системний підхід відкидає чітко формалізовані структури управління і вимагає врахування особливостей бізнес-ситуації та реальної компетентності керівників і фахівців у прийнятті управлінських рішень. У кожному конкретному випадку використання того чи іншого варіанта структури управління визначається специфікою умов керованого підприємства. Найефективніше виконання завдань забезпечується структурою, яка забезпечує досягнення поставлених цілей шляхом установлення прямої взаємодії між ланками управління будь-якого рівня за умови правильного перерозподілу прав і відповідальності без руйнування взаємозв'язків, що склалися в організації. Перерозподіл відповідальності між різними організаціями в лінійно-функціональній структурі спрямований на реалізацію конкретних програм, раціоналізацію та значне скорочення довжини горизонтальних зв'язків у процесі управління, мінімізацію негативних ефектів багаторівневого лінійного підпорядкування, прискорення ухвалення рішень та підвищення відповідальності за зміст і результати реалізації, а також сприяє підвищенню відповідальності за зміст і результати реалізації.

У багатьох випадках формування структур управління на основі програм не вимагає створення нових управлінських підрозділів, що робить ці

ВСЕ 2023

структури більш динамічними, такими, що легко реорганізуються, і такими, що простіше пов'язуються з кадрами Однак для того, щоб повною мірою використовувати переваги програмно-орієнтованих структур управління, необхідно ретельно продумати всю структуру управління. Насамперед це стосується взаємодії управлінської структури, яка здійснюється відповідно до виконуваних нею завдань, прав та обов'язків. Крім того, загальні характеристики організаційної структури управління ПрАТ «ВАТ Калина» повинні забезпечувати і регламентувати:

- кожен орган управління несе повну відповідальність за виконання своїх завдань;
- збалансованість завдань усіх підрозділів на кожному рівні управління з цілями вищих рівнів;
- усі функції управління, пов'язані з виконанням кожного завдання, є вертикально і горизонтально складними і взаємопов'язаними;
- найефективніший поділ праці та взаємодія між підрозділами і рівнями організації управління з урахуванням виконуваних функцій;
- концентрація прав і обов'язків при виконанні кожного конкретного управлінського завдання за рахунок розумного перерозподілу повноважень по горизонталі на кожному рівні управління і делегування повноважень по вертикалі.

Щоб виконати всі ці вимоги, необхідно сформувати складну структуру, виходячи з виробничої ситуації на конкретних об'єктах. На цій основі можуть бути розроблені нові структури управління.

У процесі вдосконалення організаційної структури управління дуже важливо своєчасно реагувати на якісні зміни в процесі реалізації товарів. Це вимагає систематичного аналізу та прийняття відповідних рішень на основі отриманих результатів. Усі організаційні рішення покликані забезпечити гнучкість як у процесі продажів, так і у формі управління. Стратегія розвитку національної економіки вимагає проведення в найближчому майбутньому структурних змін з повною опорою на форму власності на всіх рівнях

ВСЕ 2023

управління.

Зміни в організаційній структурі висувають нові вимоги до форм і методів управління персоналом на підприємствах.

Важливим мотивувальним чинником є зміст та умови праці. Монотонна, рутинна і легка робота не сприяє активній діяльності. З віком людям зазвичай хочеться займатися більш творчою роботою. Тому необхідно стежити за тим, щоб зміст роботи оновлювався досить швидко, а умови відповідали фізіологічним, соціальним і психічним потребам співробітників. Для цього компанії реорганізують свої виробництва і вводять новий графік роботи. Ці заходи спрямовані на подвоєння трудових функцій співробітників, підвищення їхньої відповідальності та створення можливостей для прояву ініціативи і самостійності.

Своєчасне просування по службі та професійне зростання співробітників також є мотивуючими факторами. Наприклад, німецькі компанії щорічно витрачають на підвищення кваліфікації співробітників близько 27 мільярдів євро, що перевищує відповідні державні витрати. Корпоративному персоналу виділяється чотири тижні на навчання на рік, вартість якого становить 25 000 євро на людину: крім навчання на робочому місці, самопідготовки та навчання в навчальних закладах, у японських компаніях існує система ротації між відділами. Американські компанії заохочують, а деякі навіть фінансують навчання співробітників за межами компанії. Особливо важливим стимулом у сучасних умовах є демократизація процесів управління компанією.

Який вигляд має мати система винагороди, що враховує внесок конкретного співробітника в досягнення цілей компанії? Вирішити цю проблему можна за допомогою збалансованої системи показників. Розглянемо застосування цього інструменту на прикладі запропонованого ПрАТ «ВАТ Калина» проекту зі створення інтегрованої системи управління людськими ресурсами. Перший крок – розробка і впровадження «бази» майбутньої системи винагороди, орієнтованої на досягнення цілей компанії; «базою» має

ВСЕ 2023

стати нова структура управління персоналом, що включає чотири відділи (рис. 3.2).

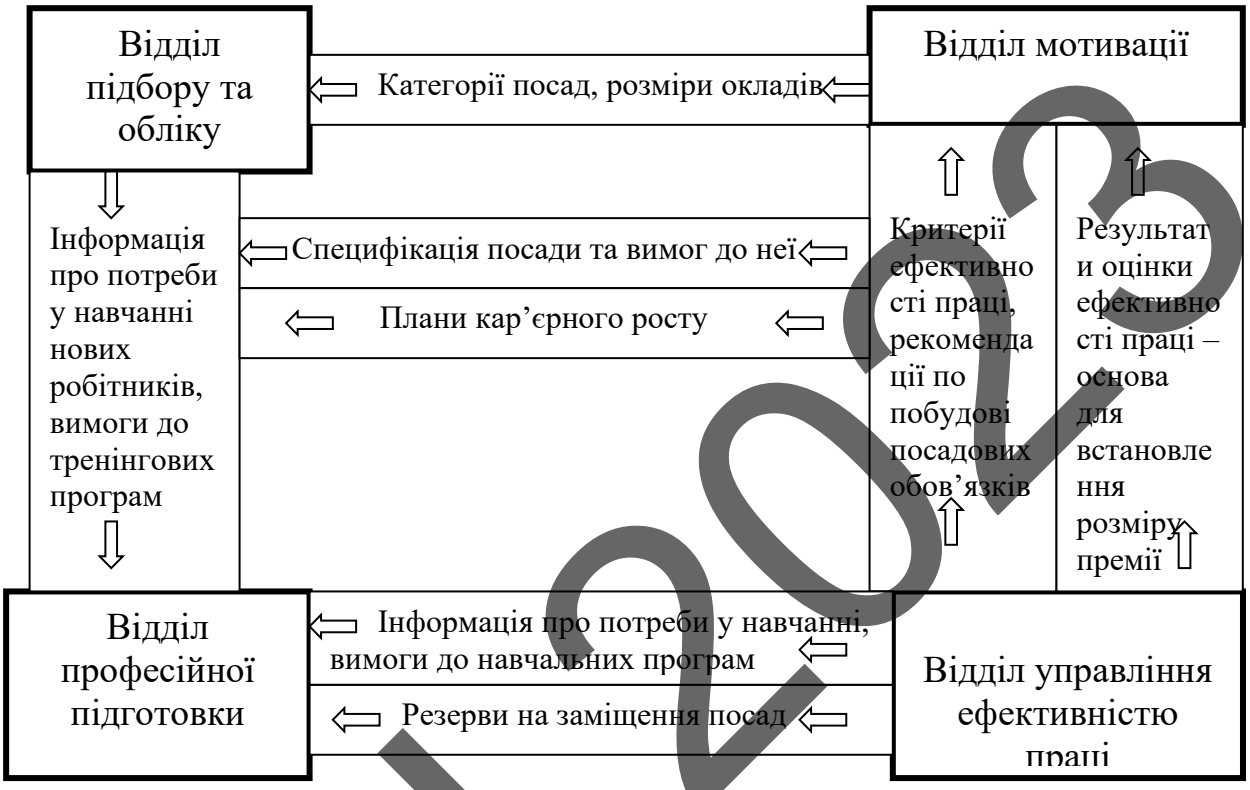


Рис. 3.2 Запропонована структура з управління персоналом

Як видно з рис. 3.2, структура управління людськими ресурсами має бути побудована таким чином, щоб усі завдання підрозділу вирішували на основі результатів оцінювання діяльності співробітників (його проводить відділ управління ефективністю).

Наприклад, відділ мотивації визначає форму матеріального (наприклад, встановлення розміру премії) і нематеріального (наприклад, публічне оцінювання діяльності) стимулювання співробітників у майбутніх періодах, виходячи з оцінювання ефективності роботи співробітника з досягнення поставлених цілей (на початку управлінського періоду).

На основі виявлених під час оцінки потреб у перепідготовці відділ навчання розробляє програми навчання, які дадуть змогу певним співробітникам у майбутньому ефективніше працювати для досягнення цілей споживчого товариства. Відділи найму та обліку, що відповідають за

ВСЕІ 2023

адміністративні функції, повинні розробляти і контролювати плани кар'єрного зростання.

Таким чином, добре розвинений відділ кадрів може впроваджувати і системи заохочення. Зрештою зусилля співробітників цього відділу спрямовані на безумовне досягнення цілей компанії ПрАТ «ВАТ Калина».

ВСЕІ 2023

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

В ході написання кваліфікаційної роботи було досягнуто основну мету – визначено та економічно обґрунтовано необхідність ефективного використання трудових ресурсів та розроблено практичні рекомендації щодо ефективного управління поточним функціонуванням операційних систем, що ґрунтується на дослідженні та аналізі діяльності торгівельного підприємства.

Праця працівників торгівлі – це історично відокремлена частина суспільної праці, необхідної для виробництва і продажу товарів з метою економічної доцільності.

Праця в торгівлі має унікальні характеристики. Вона продуктивна, оскільки робить свій внесок (у певній частині) у створення вартості товару в процесі завершення виробництва в торговельному секторі. Вона компенсується доданою вартістю, виробленою в торгівлі. Її виконавці належать до категорії непродуктивної праці (наприклад, облік товарів, продаж, облік грошових коштів, планування).

Трудові ресурси торгівлі посідають особливе місце в структурі сфери послуг і в загальнодержавній системі економічних відносин. Згідно даних Державної служби статистики України, чистий дохід від реалізації продукції підприємств оптової та роздрібної торгівлі у 2022 році склав 4206746,5 млн. грн, а це 39,4% від сумарного показника усіх підприємств за всіма видами економічної діяльності в Україні.

Узагальнюючи думки окремих учених, ми вважаємо, що ефективність праці слід розуміти як соціально-економічну категорію, що визначає ступінь досягнення тієї чи іншої мети порівняно зі ступенем раціональності використання задіяних ресурсів. Іншими словами, ефективність праці слід розглядати як зіставлення витрат і результатів. Ефективність праці проявляється в економічній оцінці продуктів виробленої та використаної праці. Щоб визначити економічну ефективність праці в торгівлі, необхідно проаналізувати й охарактеризувати процеси та функції торгівлі.

ВСЕ 2023

У сучасній вітчизняній науковій літературі немає єдиної думки про те, який з існуючих показників найбільшою мірою відображає економічний зміст ефективності (продуктивності) праці. Численні методи вимірювання продуктивності праці, описані в наукових працях, монографіях, публікаціях і періодичних виданнях, свідчать про надзвичайну важливість цього питання. І всі дослідники намагаються внести свій штрих у розвиток теорії продуктивності праці. Безсумнівно, продуктивність праці характеризує ефективність праці. Ба більше, показники ефективності праці мають максимально враховувати витрати всіх видів праці, бути максимально несприйнятливими до структурних змін в економіці та на підприємствах, забезпечувати порівнянність від мікро- до макрорівня. Це далеко не повний перелік вимог до показників ефективності праці.

Серед численних підходів до вимірювання досліджуваних показників можна виокремити дві принципово різні схеми їх розрахунку. Перша характеризує статичний аспект параметрів продуктивності праці, виражений у вигляді співвідношення між результатами і витратами. Друга відображає динамічний аспект і визначається співвідношенням економія/витрати.

Основними показниками, що характеризують рівень продуктивності праці, є виробіток і трудомісткість, які перебувають у зворотній залежності.

Другим етапом дослідження було здійснено оцінку ефективності використання трудових ресурсів та ПрАТ «ВАТ Калина». Приватне акціонерне товариство «Калина» було створено у 2000 році за згодою сторін. Основним видом діяльності підприємства є здійснення оптової та роздрібної торгівлі та надання послуг населенню.

Проведений комплексний аналіз показників фінансового та виробничого стану підприємства ПрАТ «ВАТ Калина» протягом трьох років, від 2020 до 2022 року, дає можливість сформулювати висновки щодо його ефективності та стратегічної динаміки.

Підприємство демонструє стабільний ріст доходів від реалізації товарів протягом розглянутого періоду, з 64461 у 2020 році до 103582 у 2022 році. Це

ВСЕ 2023

свідчить про успішну торговельну діяльність та можливий розвиток бізнесу. Прибуток від операційної діяльності зріс із 3069 у 2020 році до 11818 у 2022 році, що вказує на підвищену ефективність виробничих та управлінських процесів. Чистий прибуток зріс із 1892 у 2020 році до 9639 у 2022 році, що свідчить про ефективне фінансове управління та здатність генерувати прибуток.

Загальна тенденція збільшення необоротних та оборотних активів свідчить про стратегічні інвестиції та активний розвиток підприємства. Зростання власного капіталу та зменшення поточних зобов'язань підтверджують стійкість фінансової структури.

Загальна чисельність працівників зросла, але коефіцієнт оновлення та коефіцієнт співвідношення прийнятих та звільнених свідчать про активність у кадровому менеджменті. Фонд робочого часу зріс, що може бути індикатором збільшення виробничої потужності.

Аналіз ефективності праці на ПрАТ «ВАТ Калина» було проведено на основі розрахунку продуктивності праці та трудомісткості. Отримані дані свідчать про те, що середня продуктивність праці одного працюючого у 2022 році порівняно з 2020 роком зросла на 81998 грн., а одного продавця – на 222329 грн. Протягом періоду, що аналізується, відбулось зростання середньоденної та середньогодинної продуктивності праці. Зростання даних показників відбулося головним чином за рахунок збільшення обсягу товарообороту, а також зміни кількості відпрацьованих людино-годин та людино-днів працівниками ПрАТ «ВАТ Калина».

Проаналізувавши трудомісткість, можна сказати про те, що протягом 2020-2022 рр. відбувалось зниження даного показника. Так, в 2021 році порівняно з 2020 роком зниження трудомісткості відбулося на 36,6 %, а у 2022 р. порівняно з 2020 роком – на 34,3 %. Зменшення трудомісткості на 1000 грн. вказує на оптимізацію виробничих процесів та ефективне використання ресурсів.

ВСЕ 2023

Отже, підприємство продемонструвало позитивну динаміку у фінансових та виробничих аспектах. Зростання доходів, прибутку та чисельності працівників свідчать про успішну стратегію розвитку. Ефективне управління ресурсами та фінансами вказує на стійкість бізнесу. Рекомендується подальше спостереження та аналіз для підтримання позитивних тенденцій та ідентифікації можливостей для подальшого росту.

Як показує огляд теоретичних поглядів окремих економістів на ефективність і продуктивність праці, всі вони сперечаються про те, чи повинна категорія ефективності праці включати витрати на живу та уречевлену працю, а також на майбутню працю, яку нині включено до всіх продуктів, усіх видів товарів і торговельних послуг. При цьому не береться до уваги той факт, що майбутня праця – це праця, що бере участь у формуванні продукції (робіт, послуг) певної якості. Носієм майбутньої праці в торгівлі є продукт, його якість і якість послуги.

Якщо розглядати майбутню працю з погляду торгівлі, то в обмін на додаткові витрати на скорочення майбутньої праці магазини мають отримати певний додатковий дохід за рахунок підвищення продажної ціни на товари вищої якості. Скороченню майбутньої праці сприяє система бонусів, згідно з якою премії виплачуються при досягненні певних показників якості.

Таким чином, врахування майбутньої праці при визначенні загальної ефективності, на наш погляд, є одним із шляхів удосконалення оцінки ефективності праці та виявлення резервів її зростання в таких категоріях, як якість праці. Усе це вкрай важливо для загального підвищення ефективності праці. У кожному конкретному випадку необхідне розроблення показників, що дають змогу оцінити вплив якісних чинників через майбутні витрати праці з урахуванням специфіки торгівлі як виду економічної діяльності.

Для оцінки аналізу продуктивності праці нами розроблено алгоритм дослідження. На першому етапі необхідно уточнити та встановити актуальність проблеми, проаналізувати теоретичні концепції та положення, а також показники для оцінки ефективності та продуктивності праці.

ВСЕІ 2023

Визначаються основні напрями вдосконалення методів оцінки ефективності праці та подальших досліджень.

На другому етапі буде продемонстровано показники для оцінювання ефективності праці на підприємствах торгівлі, встановлено часткові та інтегральні показники та методи їх розрахунку, проаналізовано фактори, що впливають на ефективність праці, побудовано відповідні економіко-математичні моделі.

На третьому етапі буде розроблено методику виявлення резервів і складання комплексної програми підвищення ефективності праці на підприємствах.

На четвертому етапі проводиться апробація та впровадження методики.

Вимірювання продуктивності праці дає змогу проаналізувати, наскільки ефективно здійснюються виробничі процеси, а головне – дає підґрунтя для пошуку резервів підвищення продуктивності праці та визначення шляхів і напрямів удосконалення господарсько-фінансової діяльності торговельно-комерційних підприємств.

Заробітна плата відіграє важливу роль у системі стимулювання праці.

На ПрАТ «ВАТ Калина» система оплати праці диференційована в залежності від особливостей змісту праці окремих категорій працівників і можливостей врахування їх персонального внеску до загальних результатів роботи підприємства. Дане підприємство використовує такі форми оплати праці, як погодинна та відрядна.

Для підвищення ефективності стимулювання працівників ПрАТ «ВАТ Калина» можна розробити шкалу розподілу коштів стимулювання. Таким чином, розрив між найнизькооплачуванішими і найвисокооплачуванішими працівниками в регульованих і творчих групах має втричі перевищувати розрив між найнизькооплачуванішими і найвисокооплачуванішими працівниками. Слід підкреслити, що запропоновані варіанти оптимального співвідношення доходів для окремих працівників не претендують на ідеальність. Адже в кожній групі можуть бути як професіонали дуже високого

ВСЕ 2023

рівня, так і ті, хто тільки починає займатися цим видом діяльності. Фонд основної заробітної плати пропонується розподіляти між співробітниками без тарифів у рамках загального фонду матеріального стимулювання. Для цього на основі теорії граничного зростання ефективності праці кожної категорії працівників було розроблено шкалу диференціації заробітної плати працівників торговельних фірм на три категорії (торгівля і підприємництво, допоміжні робітники, фахівці та менеджери) у співвідношенні 1:18.

Як система винагороди має оцінювати внесок конкретного співробітника в досягнення цілей компанії? Вирішити цю проблему можна за допомогою збалансованої системи показників. Застосування цього інструменту розглянуто на прикладі запропонованого ПрАТ «ВАТ Калина» проекту з побудови інтегрованої системи управління персоналом. Перший крок – розробка і впровадження «бази» для майбутньої системи винагороди, орієнтованої на досягнення цілей компанії. Такою «базою» має стати нова структура, що включає чотири відділи: найму та обліку, мотивації, навчання та управління ефективністю.

Таким чином, добре розвинений відділ кадрів може впроваджувати і системи заохочення. Зрештою зусилля співробітників цього відділу спрямовані на безумовне досягнення цілей компанії ПрАТ «ВАТ Калина».

ВСЕІ 2023

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: документ № 254к/96-ВР поточна редакція від 01.01.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text

2. Господарський кодекс: документ № 436-IV поточна редакція від 08.10.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text

3. Кодекс законів про працю: документ № 322-08 поточна редакція від 24.12.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

4. Про оплату праці: Закони України № 108/95-ВР поточна редакція від 01.04.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

6. Багрій К.Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. 2017. № (1-2). С. 344-350.

7. Барський Ю.М., Саган М.В. Формування сучасної системи трудових показників. *Економічний форум.* 2013. № 4. С. 87-93

8. Білецька Л.В., Савич В.І., Білецький О.В. Економічна теорія. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 688 с.

9. Богацька Н., Гендега А. Фактори впливу на трудові ресурси підприємства. 2020. URL: https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2663-4139/article/view/6740

10. Богиня Д.П. Управління потенціалом підприємства. К., 2002. 258 с.

11. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці.: навчальний посібник. К.: Знання-Прес, 2000. 312 с.

ВСЕ 2023

12. Боденчук Л.Б., Чебану М.П. Трудові ресурси як фактор виробництва. Modern Economics. 2022. № 36(2022). С. 19-24. DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V36(2022)-03.

13. Бойко О. Г. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. 2015. С. 14-19. URL: https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf

14. Бойчик І.М., Харів П.С., Хопчан М.І. Економіка підприємства. Львів: В-во «Сполом», 1998. 212 с.

15. Бондаренко О.О. Трудова мотивація: проблеми та розвиток. *Економіка та держава*. 2005. №4. С. 65-66.

16. Бугуцький О., Михайлов С. Ефективність використання праці – основа підвищення продуктивних сил суспільства. *Україна: аспекти праці*. 2000. № 3. С. 3-9.

17. Гальків Л.І. Фінансове забезпечення освітньої складової інтелектуального потенціалу людських ресурсів України. *Ефективна економіка*. 2014. № 2. URL: https://web.archive.org/web/20150923233246/http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2728

18. Гринчуцький В.І., Карапетян Е.Т., Погріщук В.В. Економіка підприємства. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 304 с.

19. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2013. № 1(47). С. 30-35.

20. Дідченко О.І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Запорізька державна інженерна академія*, 2014. С. 185-192.

21. Економіка та організація виробничої діяльності підприємства. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/17nebava_ekonomika_organizaciya_virobnichoyi_diyalnosti/zmist.htm

22. Економічна теорія: закономірності, практика та сучасність: підручник / Е. М. Забарна та ін. ; Одес. нац. політехн. ун-т. Херсон : Олді-плюс,

ВСЕ 2023

2020. 412 с.

23. Іванова Н.Ю. Економічна теорія. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 266 с.

24. Карлін М.І. Стимулювання праці в перехідній економіці. Луцьк: ВДУ ім. Л.Українки, 1997. 167 с.

25. Кобилін А.М. Системи обробки економічної інформації. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 234 с

26. Кравчук Н.В. Соціальні фактори зниження продуктивності праці. *Наукові праці Донецького Національного технічного університету. Сер.: Економічна*. 2002. С. 78-84

27. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 352 с.

28. Марцин В.С. Економіка торгівлі. К.: Знання, 2006. 402 с.

29. Матвієнко А.С. Економічна оцінка трудового потенціалу. *Економіка та держава.* 2005. №6. с.68-71.

30. Мікловда В. Соціально-трудові відносини в умовах ринкових трансформаційних процесів. *Регіональна економіка*. 1998. №2. С. 13-27.

31. Міокова Г.І. Оцінка результативності праці і форми активізації її забезпечення. Дис. канд. економ. наук: 08.06.01. Кіровоград, 2002. 211 с.

32. Омельченко О.В., Турчак В.В., Слободянюк М.О. Теоретичні основи мотиваційних механізмів в системі менеджменту підприємства. *Подільський науковий вісник.* 2023. № 1 (25). С. 59-67

33. Омельченко О.В., Сідорова Р.А. Інвестиції у персонал, методика оцінки ефективності інвестиції у персонал. *Подільський науковий вісник*. №4. 2019. С. 70-77

34. Омельченко О.В., Рибак В.В. Економічна необхідність ефективного використання трудових ресурсів торгівельних підприємств. *Подільський науковий вісник*. №3. 2023. С. 28-33

35. Плаксов В.А., Пальчевич Г.Т. Економічний аналіз показників праці та фінансового стану підприємства. Кіровоград: ДКП «Поліграфія», 2000. 192

ВСЕ 2023

с.

36. Прокопенко Н.О. Комплексне оцінювання трудового потенціалу регіонів України. *Ukrainian geographical journal*. 2023. № 1(121). С. 46-53

37. Сардак Е.В. Балабанова Л.В. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 468 с.

38. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. *Актуал. пробл. економіки*. 2012. № 12(138). С. 84-88

39. Семененко В.М., Коваленко Д.І. Економічна теорія. Політекономія. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 428 с.

40. Сірко А.В. Економічна теорія. Політекономія. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 264 с.

41. Сьомченко В. В., Конєва А. В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. *Ефективна економіка*. 2021. № 4. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8816

42. Уразов А.У., Вікарчук І.В. Основи економічної теорії. Київ: Центр навчальної літератури, 2019. 312 с.

43. Формування чистого прибутку (збитку) підприємств за видами економічної діяльності. Державна служба статистики України. 2023. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/fin/fchpr/fchpr_u/arh_fchpr_ved_u.htm

44. Kaufman, Bruce E. (2008). Managing the Human Factor: The Early Years of Human Resource Management in American Industry. Ithaca, New York: Cornell University Press. c. 312n28

45. Shevyakin, A. S. (2020). Methodological Approaches for Prediction of the Level of Provision of Regional Economy by Labor Resources. Advances in Economics, Business and Management Research, 128, 1828-1832

46. Solow R. M. Technical Change and the Aggregate Production Function. *The Review of Economics and Statistics[en]*. 1957. Т. 39, № 3 (August). С. 312-320

ВСЕ 2023