

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки і управління
Кафедра економіки аналітики, моделювання та інформаційних технологій в
бізнесі

ДИПЛОМНА РОБОТА

Магістр

(освітній рівень)

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Спеціальність 051 «Економіка»

Освітня програма «Економіка підприємства»

на тему: Шляхи підвищення ефективності діяльності персоналу підприємств з виробництва виробів із дроту, ланцюгів і пружин на прикладі ТОВ «НЕЙЛ» (м. Хмельницький)

ДРЕП.

Виконав студент II курсу,
група ЕПм-22-1

Керівник

Нормоконтролер

До захисту допускаю:
Завідувач кафедри ЕАМ та ІТБ
д-р екон. наук, проф.

_____ 2023 р.

Підпис, дата

Підпис, дата

Підпис, дата

Підпис, дата

В.В. Гордійчук

Ініціали, прізвище

О.В. Пилип'як

Ініціали, прізвище

О.В. Пилип'як

Ініціали, прізвище

П.М. Григорук

Ініціали, прізвище

Хмельницький, 2023

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки і управління _____
Кафедра економіки підприємства підприємництва _____
Освітній рівень «магістр» _____
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» _____
Спеціальність 051 «Економіка» _____
Освітня програма «Економіка підприємства» _____

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач

кафедри

П.М. Григорук _____

_____ 20__ року

ЗАВДАННЯ

НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ

Гордійчуку Владиславу Віталійовичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Шляхи підвищення ефективності діяльності персоналу підприємств з виробництва виробів із дроту, ланцюгів і пружин на прикладі ТОВ «НЕЙЛ» (м. Хмельницький)

Керівник роботи: Пилипак Олександр Валерійович канд. екон. наук, доцент доцент кафедри економіки _____,

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

Затверджені наказом по університету від 15 серпня 2023 року № 30

2. Строк подання студентом роботи на кафедру 15 грудня 2023 року _____

3. Вихідні дані до роботи включає наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених та Баланс та звіт про фінансові результати підприємства ТОВ «НЕЙЛ», звіт про рух трудових ресурсів, звіт про рух основних засобів, матеріали бухгалтерської та статистичної звітності

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Теоретико-методологічні аспекти трудової діяльності підприємства. Аналітична оцінка діяльності підприємства ТОВ «НЕЙЛ». Розробка та обґрунтування пропозицій зростання ефективності трудових ресурсів ТОВ «НЕЙЛ»

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень)

6. Консультанти розділів дипломної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА			
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «НЕЙЛ»			
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ «НЕЙЛ»			

7. Дата видачі завдання _____

Календарний план

Назва етапів (розділів) дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
Вступ		
Теоретичний розділ		
Аналітично-дослідницький розділ		
Проектно-рекомендаційний розділ		
Висновки		
Графічна частина		

Студент

(підпис)

_____ Гордійчук В.В.

(ініціали, прізвище)

Науковий керівник роботи

(підпис)

_____ Пилипjak О.В.

(ініціали, прізвище)

АНОТАЦІЯ

до дипломної роботи

Студента Гордійчука Владислава Віталійовича
(прізвище, ім'я, по батькові)

Керівник Пилипак Олександр Валерійович
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема роботи Шляхи підвищення ефективності діяльності персоналу підприємств з виробництва виробів із дроту, ланцюгів і пружин на прикладі ТОВ «НЕЙЛ» (м. Хмельницький)

Пояснювальна записка до роботи включає 94 сторінок 14 таблиць,

20 рисунків, список використаних джерел з 26 найменувань, 5 додатків.

Ключові слова: трудові ресурси, персонал, продуктивність праці, ефективність трудових ресурсів, фактори впливу, аналіз трудових ресурсів.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні аспекти трудової діяльності підприємства

Підприємство – об'єкт дослідження ТОВ «НЕЙЛ»

За результатами дослідження сформульовані теоретичні аспекти та обґрунтування практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності трудових ресурсів в складних соціально-економічних реаліях

Одержані результати можуть бути використані для розробки та реалізації підприємницької політики у сфері трудових ресурсів

Дата виконання дипломної роботи _____

Дата захисту дипломної роботи _____

Студент _____ Гордійчук В.В.
(підпис) (ініціали, прізвище)

Науковий керівник роботи _____ Пилипак О.В.
(підпис) (ініціали прізвище)

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	8
1.1 Визначення сутності персоналу та використання трудових ресурсів..	8
1.2 Методологія оцінки персоналу, показники його ефективності	18
1.3 Фактори впливу на персонал та його ефективність	28
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «НЕЙЛ»	34
2.1 Оцінка галузі промислового виробництва в Україні	34
2.2 Характеристика господарської діяльності ТОВ «НЕЙЛ»	39
2.3 Характеристика фінансової діяльності ТОВ «НЕЙЛ»	47
2.4 Аналіз та оцінка забезпечення трудовими ресурсами ТОВ «НЕЙЛ» .	59
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ЗРОСТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «НЕЙЛ» .	67
3.1 Бар'єри підвищення ефективності діяльності персоналу на ТОВ «НЕЙЛ»	67
3.2 Напрями покращення ефективного використання персоналу ТОВ «НЕЙЛ»	70
ВИСНОВКИ.....	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	89
ДОДАТКИ.....	92



ВСТУП

Кризовий стан економіки змушує підприємства шукати нові шляхи розвитку та вдосконалення своєї діяльності. Для цього необхідно ефективно використовувати всі наявні ресурси, зокрема трудові. Ефективне управління трудовими ресурсами є одним із ключових факторів успіху підприємства в конкурентній боротьбі.

Трудові ресурси підприємства формуються протягом багатьох років і є важливим чинником його економічного розвитку та конкурентоспроможності. Їхня кількість залежить від кількості працівників, які працюють на підприємстві, а також від їхньої освіти, кваліфікації та продуктивності праці.

Персонал - це потенційна робоча сила, яка визначається чисельністю працездатних людей на підприємстві, здатних до фізичної, розумової та духовної праці. У процесі виробництва матеріальних благ і послуг ці здібності перетворюються на робочу силу, яка безпосередньо бере участь у виробництві.

Мета дипломної роботи полягає в системному вивченні теоретико-методологічних аспектів трудової діяльності на підприємстві з метою визначення оптимальних стратегій управління ресурсами праці. Дослідження спрямоване на розкриття сучасних тенденцій та викликів, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу на підприємстві.

Об'єктом дослідження є комплексний набір трудових відносин, процесів та структур, що виникають і розвиваються на підприємстві в контексті забезпечення оптимального використання людських ресурсів. В рамках дослідження вивчаються різні аспекти трудової діяльності, включаючи організаційну культуру, стратегії управління персоналом, методи та технології роботи, а також вплив цих чинників на трудовий потенціал підприємства.

Дослідження спрямоване на розкриття ключових аспектів, що визначають ефективність трудового процесу та сприяють досягненню стратегічних цілей підприємства в умовах сучасного бізнес-середовища.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні аспекти трудової діяльності підприємства. А саме, концептуальні та методичні підходи до управління робочими процесами, аналіз організаційної структури, вивчення стратегій управління персоналом, інноваційні підходи до організації праці та інші аспекти, що визначають ефективність трудової діяльності підприємства на теоретичному та методологічному рівні.

Методи дослідження трудових ресурсів включає в себе різносторонні методи, які спрямовані на аналіз робочої сили, управління ресурсами та їх управління, а саме аналіз робочого часу. Вивчення того, як працівники витрачають свій робочий час, може дати інформацію про ефективність робочих процесів, виявити зайві та непродуктивні дії.

Спостереження за робочим процесом може надати об'єктивну інформацію щодо того, як працівники виконують свої обов'язки, як взаємодіють між собою та які труднощі можуть виникати.

Аналіз структури організації та вивчення організаційної структури та взаємодії між підрозділами для виявлення можливих шляхів оптимізації трудових процесів.

Оцінка виробничої продуктивності може бути проведена за допомогою різних показників, таких як виробництво на одного працівника, обсяг виробництва тощо.

При написанні дипломної роботи були використані результати наукових праць Бойка О.О., Бурковської А.І., Даценко Г.В., Дідченка О.І., Дороніної О.А., Єсіної Н.І., Жука М., Запара Л.А. та Іваницької С.Б., Мажар М.А. та інші.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи - поглиблення теоретичних основ та обґрунтування практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності трудових ресурсів в складних соціально-економічних реаліях в Україні, зокрема, на основі застосування сучасних підходів до управління трудовими ресурсами.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів доповнює та розвиває теоретичні основи дослідження трудових ресурсів,

зокрема, в частині визначення їхньої сутності, складу та структури, а також закономірностей їхнього формування та розвитку.

Дослідження можуть бути використані для розробки та реалізації підприємницької політики у сфері трудових ресурсів, зокрема, для визначення потреб у трудових ресурсах, прогнозування їхньої чисельності та структури, а також для розробки заходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Інформаційна база дослідження включає наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених. Також в дипломній роботі було проаналізовано підприємство ТОВ «Нейл» за останні три роки, а саме аналіз динаміки основних показників діяльності підприємства, аналіз складу і структури трудових ресурсів підприємства, аналіз показників підприємства, аналіз динаміки основних показників ефективності управління, аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища організації

Апробація матеріалів кваліфікаційної магістерської роботи.

Збірник наукових праць «SCIENTIA» за матеріалами VI Міжнародної науково-теоретичної конференції «Theory and practice of modern science» (24.11.2023, м. Краків, Республіка Польща) [4].

Кваліфікаційна магістерська робота складається зі змісту, вступу, трьох розділів, які поділяються на підрозділи, висновку, списку використаної літератури.

Кваліфікаційна магістерська робота містить 96 сторінок, 21 таблицю, 9 рисунків, список літератури з 37 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Визначення сутності персоналу та використання трудових ресурсів

Трудові ресурси - це частина населення, яка має фізичні, психічні та інтелектуальні можливості для здійснення та може бути долучена до різнобічної економічної діяльності.

Дане визначення виходить з меж таких економічних явищ як «робоча сила» та «населення».

Зараз це твердження набуло більш вузького характеру, а саме через вплив таких факторів як зміна структури економіки, глобалізації, технологічного прогресу. Ці фактори постійно змінюють вимоги до трудових ресурсів та їх формування.

Під впливом цих змін можна сказати, характер трудових ресурсів змінювався від звичайних факторів фізичної та розумової працездатності до якостей адаптивності, креативності та саморозвитку.

Термін "трудові ресурси" вперше ввів в економічну літературу радянський економіст С. Струмилін у 20-х роках ХХ століття. Під цим терміном він розумів робочу силу країни у віці 16—49 років. У середині ХХ століття Міжнародна конференція статистиків праці розширила зміст цього поняття, включивши до нього військовослужбовців. Відтоді поняття "трудові ресурси" стало широко використовуватися в науковій літературі та державним управлінням. Після того, як радянський економіст С. Струмилін ввів поняття "трудові ресурси" у 20-х роках ХХ століття, воно стало широко використовуватися в науковій літературі та державним управлінням.

У радянській економіці трудові ресурси визначалися як сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві. Це визначення підкреслювало соціальну сутність трудових ресурсів, а також те, що вони повинні мати певний рівень фізичного та інтелектуального розвитку.

Більш ґрунтовне визначення трудових ресурсів, запропонував Є. Касимовський. Він розглядав трудові ресурси як частину працездатного населення, як зайнятого, так і того, що перебуває в резерві. Це визначення підкреслювало економічну сутність трудових ресурсів, а також те, що вони можуть бути як зайнятими, так і не зайнятими .

О.І. Чалий та А.В. Лобза вважають, що трудові ресурси - це не лише працюючі люди, а й непрацюючі, а також потенційні працівники.

Т.В. Давидюк визначає трудові ресурси як сукупність людей працездатного віку, які можуть брати участь у виробництві товарів та послуг, а також осіб старших і молодших за працездатний вік, зайнятих в суспільному виробництві. З цих категорій виключені непрацюючі інваліди та особи працездатного віку, які отримують пільгові пенсії [5].

У зарубіжній науковій літературі під поняттям "праця" зазвичай розуміється сукупність фізичних і розумових здібностей людей, які використовуються у виробництві товарів та послуг.

К.Р. Макконнелл та С.Л. Брю ототожнюють поняття "праця" з найманою працею. На їхню думку, праця - це всі фізичні та розумові здібності людей, які використовуються у виробництві товарів та послуг.

Н. Грегори Манків визначає працю як час, який люди присвячують роботі

Узагальнюючи ці визначення, можна сказати, що трудові ресурси - це сукупність людей, які мають фізичні, розумові та інші здібності, необхідні для виконання трудової діяльності.

Трудові ресурси є найважливішим ресурсом підприємства, який визначає його успіх. Від якості та ефективності використання трудових ресурсів залежить продуктивність праці, якість продукції та послуг, а також конкурентоспроможність підприємства.

У сучасних ринкових умовах персонал є ключовим фактором успіху підприємства. Від його кваліфікації, мотивації та продуктивності праці залежить здатність підприємства виробляти конкурентоспроможну продукцію та послуги, забезпечувати її збут та виконувати інші функції.

Для ефективного функціонування підприємства необхідно правильно визначити цілі формування та використання персоналу, забезпечити оптимальний розподіл ресурсів, а також постійно підвищувати продуктивність праці. У контексті ринкових відносин важливими є раціональне управління трудовим потенціалом підприємства та встановлення оптимальних трудових пропорцій.

Питання формування, розподілу та ефективного використання трудових ресурсів є актуальними на сучасному етапі економічного розвитку. Персонал є ключовим елементом виробництва і мають вирішальний вплив на ефективність підприємства. Справжнє ефективне функціонування підприємства неможливе без належного вибору цілей та ефективного використання цих ресурсів.

Зіновська С. І визначає персонал підприємства як сукупність працівників підприємства, які володіють певним рівнем класифікації, мають певні навички та знання та забезпечують його розвиток, покращення фінансових результатів за умови стимулювання їх праці, створення безпечних умов праці [10].

Персонал – це люди, які забезпечують діяльність підприємства, організації чи установи. Вони можуть бути зайняті в різних сферах, таких як виробництво, управління, обслуговування, продаж тощо.

Також умови ринкових відносин вимагають від підприємства гнучкості та адаптації. Трудові ресурси повинні бути спрямовані на задоволення потреб виробничої системи, її здатність до виробництва, збуту та інших аспектів діяльності. Управління трудовими ресурсами включає в себе важливу задачу оптимального розподілу цих ресурсів. Це передбачає виважений підхід до формування та використання робочої сили відповідно до потреб підприємства.

Структура трудових ресурсів підприємства - це розподіл персоналу за ознаками та характером активності.

Людські ресурси мають ряд особливостей, які відрізняють їх від інших економічних ресурсів. По-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності. По-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю. По-третє, науково-технічний прогрес

і гуманізація суспільного життя збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників.

Працівники підприємства - це люди, які працюють на підприємстві. Вони можуть називатися трудовими ресурсами, кадрами або персоналом. Термін «трудівники» підкреслює, що працівники є не просто ресурсом, а людьми, які мають права та обов'язки. Термін «кадри» підкреслює, що працівники є важливим інструментом для досягнення економічних цілей підприємства.

Термін «персонал» підкреслює, що працівники є частиною підприємства, яка відіграє важливу роль у його діяльності.

Структуру персоналу на підприємстві наведено на рисунку 1.2.



Рисунок 1.1 - Поділ персоналу підприємства за характером виконуваних функцій

Тому формування трудових ресурсів можна розподілити на Технократичний та гуманістичний підходи.

Технократичний підхід до формування розглядає працівників як інструмент для досягнення економічних цілей підприємства.

Гуманістичний підхід розглядає працівників як особистості, які мають свої інтереси та потреби. Гуманістичний підхід є більш ефективним, оскільки підвищує мотивацію працівників і, відповідно, результативність підприємства.

Технократичний підхід до формування трудових ресурсів орієнтований на інтереси підприємства, тоді як гуманістичний підхід - на інтереси працівників.

Останній підхід є більш ефективним, оскільки враховує важливу роль людських факторів у виробництві. Структура трудових ресурсів за ознаками наведена на рисунку 1.3.

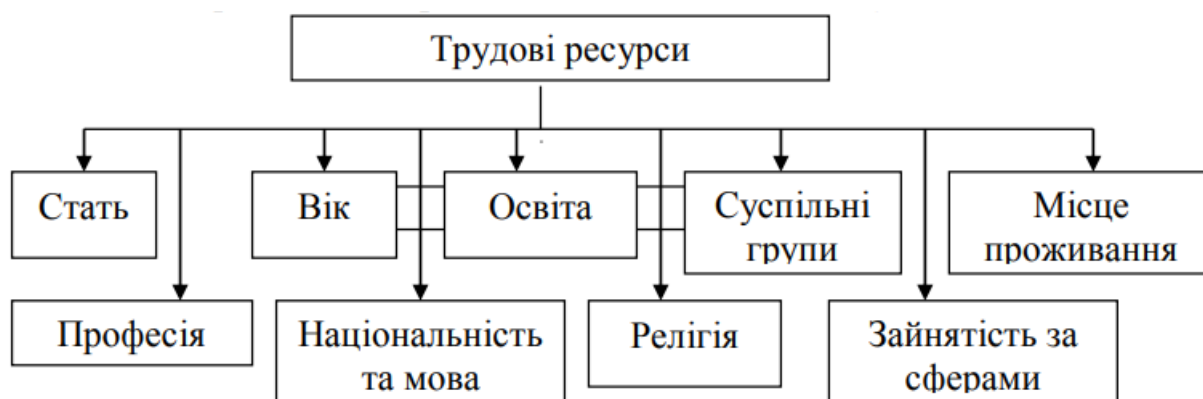


Рисунок 1.2 – Структура трудових ресурсів за групами ознак

Структура трудових ресурсів на підприємстві - це сукупність окремих груп працівників, які об'єднані за певною ознакою.

Основними ознаками, за якими класифікуються персонал на підприємстві, є:

1. Професійна структура - це співвідношення працівників різних професій, спеціальностей, кваліфікації. Вона визначається характером і масштабами діяльності підприємства, технологією виробництва, рівнем розвитку техніки і технології, а також потребами ринку праці.

2. Кваліфікаційна структура - це співвідношення працівників з різним рівнем кваліфікації. Вона залежить від складності виробництва, вимог до якості

продукції, послуг, а також від рівня розвитку професійної освіти і підготовки кадрів.

3. Віко-статева структура - це співвідношення працівників різних вікових груп і статей. Вона залежить від специфіки виробництва, характеру праці, а також від стану ринку праці.

4. Трудовий стаж - це період часу, протягом якого працівники працюють на даному підприємстві. Він характеризує досвід і майстерність працівників.

5. Навчання - це система заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації та професійної майстерності працівників.

Структура трудових ресурсів на підприємстві має важливе значення для його ефективної діяльності. Вона впливає на продуктивність праці, рівень якості продукції, послуг, а також на соціальну атмосферу на підприємстві.

Управління трудовими ресурсами на підприємстві - це система заходів, спрямованих на ефективне використання трудового потенціалу працівників з урахуванням їх інтересів.

Основними завданнями управління трудовими ресурсами на підприємстві є:

1. Планування потреб підприємства у працівниках різних спеціальностей та кваліфікації. Це передбачає визначення кількості та якості працівників, необхідних для виконання завдань підприємства.

2. Аналіз ринку праці. Це дозволяє підприємству оцінити стан ринку праці та визначити конкурентоспроможність своїх умов праці.

3. Відбір і адаптація персоналу. Це означає вибір найбільш підходящих працівників для підприємства та їх підготовку до роботи.

4. Планування кар'єри співробітників підприємства, їх професійне зростання. Це дозволяє працівникам розвиватися та реалізовувати свій потенціал.

5. Забезпечення оптимальних умов праці, сприятливих для людини, та підвищення мотивації. Це означає створення умов праці, які відповідають

потребам і інтересам працівників, а також стимулювання їх до продуктивної праці.

6. Організація трудових процесів, їх координація, аналіз витрат та результатів праці, встановлення оптимального співвідношення між кількістю одиниць обладнання та чисельністю персоналу різних груп. Це означає раціональне використання трудових ресурсів підприємства.

7. Розроблення систем мотивації ефективної діяльності. Це означає створення умов, які стимулюють працівників до досягнення високих результатів праці.

8. Проектування систем оплати праці та мотивацій. Це означає розробку справедливої системи оплати праці, яка відповідає інтересам працівників і сприяє їх мотивації.

9. Участь у проведенні тарифних переговорів між представниками роботодавця і працівників. Це означає забезпечення дотримання прав працівників на справедливу оплату праці.

10. Рішення етичних проблем праці. Це означає створення етичної атмосфери праці, яка відповідає моральним нормам суспільства.

11. Управління конфліктами. Це означає запобігання конфліктам між працівниками та роботодавцем і їх ефективне вирішення в разі виникнення.

12. Профілактика девіантної поведінки. Це означає створення умов, які сприяють попередженню відхилень у поведінці працівників.

Управління трудовими ресурсами є важливим фактором успішної діяльності підприємства. Воно дозволяє підприємству ефективно використовувати свій трудовий потенціал, підвищувати продуктивність праці та досягати поставлених цілей [1].

Також під впливом демографічних, соціально економічних процесів та розвитку підприємства, політики зайнятості з загальноекономічного поняття виходить визначення трудового потенціалу.

Трудовий потенціал – це сукупність можливостей і бажання людей до праці, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин. Він залежить

від демографічних, професійно-кваліфікаційних, соціально-економічних факторів і складається з таких компонентів: здоров'я, освіта, моральні якості, мотивація, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, професіоналізм, ресурси робочого часу. Трудовий потенціал є ключовим фактором економічного розвитку підприємства [12].

Касич А. О. визначає трудовий потенціал як сукупність можливостей і здібностей людей до праці, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин. Він визначається кількісними та якісними характеристиками економічно активного населення [11].

Актуальність та важливість дослідження персоналу полягають у розумінні і використанні ресурсів, які людина може внести у виробничий процес або суспільство в цілому.

Трудовий потенціал можна розглядати на трьох рівнях:

1. Індивідуальний рівень - це потенційні можливості окремої людини, її знання, вміння, навички, здатність до праці.
2. Колективний рівень - це потенційні можливості трудового колективу, підприємства, організації. Він визначається такими факторами, як кількість працівників, їхня кваліфікація, освіта, досвід.
3. Суспільний рівень - це потенційні можливості суспільства в цілому. Він визначається такими факторами, як рівень освіти населення, зайнятість населення, розвиток науки і техніки [2].

Процес використання трудового потенціалу буде ефективним враховуючи мінливість самого об'єкта управління. Це допоможе підприємству досягти високих результатів у праці.

Управління трудовим потенціалом працівника - це комплекс заходів, спрямованих на формування, розвиток та ефективне використання трудового потенціалу працівника.

Управління трудовим потенціалом передбачає визначення не тільки якісних і кількісних його характеристик, а й аналіз ступеня використання, а також оцінки рівня розвитку в майбутній період.

Сутність управління персоналом на вітчизняних підприємствах на основі оцінки стану його трудового потенціалу зводиться до вирішення трьох взаємопов'язаних завдань:

Формування продуктивних здібностей людини яке передбачає підвищення рівня освіти, кваліфікації та професійної підготовки працівників, розвиток їхніх творчих здібностей, фізичної підготовки та психологічної стійкості.

Створення сприятливих умов праці передбачає створення на виробництві безпечних, комфортних та сприятливих для праці умов, які забезпечують високу продуктивність праці та здоров'я працівників.

Створення продуктивного апарату управління передбачає раціональне планування та організацію праці, забезпечення ефективного використання робочого часу, підвищення рівня самоорганізації та самоконтролю працівників.

Формування та використання трудового потенціалу є складним і багатогранним процесом, на який впливають численні фактори. Ці фактори можна об'єднати в такі основні групи:

Соціально-економічні фактори, такі як рівень економічного розвитку, рівень освіти та кваліфікації населення, умови праці та рівень життя. Ці фактори мають найбільший вплив на формування та використання трудового потенціалу.

Демографічні фактори, такі як природній приріст населення, вікова структура населення, рівень здоров'я населення. Ці фактори впливають на кількісні характеристики трудового потенціалу.

Політичні фактори, такі як законодавство про працю, система освіти та професійної підготовки, система соціального захисту населення. Ці фактори впливають на умови праці та соціальні гарантії працівників.

Правові фактори, такі як трудове законодавство, законодавство про зайнятість населення. Ці фактори регулюють відносини між працівниками та роботодавцями.

Організаційні фактори, такі як система управління персоналом, система професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників. Ці фактори впливають на ефективність використання трудового потенціалу.

Вплив факторів на формування та використання трудового потенціалу може бути як позитивним, так і негативним. Так, наприклад, високий рівень економічного розвитку сприяє зростанню кількості робочих місць, підвищенню рівня освіти та кваліфікації працівників, а також покращенню умов праці. З іншого боку, низький рівень економічного розвитку може призвести до скорочення робочих місць, погіршення умов праці та зниження рівня освіти та кваліфікації працівників.

Для ефективного формування та використання трудового потенціалу необхідно враховувати вплив всіх факторів, які на нього впливають. Це дозволить розробити ефективні заходи щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу [17].

Тому можна сказати, що трудові ресурси підприємства є одним з найважливіших факторів виробництва. Вони визначають обсяг і якість продукції, що випускається підприємством. Тому ефективне управління трудовими ресурсами є ключовим завданням для будь-якого підприємства.

Досліджуючи попередні джерела, можна сказати, що трудові ресурси є ключовим фактором успіху не лише підприємства, а й економіки в цілому. Від якості та ефективності використання трудових ресурсів залежить економічний розвиток країни, рівень життя населення, конкурентоспроможність на світовому ринку.

У сучасних умовах, коли економіка України перебуває в стані трансформації, ефективне управління трудовими ресурсами є особливо важливим. Для цього необхідно впроваджувати сучасні методи і технології управління персоналом, формувати ефективну систему мотивації та стимулювання праці, розвивати професійну підготовку та підвищення кваліфікації працівників.

Були розглянуті такі аспекти діяльності на підприємстві як трудові ресурси, трудовий потенціал, персонал, значення управління трудовими ресурсами.

1.2 Методологія оцінки персоналу, показники його ефективності

Успішне реформування підприємницької діяльності вимагає ефективного управління трудовими ресурсами. На рівні підприємства управління трудовими ресурсами є комплексним процесом, який включає в себе такі складові: аналіз трудових ресурсів, планування трудових ресурсів, набір і відбір персоналу, навчання та розвиток персоналу, оцінка персоналу, мотивація персоналу та управління трудовою дисципліною [14].

Аналіз персоналу - один з основних розділів аналізу роботи підприємства. Достатня забезпеченість підприємств трудовими ресурсами, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів виробництва .

Аналітичний аналіз персоналу допомагає приймати кращі управлінські рішення. Чим більше інформації, тим більше можливостей для удосконалення використання трудових ресурсів.

Щоб аналітична робота була ефективною, потрібно правильно визначити об'єкти аналізу. Об'єкти аналізу повинні бути системними і комплексними, тобто враховувати всі сторони господарської діяльності. Це дозволить отримати вичерпну і всебічну інформацію, необхідну для прийняття кращих управлінських рішень [18].

Трудові ресурси є важливим фактором успіху підприємства. Вони впливають на якість продукції чи послуги, а також на конкурентоспроможність підприємства. Тому для підвищення ефективності діяльності підприємства необхідно ефективно управляти трудовими ресурсами.

Ефективність використання персоналу є одним із ключових факторів успішного господарювання. В залежності від раціональної організації господарства в цілому, тобто від ефективного використання всіх виробничих ресурсів, включаючи трудові, формується точна та ефективна організація персоналу.

Для оцінки ефективності використання персоналу необхідно проводити аналіз використання персоналу. Такий аналіз передбачає співставлення різних показників, таких як темпи зростання виробництва продукції, фондоозброєність, продуктивність праці тощо.

Аналіз використання персоналу сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства. Він дозволяє своєчасно виявити проблеми в роботі з персоналом та розробити заходи щодо їх усунення.

Одні вчені акцентують увагу на аналізі рівня забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання. Це відповідає традиційним завданням аналізу господарської діяльності.

Інші вчені розглядають питання управління персоналом у контексті підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Однак деякі важливі питання, зокрема соціальна відповідальність підприємства, не отримали належного висвітлення.

Серед найбільш значущих праць з цього питання слід відзначити роботи К. Л. Багрій, О. П. Елець, О. С. Колтунович, В. В. Ровенської та інших.

Сучасні методичні підходи до аналізу ефективності діяльності підприємства представлено в роботах. Однак питання розвитку кадрового персоналу потребують подальшого дослідження та вдосконалення.

Аналіз трудових факторів на підприємстві починається з вивчення кількості, структури, кваліфікації та освітнього рівня працівників, а також їхньої мобільності. Мета такого аналізу – виявити резерви для більш ефективного використання персоналу. Особливістю такого аналізу є можливість аналізу різних ланок управління підприємства [15].

Таблиця 1.1 -Аналіз трудових факторів їх зміст та мета аналізу

Показники	Зміст	Мета аналізу
Кількість працівників	Загальна чисельність працівників на підприємстві, в тому числі за категоріями працівників, віком, статтю, рівнем освіти та кваліфікації	Визначити забезпеченість підприємства трудовими ресурсами
Структура працівників	Розподіл працівників за категоріями, професіями, спеціальностями, рівнем освіти та кваліфікації	Визначити ступінь відповідності структури працівників потребам виробництва
Кваліфікація працівників	Рівень професійних знань, умінь і навичок працівників	Визначити ступінь відповідності кваліфікації працівників вимогам виробництва
Освітній рівень працівників	Рівень загальної та професійної освіти працівників	Визначити ступінь відповідності освітнього рівня працівників вимогам виробництва
Мобільність працівників	Рух працівників на підприємстві, у тому числі оборотність кадрів, плинність кадрів, міграція кадрів	Визначити ступінь мобільності працівників і її вплив на ефективність виробництва

Ця таблиця відображає основні показники, які вивчаються при аналізі персоналу на підприємстві. Метою аналізу є виявлення резервів для більш ефективного використання трудових ресурсів.

Зокрема, необхідно чіткіше систематизувати ці питання та інтегрувати їх у загальну систему обліково-аналітичного забезпечення управлінських рішень і конкурентних переваг [14].

Для проведення такого аналізу необхідно зібрати і обробити інформацію з різних джерел.

Джерелами інформації для аналізу руху та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві є його первинні документи, дані рахунків бухгалтерського обліку, облікові регістри, фінансова звітність, статистична звітність та інші.

Первинні документи є основним джерелом інформації для аналізу руху та ефективності використання персоналу. До них відносяться:

- розрахунково-платіжні відомості;
- виписки банку;
- маршрутні листи;
- накази по підприємству про прийняття на роботу та про звільнення;

- листки з обліку кадрів;
- особові картки працівників;
- таблиці обліку використання робочого часу;
- наряди на відрядні і роботи;
- рапорти про виробіток;
- відомості обліку депонованої заробітної плати;
- особові картки;
- розпорядження про відпустки;
- таблиці обліку використання робочого часу;
- розрахункові відомості;
- наряди тощо.

Ці документи містять інформацію про чисельність та склад персоналу, його рух, використання робочого часу, оплату праці, витрати на соціальне забезпечення тощо.

Дані рахунків бухгалтерського обліку також є важливим джерелом інформації для аналізу руху та ефективності використання трудових ресурсів.

Ці дані дозволяють оцінити витрати на персонал, які є важливим показником ефективності його використання.

Облікові реєстри, такі як журнали-ордери, також є джерелом інформації для аналізу руху та ефективності використання трудових ресурсів.

Фінансова звітність, зокрема баланс та звіт про фінансові результати, також містить інформацію, яка може бути використана для аналізу руху та ефективності використання трудових ресурсів. Наприклад, баланс містить інформацію про загальну чисельність працівників, а звіт про фінансові результати - інформацію про витрати на персонал.

Статистична звітність, зокрема звіти з праці, також є важливим джерелом інформації для аналізу руху та ефективності використання трудових ресурсів. Ці звіти містять інформацію про чисельність та склад персоналу, його рух, використання робочого часу, оплату праці, витрати на соціальне забезпечення тощо.

Інші джерела інформації для аналізу руху та ефективності використання трудових ресурсів включають:

- протоколи виробничих нарад;
- штатний розклад;
- оперативну звітність цехів, відділів, служб підприємства;
- попередні результати аналогічних досліджень.

Ці джерела можуть містити інформацію, яка не міститься в інших джерелах.

Загальні відомості про джерела інформації

Всі джерела інформації для аналізу руху та ефективності використання трудових ресурсів можна класифікувати за наступними ознаками:

1. За формою - первинні документи, облікові реєстри, фінансова звітність, статистична звітність, інші джерела.
2. За змістом - інформація про чисельність та склад персоналу, його рух, використання робочого часу [3]

Для проведення аналізу ефективності використання трудових ресурсів необхідно використовувати комплексну систему джерел інформації. Це дозволить отримати найбільш повну і достовірну інформацію, необхідну для прийняття ефективних управлінських рішень [21].

Загальна мета використання комплексної системи джерел інформації - надати керівництву всебічний погляд на ефективність трудових ресурсів, що дозволить приймати обґрунтовані та стратегічні управлінські рішення для подальшого розвитку організації.

Інформація, отримана з різних джерел, стає ключовим інструментом у формуванні стратегії та визначенні перспектив.

Підтримана високоякісною аналітикою, заснованою на даних про продуктивність, відсутність та задоволеність працівників, керівництво може ідентифікувати області для вдосконалення.

На основі опрацювання наукової літератури можна сформулювати таблиці складових аналізу трудових ресурсів, їх відображено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 - Складові компоненти аналізу ефективності персоналу

Компонент	Характеристика
Продуктивність праці	Характеризує ефективність використання трудових ресурсів. Визначається як відношення обсягу виробленої продукції (робіт, послуг) до затрат праці.
Аналіз використання робочого часу	Оцінює ефективність використання робочого часу працівників. Включає аналіз неявки на роботу, прогулів, простоїв, використання робочого часу за видами робіт.
Трудомісткість	Характеризує затрати праці на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг). Визначається як відношення затрат праці до обсягу виробленої продукції (робіт, послуг).
Аналіз витрат на заробітну плату	Оцінює ефективність використання коштів, витрачених на оплату праці працівників. Включає аналіз рівня заробітної плати, структури витрат на заробітну плату, ефективності використання фонду заробітної плати.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства та ефективність використання трудових ресурсів є одним з найважливіших факторів, що впливають на успіх підприємства. Для її оцінки застосовується комплексний аналіз, який включає чотири основних етапи:

1. Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та руху робочої сили.

На цьому етапі аналізуються такі показники, як:

- чисельність працівників;
- структура персоналу за віком, статтю, освітою, кваліфікацією;
- рух персоналу (плинність кадрів, зміна чисельності працівників).

2. Аналіз використання робочого часу.

Цей етап передбачає вивчення таких показників, як:

- використання робочого часу в цілому та за окремими категоріями працівників;
- продуктивність робочого часу;
- втрати робочого часу.

3. Вивчення продуктивності праці та трудомісткості продукції.

Продуктивність праці є одним з основних показників ефективності використання трудових ресурсів. На цьому етапі аналізуються такі показники, як:

- випуск продукції на одного працівника;
- витрати праці на одиницю продукції;
- трудомісткість продукції.

4. Аналіз витрат на заробітну плату

Витрати на заробітну плату є значною статтею витрат підприємства. На цьому етапі аналізуються такі показники, як:

- рівень заробітної плати;
- структура заробітної плати;
- витрати на заробітну плату в цілому та за окремими категоріями працівників [4].

Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та руху робочої сили є першим етапом аналізу ефективності використання трудових ресурсів. На цьому етапі аналізуються такі показники, як склад і структура персоналу, забезпеченість підприємства робітниками, адміністративно-управлінським персоналом, спеціалістами, а також рух робочої сили.

Результати оцінки формуються на основі аналізу показників ефективності трудових ресурсів, їх поділ зображено на рисунку 1.3. Вони дозволяють виявити можливі проблеми в забезпеченні підприємства персоналом, а також визначити напрями покращення використання трудових ресурсів.



Рисунок 1.3 – Показники ефективності використання трудових ресурсів

Аналіз чисельності працівників підприємства є важливим етапом аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Він дозволяє оцінити загальну картину кадрового забезпечення підприємства, а також виявити можливі проблеми в забезпеченні підприємства персоналом.

Результати аналізу чисельності працівників підприємства дозволяють виявити такі проблеми, як:

- недостатня кількість працівників для виконання поставлених завдань;
- недостатня кваліфікація працівників;
- нерівномірний розподіл працівників за категоріями;
- високий рівень плинності кадрів.

Для усунення виявлених проблем необхідно розробити та впровадити заходи, спрямовані на підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Важливими характеристиками зміни чисельності та структури персоналу є:

Зменшення приросту чисельності працівників порівняно із зростанням обсягу виробництва та фінансових результатів діяльності. Це означає, що підприємство намагається підвищити ефективність використання трудових ресурсів, збільшуючи продуктивність праці одного працівника.

Зростання частки робітників у складі промислово-виробничого персоналу. Це також сприяє підвищенню продуктивності праці, оскільки робітники є основною продуктивною силою підприємства.

Для високопродуктивної праці підприємство має бути забезпечене основними й допоміжними робітниками, кваліфікація яких відповідає б потребам виробництва. Тому важливо, щоб співвідношення між основними та допоміжними робітниками було оптимальним.

Продуктивність праці - це економічна категорія, яка характеризує ефективність використання трудових ресурсів на фармацевтичному підприємстві. Вона вимірюється кількістю продукції, виробленої за одиницю

часу одним працівником, або витратами часу на виробництво одиниці продукції.

У ринкових умовах існує об'єктивна необхідність у постійному підвищенні продуктивності праці, оскільки це є одним із основних шляхів підвищення прибутку та конкурентоспроможності підприємства.

Таким чином, аналіз чисельності та структури персоналу дозволяє оцінити ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві та виявити резерви її підвищення [7].

Також важливою складовою є оцінка трудового потенціалу безпосередньо при оцінці працівників.

Така оцінка дозволяє визначити, які навички, знання та досвід мають працівники, а також їхні можливості для розвитку. Ця інформація може бути використана для розробки ефективної кадрової політики та стратегії розвитку персоналу.

Оцінка трудового потенціалу - це процес визначення здатності, навичок, знань та особистісних якостей працівників. Вона проводиться для прийняття рішень щодо прийняття, просування, розвитку або переведення працівників.

Аналіз кадрового потенціалу підприємства повинен бути комплексним, інтегрованим, стратегічно орієнтованим та пріоритетним [12].

Існує багато різних методів оцінки трудового потенціалу. Вибір методів залежить від конкретних потреб та цілей організації.

До основних методів оцінки трудового потенціалу безпосередньо на підприємстві включають:

- анкетування і опитування;
- асесмент-центри;
- інтерв'ю і спостереження;
- методи психологічних тестів;
- метод експертних оцінок;
- анкетування і опитування.

Анкетування і опитування є одними з найбільш поширених методів оцінки трудового потенціалу. Вони базуються на заповненні питальників працівниками, де вони відповідають на питання, що стосуються їх навичок, досвіду, мотивації, цілей і планів на майбутнє. Ці методи дозволяють отримати кількісну інформацію про працівників, їхніх особистісних риси, уподобання та побажання щодо кар'єрного розвитку.

Асесмент-центри - це комплексні процедури оцінки, які зазвичай включають різні завдання, такі як рольові ігри, групові дискусії, індивідуальні та групові вправи, психологічні тести тощо. Цей метод дозволяє спостерігати за працівниками у різних ситуаціях та оцінювати їхні здатності, комунікативні навички, лідерські якості та здатність до праці в команді.

Інтерв'ю та спостереження є широко використовуваними методами оцінки трудового потенціалу працівників. Вони дозволяють отримати детальну інформацію про навички, поведінку та потенціал кандидатів або працівників на підприємстві.

Психологічні тести використовуються для вимірювання різних аспектів трудового потенціалу, таких як інтелектуальні здібності, особистісні риси, мотивація, креативність тощо. Ці тести можуть бути письмовими, усними або комп'ютерними. Вони надають об'єктивну інформацію про здібності та потенціал працівників, що допомагає в процесі прийняття рішень щодо їхнього розташування, розвитку та кар'єрного зростання.

Метод експертних оцінок є одним з підходів до оцінки трудового потенціалу, який базується на думках та оцінках експертів у певній області. Цей метод використовується для оцінки навичок, знань, досвіду та потенціалу працівника з метою визначення його внеску та ефективності на робочому місці.

Вибір методів оцінки трудового потенціалу залежить від конкретних потреб та цілей організації. При виборі методів оцінки слід враховувати такі фактори:

Комбінація різних методів оцінки дозволяє отримати більш повне і об'єктивне уявлення про потенціал працівників. Наприклад, оцінка за

допомогою анкетування і опитування може бути доповнена інтерв'ю та спостереженнями, а також результатами асесмент-центру або психологічних тестів.

Правильна оцінка трудового потенціалу допомагає підвищити ефективність роботи організації, оскільки дозволяє приймати більш обґрунтовані рішення щодо прийняття, просування, розвитку та переведення працівників.

Розглядаючи методологію оцінки та основні аспекти аналізу трудових ресурсів на підприємстві можна сказати, що аналіз трудових ресурсів дозволяє виявити резерви для підвищення ефективності їх використання, а також розробити заходи щодо їх реалізації.

Також було розглянуто аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та руху робочої сили. На цьому етапі вивчаються такі показники, як склад і структура персоналу, співвідношення працівників різних категорій, а також показники руху робочої сили.

Саме аналіз трудових ресурсів дозволяє ідентифікувати найбільш цінних та кваліфікованих працівників, щоб максимізувати їх внесок у успіх підприємства. Розуміння індивідуальних сильних сторін кожного співробітника дозволяє розміщувати їх у ключових ролях та забезпечувати ефективне використання їхніх навичок.

1.3 Фактори впливу на персонал та його ефективність

У сучасних умовах вплив факторів на розвиток персоналу стає все більш складним і неоднозначним. З одного боку, нові технології і глобалізація економіки вимагають від працівників підвищення кваліфікації та продуктивності праці. З іншого боку, зміна цінностей і потреб суспільства впливає на мотивацію працівників до праці.

Важливою умовою ефективного розвитку трудових ресурсів є дослідження впливу різних факторів на цей процес. Таке дослідження дозволить розробити ефективні заходи щодо підвищення якості трудових ресурсів і забезпечення їх ефективного використання.

Ключовим внутрішнім фактором, що впливає на управлінську систему, є персонал підприємства, оскільки він представляє трудовий потенціал і є ключовим стимулом для розвитку підприємства. Важливим є зростання зовнішніх і внутрішніх чинників які впливають на процес управління персоналом на промислових підприємствах. До прямих зовнішніх впливів відносяться покупці, конкуренти, акціонери, постачальники і трудові ресурси.

Непрямі зовнішні фактори включають державне регулювання, політичну стабільність, систему освіти, культурний рівень та науковий прогрес.

До внутрішніх факторів можна віднести: персонал, виробництво, наявність соціальної інфраструктури, фінанси та облік, організація управління, організаційна структура, організаційна культура, імідж та престиж фірми [19].

Порівняння зовнішніх та внутрішніх факторів впливу, що впливають на формування та підвищення конкурентоспроможності показано в таблиці 1.3.

Після аналізу всіх факторів впливу на управлінську систему персоналу можна зробити висновок, що для успішного вирішення стратегічних завдань ефективного управління персоналом підприємства важливо враховувати вплив всіх цих факторів на показники оцінки праці, а також ефективно використовувати резерви для росту і вдосконалення. Важливо визначити роль і вплив кожного елемента за допомогою науково обґрунтованої системи аналізу та планування продуктивності праці та оцінки управлінської ефективності для різних категорій персоналу.

Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища промислового підприємства дозволив авторів виявити основні фактори впливу та їх аналіз [20].

Таблиця 1.3 - Фактори, що впливають на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства

Зовнішні фактори	Внутрішні фактори
1. Розвиток науки та техніки	1. Оцінка професійно-кваліфікаційних якостей персоналу
2. Демографічна ситуація в країні, регіоні та області	2. Рівень оплати праці
3. Соціально-економічні умови розвитку країни, регіону та області	3. Мотивація та стимулювання персоналу
4. Рівень культури та освіти населення	4. Облік та оцінення результатів діяльності праці
5. Нормативно-правове забезпечення трудових відносин	5. Організація робочого дня та місця роботи
6. Державна політика у сфері трудових відносин	6. Безперервне навчання на виробництві персоналу
7. Попит та пропозиція робочої сили за професіями, кваліфікаційними рівнями та спеціальностями	-

Насамперед, розвиток персоналу керується зміною впливу факторів середовища та праці. До таких факторів можна віднести:

Економічні фактори. До них відносяться такі чинники, як рівень економічного розвитку підприємства, галузева структура, тощо. Економічні фактори впливають на рівень попиту на робочу силу, її якість, вартість праці тощо.

Соціально-демографічні фактори. До них відносяться такі чинники, як його вікова структура, освітній рівень, професійна структура, стан здоров'я тощо. Соціально-демографічні фактори впливають на кількість робочої сили, її якість, професійну структуру тощо.

Технологічні фактори. До них відносяться такі чинники, як рівень розвитку технологій, автоматизація виробництва, застосування новітніх

технологій тощо. Технологічні фактори впливають на структуру робочої сили, її кваліфікаційні вимоги тощо.

Екологічні фактори. До них відносяться такі чинники, як екологічна ситуація в країні, галузі тощо. Екологічні фактори впливають на здоров'я працівників, умови праці тощо.

Економічні фактори мають найбільший вплив на трудові ресурси. Рівень економічного розвитку підприємства визначає обсяги виробництва, а отже, і потреби в робочій силі. У період економічного зростання підвищується зайнятість, підвищенні зарплати та покращення умов праці. У період економічного спаду, навпаки, знижується зайнятість, що призводить до зростання плинності кадрів, зниження зарплати та погіршення умов праці [17].

Соціально-демографічні фактори також впливають на трудові ресурси. Вік населення впливає на структуру робочої сили. У молодому віці спостерігається найвищий рівень зайнятості, а в старому віці - найнижчий. Освітній рівень населення впливає на якість робочої сили. Люди з вищою освітою мають більші шанси працевлаштуватися, отримувати більш високу зарплату та займати більш високі посади. Професійна структура населення впливає на структуру робочої сили. У галузях, де спостерігається високий попит на певні професії, спостерігається зростання зарплати та покращення умов праці. Стан здоров'я населення впливає на працездатність працівників .

Також політична система країни визначає законодавство про працю, яке регулює умови праці, соціальний захист працівників тощо. Законодавство про працю може сприяти або перешкоджати працевлаштуванню, підвищенню продуктивності праці тощо. Система соціальних гарантій може впливати на мотивацію працівників, їхню мобільність тощо.

Вплив факторів на трудові ресурси є складним і багатогранним. Керівництво підприємства повинне враховувати цей вплив при розробці кадрової політики, щоб забезпечити ефективне використання трудових ресурсів і конкурентоспроможність підприємства.

Тому аналіз факторів, які можуть вплинути на процеси підприємства, досліджуються керівництвом для розробки трудової політики підприємства.

Кадрова політика - це система принципів і норм, які усвідомлені і відповідним чином сформульовані, призводять людські ресурси організації у відповідність зі стратегією організації, а також набір конкретних правил, побажань, часто неусвідомлених у взаєминах людей і організації, що мають забезпечити реалізації цю стратегію. Етапи розробки кадрової політики наведені на рисунку 1.4.



Рисунок 1.4 - Етапи розробки кадрової політики

Для цього необхідно проводити постійний моніторинг впливу факторів на персонал. Це можна зробити за допомогою різних методів, таких як аналіз статистичних даних, опитування працівників, проведення маркетингових досліджень тощо.

На основі результатів моніторингу можна розробити сценарії розвитку трудових ресурсів на підприємстві. Це допоможе керівництву підприємства правильно спланувати кадрову політику та уникнути негативних наслідків впливу факторів на трудові ресурси, створивши систему ефективного управління персоналом в довгочасній перспективі. Схему стратегічного планування управління персоналом наведено на рисунку 1.5.

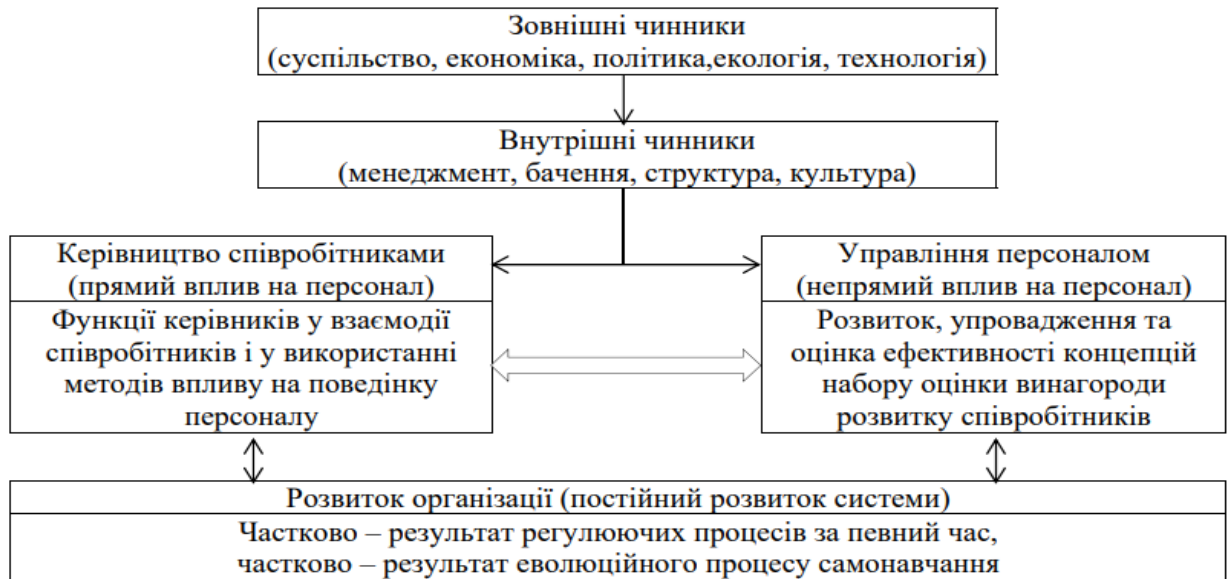


Рисунок 1.5 – Схема стратегічного управління персоналом

Широкє тлумачення кадрової політики означає, що вона є системою, яка забезпечує відповідність людських ресурсів організації її стратегії. Це досягається шляхом планування та реалізації заходів щодо роботи з персоналом, таких як відбір, комплектування, складання штатного розкладу, розстановка кадрів, їх атестація, навчання та розвиток, просування, мотивація тощо.

Вузьке тлумачення кадрової політики означає, що вона є набором конкретних правил, побажань і обмежень у взаєминах людей і організації. Ці правила та обмеження можуть використовуватися для вирішення конкретних кадрових питань, таких як прийняття на роботу, звільнення, підвищення в посаді тощо [13]

Кадрова політика є важливим інструментом управління персоналом, який допомагає організації досягти своїх цілей. Вона забезпечує відповідність людських ресурсів організації її стратегії, а також сприяє ефективному вирішенню кадрових питань.

У сучасних умовах також необхідно враховувати вплив економічних зрушень, викликаних зовнішнім та внутрішнім впливом на діяльність підприємства.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «НЕЙЛ»

2.1 Оцінка галузі промислового виробництва в Україні

Промислове виробництво - це галузь матеріального виробництва, яка займається виготовленням матеріальних благ, необхідних для задоволення потреб суспільства. Воно є основою економічного розвитку країни та забезпечує її конкурентоспроможність.

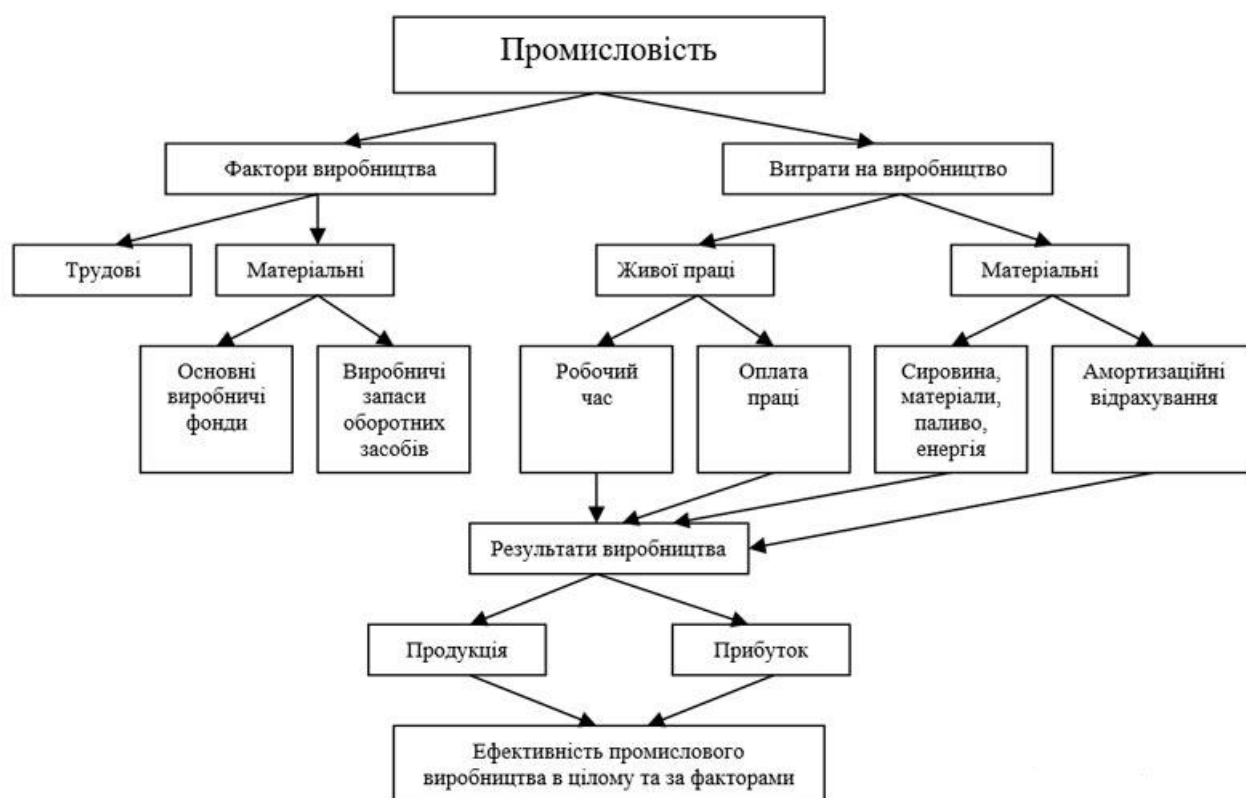


Рисунок 2.1 - Основні напрямки вивчення процесу промислового виробництва

Протягом періоду незалежності України промисловість країни пройшла через кілька етапів розвитку.

Перший період (1991-1994) характеризується спадом виробництва, який спричинений розривом економічних зв'язків із країнами колишнього СРСР.

Протягом цього періоду обсяги промислового виробництва впали на 51%, а частка продукції сировинних галузей зросла з 33% до 56%.

Другий період (1995-1998) характеризується спробою підприємств адаптуватися до ринкових умов. В цей час було проведено приватизацію підприємств, але вона не дала очікуваних результатів.

Третій період (1999-2008) характеризується певним зростанням виробництва. Протягом цього періоду було розроблено та реалізовано низку державних програм, спрямованих на підтримку промисловості. В результаті обсяги виробництва зросли майже в 4 рази.

Четвертий період (2008-2009) характеризується спадом виробництва, який спричинений світовою фінансовою кризою. Обсяги виробництва зменшилися на 21,9%.

П'ятий період (2010-2014) характеризується відновленням економічного потенціалу України. Протягом цього періоду обсяги виробництва зросли на 11%.

Шостий період (після 2014) характеризується нестабільністю. Обсяги виробництва промислової продукції то зростали, то падали. У 2017 році відбулося падіння виробництва на 0,7%.

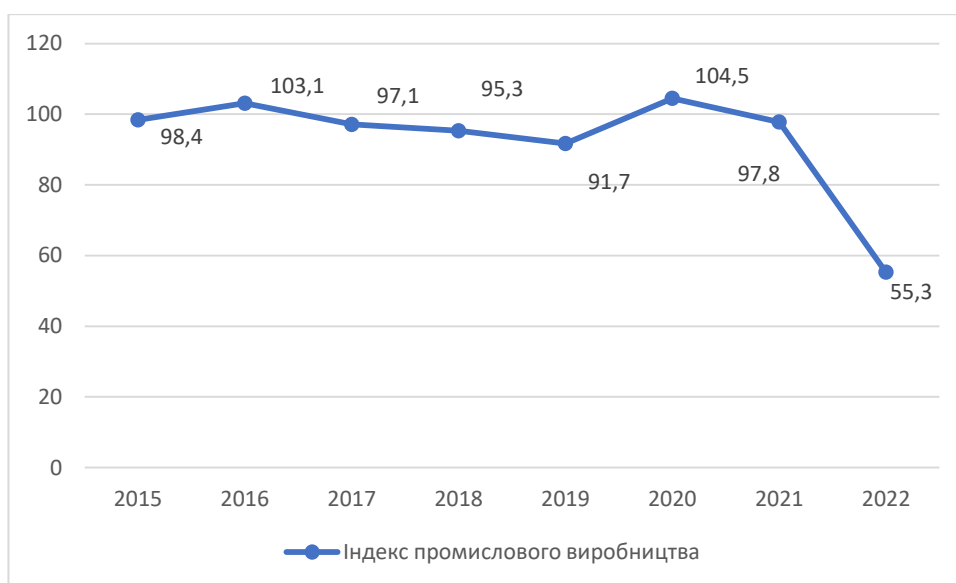


Рисунок 2.2 – Індеси промислового виробництва протягом 2015-2022 років [7]

На рисунку 2.2 показано індекс промислового виробництва в Україні за період з 2015 по 2018 рік. Індекс відображає обсяг виробленої продукції в порівнянні з базовим періодом, який у цьому випадку є 2015 роком.

Загалом, індекс промислового виробництва в Україні мав тенденцію до зростання з 2015 по 2018 рік. У 2018 році індекс досяг найвищого рівня за останні 10 років - 104,5%. Однак, у 2019 році індекс промислового виробництва впав до 97,8%, а у 2022 році - до 55,3%.

Найбільше падіння промислового виробництва спостерігалось у 2018 році, що пов'язано з російською агресією проти України. Військові дії призвели до руйнування підприємств інфраструктури, втрати робочої сили та порушення логістичних ланцюжків.

У 2023 році індекс промислового виробництва почав відновлюватися. У вересні 2023 року він становив 95,6% від рівня вересня 2018 року. Однак, це все ще нижче рівня, який був до початку війни.

У цей період Україна переживала економічну кризу, яка призвела до падіння промислового виробництва.

У цей період промислове виробництво в Україні зростало, що пов'язано з рядом чинників, зокрема:

- покращення економічної ситуації
- зростання попиту на українську продукцію на зовнішніх ринках
- залучення іноземних інвестицій в українську промисловість

В 2021 році індекс промислового виробництва впав до 97,8%, це пов'язано з рядом чинників, таких як пандемія COVID-19, яка призвела до логістичних проблем та зниження попиту та економічні санкції проти Росії та Білорусі, через які пролягало більшість торгівельних шляхів.

Станом на 2022 рік індекс промислового виробництва впав до 55,3%, що пов'язано з російською агресією проти України.

Очікується, що промислове виробництво в Україні продовжуватиме відновлюватися у 2023 році. Однак, повне відновлення до рівня, який був до початку війни, може зайняти кілька років.

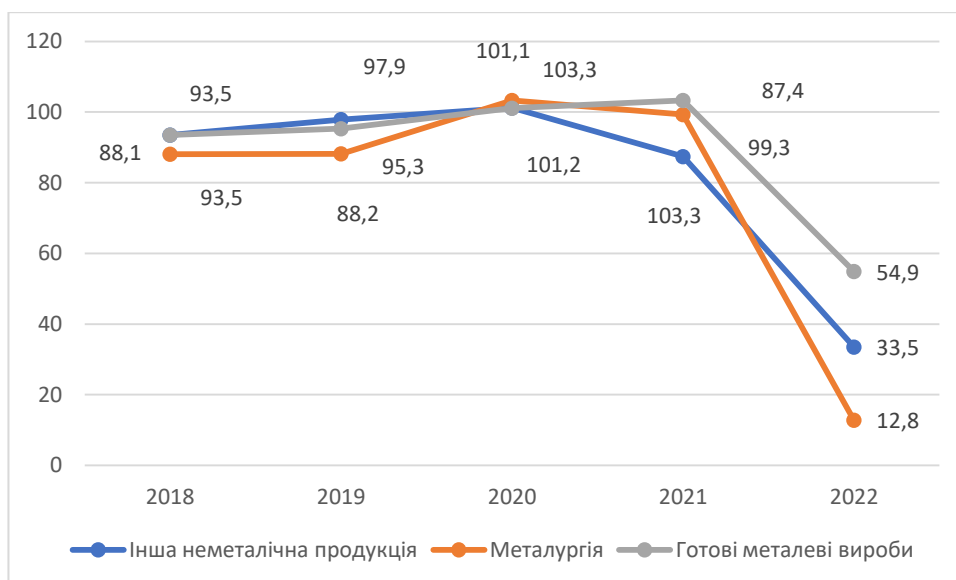


Рисунок 2.3 - Індекси промислового виробництва протягом 2015-2018 років [7]

Згідно з даними наведеними на рисунку, індекс промислового виробництва в Україні за категоріями за період з 2018 по 2018 рік має наступну динаміку:

- інша неметалічна продукція у 2018 році становила 93,5% від рівня 2017 року, у 2019 році - 97,9%, у 2018 році - 101,2%, у 2019 році - 87,4%, а у 2018 році - 33,5%;

- металургія у 2018 році становила 88,1% від рівня 2017 року, у 2019 році - 88,2%, у 2018 році - 103,3%, у 2019 році - 99,3%, а у 2018 році - 12,8%;

- готові металеві вироби у 2018 році становили 93,5% від рівня 2017 року, у 2019 році - 95,3%, у 2018 році - 101,1%, у 2019 році - 103,3%, а у 2018 році - 54,9%.



Рисунок 2.4 – Індеси промислового виробництва по регіонам січень-вересень 2019 року до січня-вересня 2020 року [7]

Вересневий результат показує плюси в промисловості. Позитивний результат показали 7 областей (найбільший – Закарпатська область: +10,6%), «мінус» відмічений в 18 областях, в тому числі в 9 областях більше, ніж в цілому по країні (найбільший – в Тернопільській області: -29,5%).

Загальний індекс промислового виробництва у 2018 році становив 58,1% від рівня 2017 року.

На рисунках видно, що найбільше падіння індексу промислового виробництва відбулося у 2022 році, внаслідок повномасштабної російської агресії проти України. Усі три категорії промислового виробництва зазнали значних втрат.

Інша неметалічна продукція, до якої належать такі галузі як харчова промисловість, текстильна промисловість, швейна промисловість, виробництво меблів тощо, у 2022 році показала найбільше падіння індексу. Це пов'язано з тим, що ці галузі є найбільш чутливими до зміни споживчого попиту, який у 2022 році суттєво знизився внаслідок війни.

Металургія, яка є однією з ключових галузей української економіки, у 2022 році також показала значне падіння індексу. Це пов'язано з тим, що металургійні підприємства були змушені призупинити свою роботу внаслідок бойових дій на території України.

Готові металеві вироби, до яких належать такі галузі як машинобудування, хімічна промисловість, виробництво електрообладнання тощо, у 2018 році показала менш значне падіння індексу, ніж інші категорії. Це пов'язано з тим, що ці галузі є більш диверсифікованими і мають можливість переорієнтувати свою діяльність на інші ринки.

Однак, навіть у цих галузях спостерігається падіння індексу промислового виробництва, що пов'язано з загальним економічним спадом в Україні внаслідок війни.

2.2 Характеристика господарської діяльності ТОВ «НЕЙЛ»

ТОВ "НЕЙЛ" - це українське підприємство з виробництва цвяхів та інших засобів кріплення. Компанія була заснована у 1994 році у місті Хмельницький. Керівником організації є Соколюк Віктор Миколайович. Розмір статутного капіталу складає 8 127 111,41 грн.. На момент останнього оновлення даних 18.09.2023 стан організації - Не перебуває в процесі припинення.

Підприємство ТОВ "Нейл", засноване в 1994 році, є виробником і постачальником різних видів цвяхів та засобів кріплення в Україні. Вони спеціалізуються на наступних видів продукції та послугах:

Підприємство виробляє різні типи цвяхів, включаючи традиційні будівельні, столярні та покрівельні цвяхи. Крім цього, вони виготовляють спеціалізовані види цвяхів у формі бобін або розсипу, які використовуються у виробництві дерев'яної продукції палетів.

Цвяхи для EUR-палет: ТОВ "Нейл" пропонує цвяхи, які сертифіковані Європейською Палетною Асоціацією EPAL, для виробників EUR-палет, що свідчить про їхню якість і відповідність міжнародним стандартам.

Крім цвяхів, підприємство пропонує широкий асортимент продукції що представляє собою різноманітні засоби кріплення, такі як саморізи, шурупи, конфірмати, болти, гайки, шайби, стержні різьбові, анкери, свердла та інші аксесуари, які можуть бути використані в будівництві та інших галузях промисловості.

Загалом, ТОВ "Нейл" пропонує широкий асортимент продукції, пов'язаної з кріпленням та з'єднанням матеріалів, і має різноманітні рішення для різних галузей та потреб клієнтів в Україні.

Пріоритет підприємства — якість і відповідальність. Підприємство "НЕЙЛ" виробляє високоякісну продукцію, яка відповідає найвищим стандартам. Завдяки цьому компанія має постійних клієнтів в Україні та країнах Європейського Союзу.

Товариство з обмеженою відповідальністю "Нейл" активно розвиває свою діяльність не лише на території України, а також вивозить свою продукцію за кордон. Підприємство успішно реалізує свою продукцію в різних регіонах. На внутрішньому ринку метизної продукції присутні декілька провідних виробників, таких як "Конкорд ХХІ", "Метиз" і "Янтос". Конкуренція на цьому ринку є досить обмеженою, і партнерські відносини в цій галузі мають тривалий характер. Основні партнери "Нейл" залишаються сталими протягом багатьох років, такими як "Метал-Маркет", "Метінвест СМЦ" і "Вікант". На даний момент "Нейл" не вважається частиною стратегічно важливих галузей, оскільки метизна продукція використовується в ремонтних, будівельних і приладобудівних роботах. Однією з переваг підприємства є його конкурентоспроможна цінова пропозиція, оскільки інші альтернативні методи з'єднання матеріалів, такі як зварювання та промислові клеї, є значно дорожчими.

Зростаюча насиченість українського ринку стимулює розширення присутності на міжнародних ринках. Це вимагає проходження сертифікації з боку Євросоюзу через Європейську палетну організацію (EPAL) та отримання довіри іноземних споживачів. Наразі "Нейл" віддає перевагу стандартам німецького науково-дослідного інституту у цій сфері, а саме стандартам DIN, оскільки вони відповідають державним стандартам ДСТУ і ГОСТ. Проте для виходу на європейські ринки ТОВ "Нейл" потрібні сертифікати від визначних міжнародних організацій в цій галузі.

Виробнича структура підприємства - це система взаємопов'язаних виробничих підрозділів підприємства, які здійснюють випуск продукції. Вона характеризує кількісне співвідношення і розміри цих підрозділів, а також механізм їхнього взаємозв'язку.

Виробнича структура підприємства характеризує такі аспекти:

- кількість і які виробничі підрозділи має підприємство;
- розміри виробничих підрозділів;
- як виробничі підрозділи взаємодіють між собою, щоб виробляти продукцію.

Підприємство самостійно визначає, як воно буде організовано. Воно може створювати різні підрозділи, наприклад, філії, представництва, відділення та інші. Ці підрозділи не є юридичними особами, а діють на підставі положення, затвердженого підприємством.

Виробнича структура підприємства характеризує, як воно виробляє продукцію. Вона визначає, скільки і яких виробничих підрозділів має підприємство, а також як ці підрозділи взаємодіють між собою.

Схему виробничої структури підприємства показано на рис. 2.5.

У випадку з підприємством ТОВ "НЕЙЛ", яке виробляє цвяхи та інші засоби кріплення, доцільною є цехова структура. Це пояснюється тим, що виробництво цвяхів є відносно простим процесом, який можна розділити на окремі стадії, які виконуються в окремих цехах. Цехова структура дозволить

підприємству ефективно використовувати виробничі площі та обладнання, підвищити продуктивність праці та якість продукції.

Однак, у майбутньому, у разі розширення виробництва та підвищення рівня спеціалізації, підприємство може перейти на комбінатську структуру. Це дозволить підприємству більш ефективно використовувати сировину та енергію, а також концентруватися на виробництві певних видів продукції.

Цех - це адміністративно відокремлена частина підприємства, в якій виконується комплекс робіт відповідно до внутрішньозаводської спеціалізації.

У цеховій структурі підприємства виробничий процес поділяється на окремі стадії, які виконуються в окремих цехах. Цех є основною ланкою виробничого процесу, він має свою специфіку, обладнання, персонал і технологію.

Переваги цехової структури:

- чітке розмежування відповідальності за виконання окремих етапів виробництва;
- можливість спеціалізації цехів на виконанні певних видів робіт;
- підвищення продуктивності праці та якості продукції.

Недоліки цехової структури:

- складність управління підприємством;
- підвищені витрати на транспортування матеріалів і готової продукції;
- необхідність наявності складських приміщень.

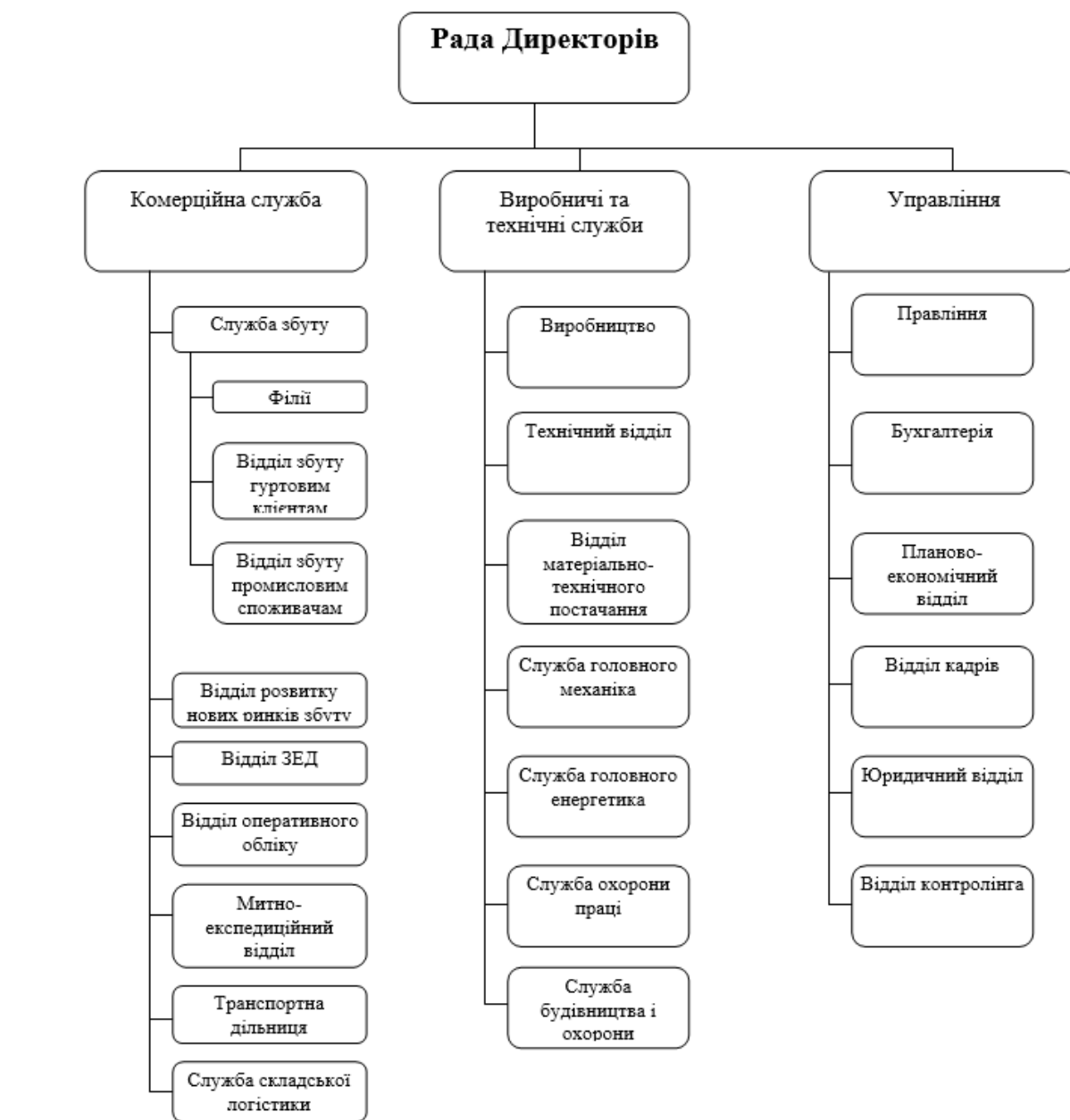


Рисунок 2.5 - Виробнича структура ТОВ «Нейл»

Структура підприємства - це система взаємопов'язаних підрозділів, які забезпечують його діяльність. Структура підприємства залежить від багатьох факторів, таких як:

Характер продукції, яку виробляє підприємство. Якщо підприємство виробляє однорідну продукцію, то доцільною є проста структура. Якщо ж підприємство виробляє різноманітну продукцію, то доцільною є більш складна структура.

Рівень спеціалізації і кооперування з іншими підприємствами. Якщо підприємство спеціалізується на виробництві певного виду продукції, то доцільною є спеціалізована структура.

Підприємству характерна складна структура через великі потужності виробництва.

Провідним елементом виробничої структури підприємства є цех. Цех - це основна виробнича одиниця, яка спеціалізується на виконанні певних видів робіт, необхідних для виготовлення продукції. Тип цеху визначається характером виробництва.

Основні цехи - це цехи, в яких безпосередньо виготовляється продукція. Вони є основними ланками виробничого процесу, на них припадає основна частина виробничих витрат.

Основні цехи поділяються на такі типи:

1. Заготівельні цехи - це цехи, в яких виготовляються заготовки для подальшої обробки. До заготівельних цехів відносяться ливарні, ковальсько-пресувальні, механообробні, деревообробні та інші.

2. Обробні цехи - це цехи, в яких заготовки перетворюються в готову продукцію. До обробних цехів відносяться механообробні, термічні, гальванічні, лакофарбові та інші.

3. Складальні цехи - це цехи, в яких з готових деталей і вузлів збирається готовий виріб.

Допоміжні цехи та служби - це цехи та служби, які обслуговують та забезпечують безперервну роботу основних цехів. Вони включають в себе такі підрозділи, як:

Енергетичні цехи, які забезпечують підприємство енергією.

Транспортні цехи, які здійснюють перевезення матеріалів, готової продукції та інших вантажів.

Обслуговуючі цехи, які здійснюють ремонт обладнання, устаткування та будівель.

Служби забезпечення, які забезпечують підприємство сировиною,

матеріалами, інструментами, запасними частинами та іншими необхідними ресурсами.

Побічні цехи - це цехи, в яких виготовляється продукція, що не є основною для даного підприємства. Наприклад, на металургійному заводі побічний цех може виробляти чавунну стружку, яку можна використовувати для виготовлення інших виробів.

Підсобні цехи - це цехи, які забезпечують потреби підприємства в окремих видах робіт, наприклад, ремонтні майстерні, склади, гаражі та інші.

ТОВ «Нейл» має чітку організаційну структуру, яка складається з підрозділів, що виконують певні функції. Кожний підрозділ має свою назву та організаційний статус, а також володіє певною автономією в управлінні.

Наприклад, сектор збуту відповідає за продаж продукції підприємства, виробничий сектор відповідає за виробництво продукції, а технічний сектор відповідає за технічну підтримку виробництва.

Кожний підрозділ має право приймати і виконувати власні управлінські рішення в межах своєї компетенції. Компетенція кожного підрозділу визначається генеральним директором.

Генеральний директор ТОВ «Нейл» є керівником підприємства, який відповідає за його загальне керівництво та управління. Він координує діяльність всіх підрозділів підприємства, а також вирішує всі питання поточної діяльності ТОВ «Нейл», за винятком питань, віднесених до компетенції загальних зборів підприємства.

Така організаційна структура дозволяє підприємству ефективно розподіляти обов'язки та відповідальність між підрозділами, а також підвищувати оперативність управління. Усі підрозділи здійснюють безпосередньо свою діяльність. Всі ці відділи виконання функції основного виробництва, управління, обслуговування, збуту і т. п.

Як відомо, чим краще відділи будуть виконувати свої функції, тим вони будуть краще спеціалізовані.

Організація процесів управління ТОВ «НЕЙЛ» побудована на основі

лінійної та функціональної структур управління.

Лінійна структура управління - це система управління, в якій кожний працівник або підрозділ підпорядкований лише одному керівнику. Цей керівник має повну відповідальність за діяльність підпорядкованих йому працівників або підрозділів.

У ТОВ «Нейл» лінійний принцип управління реалізується через систему підпорядкованості підрозділів генеральному директору. Тобто, всі підрозділи підприємства, включаючи виробничий сектор, сектор збуту та технічний сектор, підпорядковані генеральному директору. Генеральний директор є єдиним керівником підприємства і має повну відповідальність за його діяльність.

Функціональна структура управління - це система управління, в якій на підприємстві створюються спеціалізовані підрозділи, які відповідають за виконання певних функцій. Такі підрозділи, як правило, не мають права приймати рішення, а лише готують їх для розгляду лінійними керівниками.

У ТОВ «Нейл» функціональний принцип управління реалізується через створення апарату генерального директора, який складається з його заступників (керівників структурних секторів). Цей апарат відповідає за підготовку проектів рішень у таких сферах, як виробництво, збут, фінанси, маркетинг та інші.

Таким чином, у ТОВ «Нейл» реалізується поєднання лінійної та функціональної структур управління. Це дозволяє підприємству ефективно розподіляти обов'язки та відповідальність між підрозділами, підвищувати оперативність управління і ефективність виконання окремих функцій. Таке поєднання лінійної та функціональної структур управління дозволяє ТОВ «Нейл» ефективно розподіляти обов'язки та відповідальність між підрозділами, а також підвищувати оперативність управління. Організація процесів управління ТОВ «Нейл» побудована на поєднанні двох принципів побудови управлінських структур: лінійної та функціональної.

У ТОВ «Нейл» кожний працівник або підрозділ має лише одного керівника, якому він повністю підпорядковується. Генеральний директор має

заступників, які допомагають йому у прийнятті рішень. Однак генеральний директор все ще ухвалює остаточні рішення, оскільки він несе відповідальність за діяльність підприємства.

Щоб уникнути перевантаженості, генеральний директор делегує деякі повноваження нижчестоящим керівникам підрозділів. Однак він зберігає за собою право контролю та оцінки їхніх рішень. Це дозволяє зберегти ефективність лінійної структури управління.

Генеральний директор ТОВ «Нейл» делегує значну частину своїх повноважень нижчестоящим керівникам підрозділів. Це дозволяє уникнути негативних наслідків концентрації права прийняття рішень та їх ускладнення.

Делегування повноважень дозволяє нижчестоящим керівникам приймати рішення в межах своєї компетенції, що підвищує оперативність управління і ефективність виконання окремих функцій.

Аналізуючи можна сказати, що у складі ТОВ «Нейл» підрозділи розбиваються, у відповідності з виконуваними функціями, на 3 сектора (виробничий, технічний, збутової). Кожен сектор включає в себе ряд відділів, які розподілені за принципом спеціалізації.

Організаційна структура ТОВ «Нейл» в цілому ефективна, але збутовий сектор потребує деякої реорганізації. Зокрема, необхідно визначити чіткі функції для кожного відділу збутового сектора і створити окремий відділ маркетингу. Це дозволить уникнути дублювання функцій, підвищити ефективність роботи відділів і розробити ефективну маркетингову стратегію, яка допоможе підприємству підвищити обсяг продажів.

2.3 Характеристика фінансової діяльності ТОВ «НЕЙЛ»

Фінансовий аналіз - це процес дослідження фінансового стану та основних результатів фінансово-господарської діяльності підприємства з метою виявлення резервів підвищення ефективності діяльності та забезпечення

фінансової стійкості.

Важливість фінансового аналізу для підприємства полягає в тому, що він дозволяє:

- оцінити фінансовий стан підприємства та його можливості щодо подальшого розвитку;
- визначити ефективність використання фінансових ресурсів підприємства;
- визначити резерви підвищення фінансової стійкості підприємства;
- прийняти обґрунтовані управлінські рішення щодо фінансової діяльності підприємства.

Фінансовий аналіз здійснюється за допомогою різноманітних методів та інструментів. Основними методами фінансового аналізу є:

- аналіз фінансових звітів - вивчення фінансових звітів підприємства з метою оцінки його фінансового стану та результатів діяльності;
- аналіз фінансових коефіцієнтів - розрахунки та аналіз фінансових коефіцієнтів, які характеризують різні аспекти фінансової діяльності підприємства;
- динамічний аналіз - порівняння фінансових показників підприємства за різні періоди часу з метою виявлення тенденцій їх зміни;
- порівняльний аналіз - порівняння фінансових показників підприємства з аналогічними показниками інших підприємств або з нормативними показниками.

Структуру проведення фінансового аналізу наведено на рисунку 2.6.

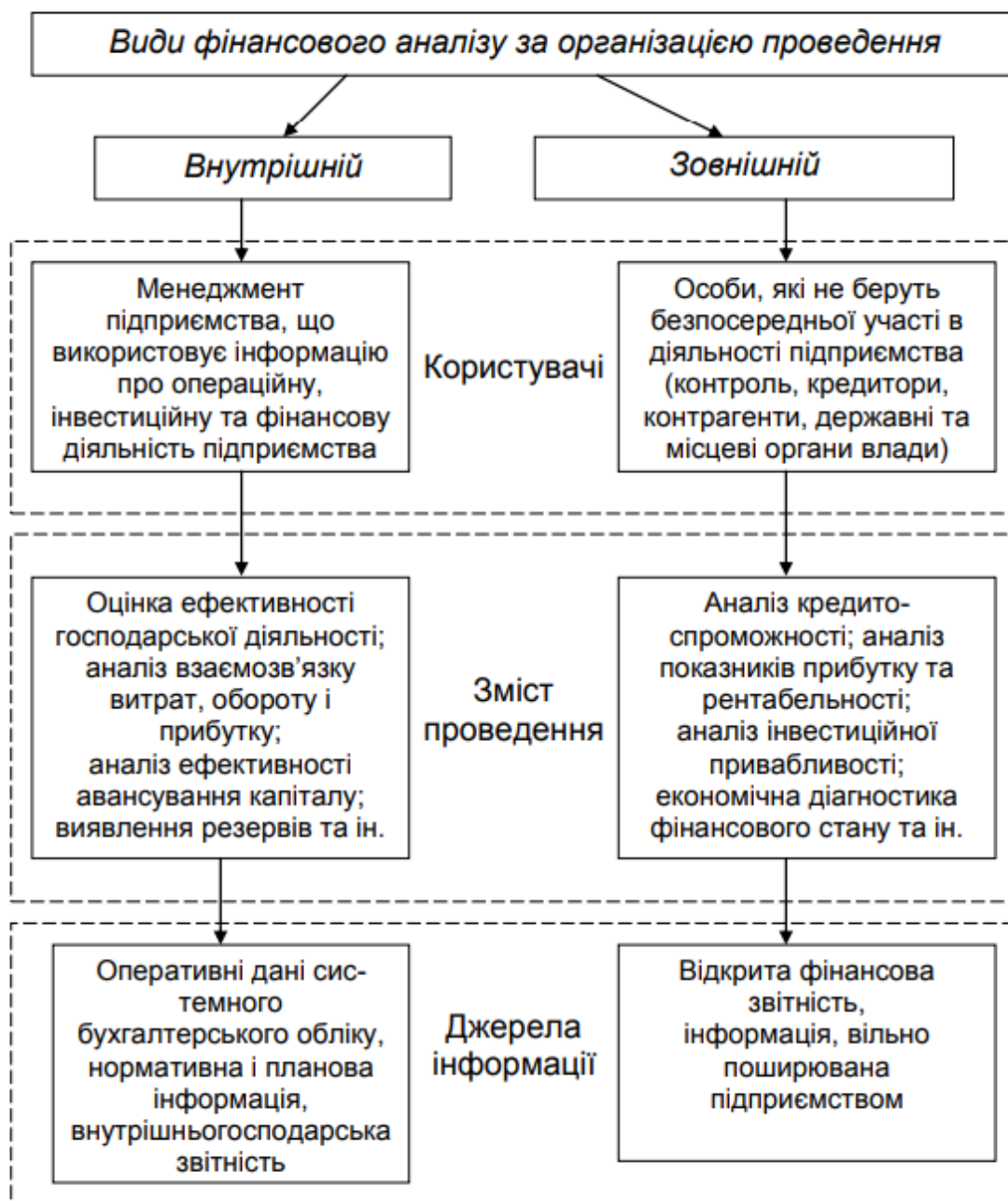


Рисунок 2.6– Характеристика видів фінансового аналізу за організацією проведення

Для детального аналізу в таблиці 2.1 наведено основні техніко-економічні показники підприємства.

Таблиця 2.1 - Основні техніко-економічні показники ТОВ «НЕЙЛ»

Показник	Рік			Темпи зростання, %	
	2018	2019	2020	2019/ 2018	2020/ 2019
1. Чистий дохід від реалізації продукції, товарів, робіт та послуг, тис. грн	177270	174043	151132,9	98,18	86,84
2. Інші операційні доходи, тис. грн	1574	2190	1570	139,14	71,69
3. Інші доходи, тис. грн	300	1068	300,1	356	28,1
4. Разом чисті доходи, тис. грн	179144	177301	153003	98,97	86,3
5. Середньооблікова кількість працівників, осіб	230	233	232	101,3	99,57
6. Чистий дохід на одного працівника, тис. грн /особу	778,89	760,95	659,5	97,7	86,67
7. Фонд заробітної плати працівників, тис. грн	12719,5	14826,9	15676	116,57	105,73
8. Середньорічна заробітна плата, тис. грн /особу	55,3	63,63	67,57	115,07	106,18
9. Повна собівартість, тис. грн	175517	173989	150055,9	99,13	86,24
10. Фінансовий результат до оподаткування, тис. грн	3627	3312	2947,1	91,32	88,98
11. Чистий прибуток/збиток, тис. грн	2971	2700	2470,8	90,88	91,51
12. Рентабельність/збитковість, %:					
- доходу	1,66	1,52	1,61		
- витрат	1,69	1,55	1,65		
13. Середньорічна вартість основних фондів, тис. грн	11937,5	12692	11456,1	106,32	90,26
14. Фондовіддача, грн	15,01	13,97	13,36	93,1	95,6

Ця таблиця представляє фінансовий аналіз підприємства за три роки - 2018 та 2020 роки, з подробицями щодо різних фінансових показників. Аналізуючи кожен пункт таблиці детальніше, можна сказати:

За даними таблиці, чистий дохід від реалізації продукції, товарів, робіт та послуг у 2018 році становив 177 270 тис. грн. У 2019 році він зріс на 3 227 тис. грн, або на 1,8%, і склав 174 043 тис. грн. У 2020 році чистий дохід від реалізації продукції, товарів, робіт та послуг знизився на 23 137,1 тис. грн, або на 13,1%, і склав 151 132,9 тис. грн, це продемонстровано на рисунку 2.7. Це може свідчити про труднощі у виробництві або кон'юнктурні зміни на ринку.

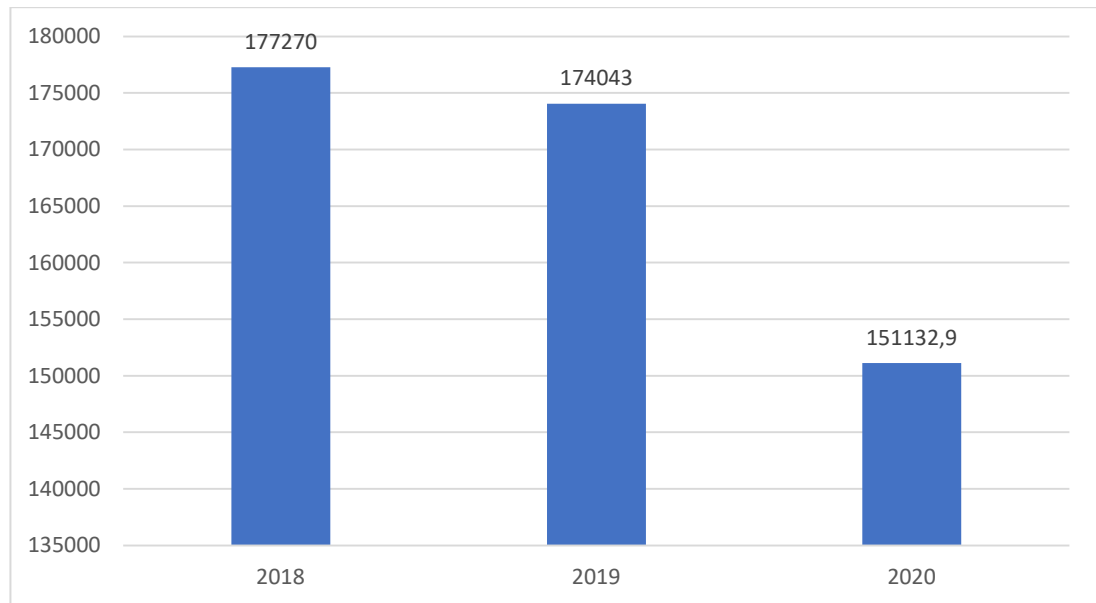


Рисунок 2.7 - Чистий дохід від реалізації продукції, товарів, робіт та послуг, тис. грн

Інші операційні доходи зросли на 39.14% у 2019 році, але зменшилися на 28.31% у 2020 році. Це може свідчити про нестабільність у джерелах додаткового доходу.

Різке зростання інших доходів у 2019 році та подальше зменшення у 2020 році може вказувати на тимчасові обставини або надмірну залежність від конкретних джерел доходу.

Загальний чистий дохід підприємства показав певний спад в обох роках, що вимагає уваги до стратегії збалансованого розвитку.

Зростання кількості працівників у 2019 році та подальше її зменшення у 2020 році можуть свідчити про потребу в оптимізації персоналу.

Зменшення чистого доходу на одного працівника може бути наслідком ефективніших виробничих процесів або необхідності зробити інвестиції у підвищення продуктивності праці.

Зростання фонду заробітної плати свідчить про збільшення витрат на працю, що може бути обумовлено розширенням бізнесу або зростанням вартості праці, детальніше на рисунку.

Збільшення середньорічної заробітної плати на одного працівника

свідчить про зростання вартості праці та можливий позитивний вплив на мотивацію персоналу. Загальні витрати показали певний спад, що може свідчити про ефективність управління витратами або можливість оптимізації бізнес-процесів.

Зменшення фінансового результату до оподаткування може бути наслідком погіршення фінансової ефективності.

Чистий прибуток зменшився, що вимагає аналізу ефективності управлінських рішень.

Рентабельність доходу і витрат зменшилась у 2019 році, але відновились і підвищились у 2020 році порівняно з 2019 роком.

Середньорічна вартість основних фондів зросла, що може свідчити про розвиток активів підприємства, графічно це показано на рисунку 2.8.

Фондовіддача спочатку зменшилась, але потім відновилась у 2020 році, що може свідчити про покращення управління активами.

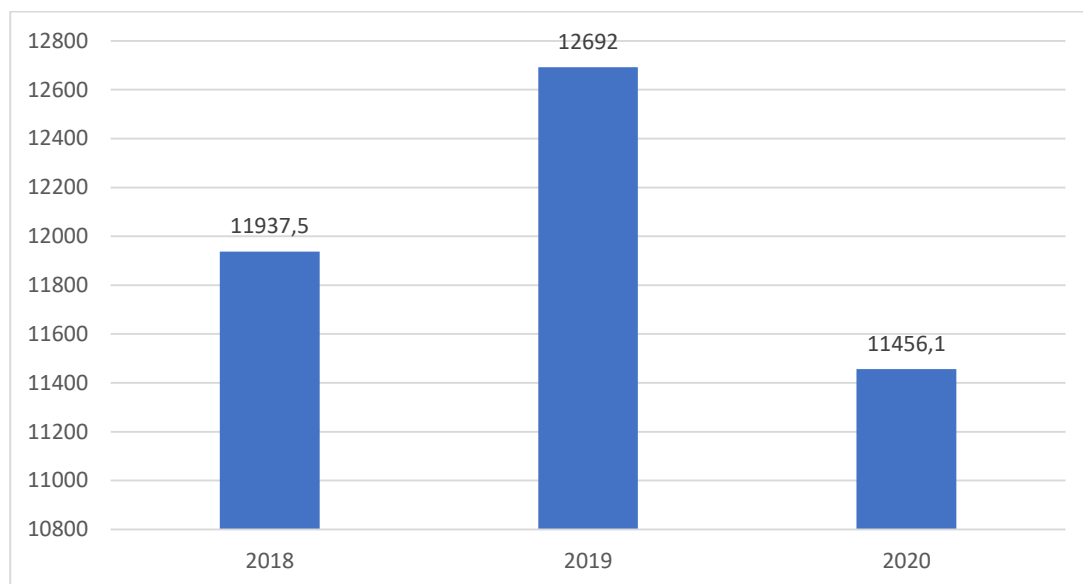


Рисунок 2.8 - Середньорічна вартість основних фондів, тис. грн

У цілому, комплексний аналіз фінансових показників підприємства вказує на потребу в уважному моніторингу та коригуванні стратегії, зокрема в управлінні доходами, витратами та ресурсами працівників. Залучення

додаткових джерел доходу та оптимізація бізнес-процесів можуть стати ключовими факторами для забезпечення стійкості та зростання підприємства в умовах економічної нестабільності.

Для проведення фінансового аналізу використовуються різноманітні джерела інформації, серед яких основними є стандартні форми квартальної та річної фінансової звітності, а саме:

- баланс підприємства;
- звіт про фінансові результати;
- звіт про рух грошових коштів.

Горизонтальний аналіз активів звітності відображає зміни у складі майна підприємства протягом певного періоду. Показники динаміки визначаються шляхом розрахунку абсолютних і відносних відхилень кожної статті активу балансу звітного періоду від базового.

Таблиця 2.2 - Аналіз формування прибутку ТОВ «НЕЙЛ»

Показник	Сума по роках, тис. грн			Темпи зростання %	
	2018	2019	2020	2019/2018	2020/2019
1. Чистий дохід від реалізації продукції	177270,00	174043,00	151132,90	98,2	86,8
2. Інші операційні доходи	1574,00	2190,00	1570,00	139,1	71,7
3. Інші доходи	300,00	1068,00	300,10	356,0	28,1
4. Разом чисті доходи	179144,00	177301,00	153003,00	99,0	86,3
4. Собівартість реалізованої продукції	142460,00	140483,00	119559,70	98,6	85,1
5. Інші операційні витрати	29458,00	28660,00	27448,30	405,9	23,0
6. Інші витрати	3599,00	4846,00	3047,90	134,6	62,9
7. Разом витрати	175517,00	173989,00	150055,90	99,1	86,2
8. Фінансовий результат до оподаткування	3627,00	3312,00	2947,10	91,3	89,0
9. Чистий прибуток (збиток)	2971,00	2700,00	2470,80	90,9	91,5

Аналіз таблиці підприємства за 2018-2020 роки вказує на кілька ключових трендів. Чистий дохід від реалізації продукції зменшився з 177,270 тис. грн у 2018 році до 151,132.90 тис. грн у 2020 році, при цьому темп зміни становив 98,2% у 2019 році та 86,8% у 2020 році порівняно із 2018 роком. Це свідчить про стабільний спад чистого доходу протягом аналізованого періоду.

Щодо інших операційних доходів, спостерігається ріст з 1574 тис. грн у 2018 році до 1570 тис. грн у 2020 році, з темпами зміни 139,1% у 2019 році та 71,7% у 2020 році. Однак, на фоні загального зростання, відзначається спад у 2020 році.

Щодо інших доходів, спостерігається значущий ріст з 300 тис. грн у 2018 році до 300.10 тис. грн у 2020 році, з темпами зміни 356% у 2019 році та 28,1% у 2020 році. Проте, ріст менший у порівнянні із 2019 роком.

Разом чисті доходи також вказують на загальний спад з 179,144 тис. грн у 2018 році до 153,003 тис. грн у 2020 році, з темпами зміни 99,0% у 2019 році та 86,3% у 2020 році порівняно із 2018 роком.

У групі витрат помітний спад у собівартості реалізованої продукції з 142,460 тис. грн у 2018 році до 119,559.70 тис. грн у 2020 році, з темпами зміни 98,6% у 2019 році та 85,1% у 2020 році порівняно із 2018 роком.

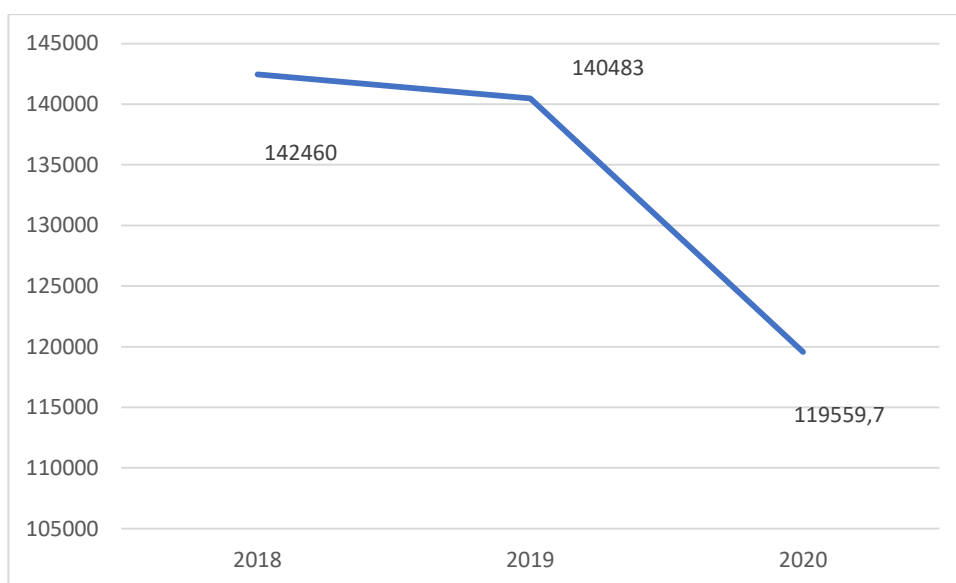


Рисунок 2.9 - Собівартість реалізованої продукції, тис. грн

Щодо інших операційних та загальних витрат, спостерігається їх значущий ріст у 2019 році та подальший спад у 2020 році.

Фінансовий результат до оподаткування зменшився з 3627 тис. грн у 2018 році до 2947.10 тис. грн у 2020 році, з темпами зміни 91,3% у 2019 році та 89,0% у 2020 році порівняно із 2018 роком.

Загалом, чистий прибуток підприємства зменшився з 2971 тис. грн у 2018 році до 2470.80 тис. грн у 2020 році.

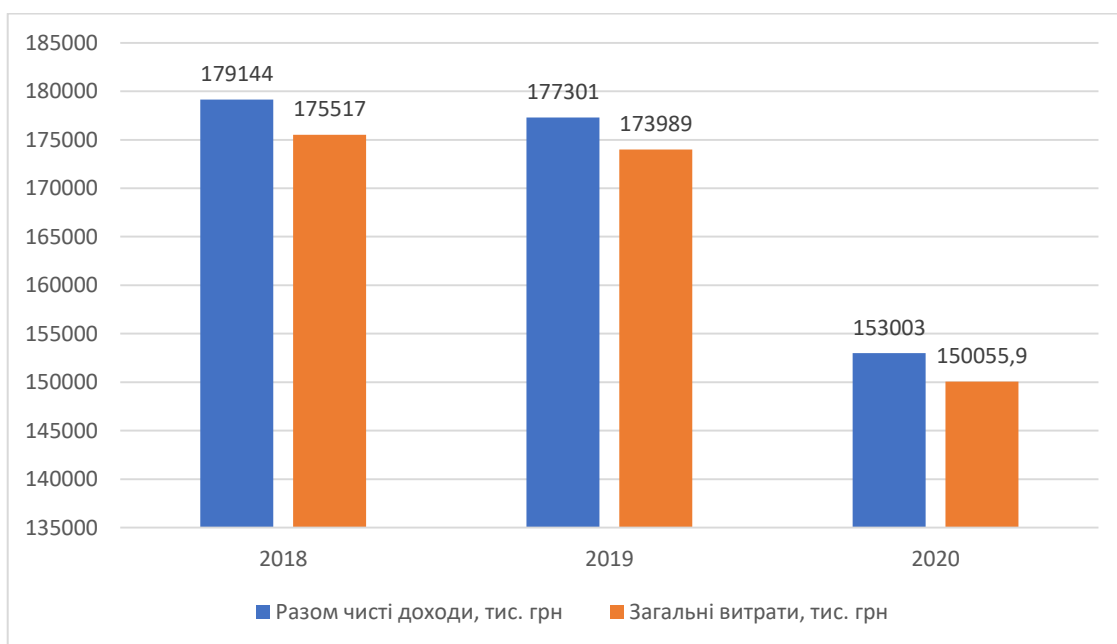


Рисунок 2.10 - Співвідношення чистих доходів до загальних витрат

Підприємство зазнає стабільного зниження чистих доходів та прибутку, що вимагає уваги керівництва для прийняття заходів щодо поліпшення.

У сучасних умовах аналізу оборотних активів приділяється особлива увага, оскільки вони відіграють важливу роль у забезпеченні фінансової стійкості та конкурентоспроможності підприємства.

Однією з особливостей аналізу оборотних активів у сучасних умовах є зростання їхньої ролі в забезпеченні фінансової стійкості підприємства. Це пов'язано з тим, що оборотні активи є джерелом формування прибутку

підприємства, а також забезпечують його здатність своєчасно виконувати фінансові зобов'язання.

Іншою особливістю аналізу оборотних активів у сучасних умовах є зростання його складності. Це пов'язано з тим, що в сучасних умовах на підприємство впливає безліч факторів, які можуть негативно вплинути на стан його оборотних активів. Аналіз проведено на основі таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Аналіз оборотних активів ТОВ «НЕЙЛ»

Показник	Сума по роках, тис. грн			Структура, %		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
1. Запаси	36889,00	39878,00	39675,45	76,4	74,5	69,9
у т.ч. готова продукція	8746,50	10049,50	13065,00	18,1	18,8	24,5
товари	18299,00	19899,00	17151,50	37,9	37,2	32,2
2. Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	6999,00	9154,00	8774,15	14,50	17,1	16,5
3. Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	880,50	411,50	23,10	1,80	0,8	0,0
4. Інша поточна дебіторська заборгованість	2446,00	2754,00	3511,50	5,10	5,1	6,6
5. Грошові кошти та їх еквіваленти	1028,50	1261,00	1182,15	2,10	2,4	2,2
6. Витрати майбутніх періодів	8,00	41,50	64,80	0,0	0,1	0,1
7. Інші оборотні активи	18,00	13,50	38,40	0,0	0,0	0,1
8. Всього оборотні активи	48269,00	53513,50	53269,10	100	100	100

Аналізуючи оборотні активи ТОВ "Нейл" за період 2018-2020 років, можна визначити кілька важливих тенденцій та показників структури.

Сума запасів зросла від 36,889 тис. грн в 2018 році до 39,878 тис. грн в 2019 році, але зменшилася до 39,675.45 тис. грн в 2020 році. Структура запасів

у відсотках також показує тенденцію до зменшення: з 76,4% у 2018 році до 69,9% у 2020 році.

Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги зросла з 6,999 тис. грн в 2018 році до 9,154 тис. грн в 2019 році, але трошки зменшилася до 8,774.15 тис. грн в 2020 році. Структура дебіторської заборгованості також відображає зростання від 14,5% у 2018 році до 17,1% у 2019 році, але зниження до 16,5% у 2020 році.

Сума грошових коштів та їх еквівалентів зросла з 1,028.50 тис. грн в 2018 році до 1,261 тис. грн в 2019 році, але знову трошки зменшилася до 1,182.15 тис. грн в 2020 році. Структура цього показника зазнала невеликого коливання, зберігаючи загальний відсоток в обсязі оборотних активів на рівні 2,1-2,4%.

Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом і витрати майбутніх періодів є невеликими у порівнянні з іншими позиціями та не відображають значущого впливу на структуру оборотних активів. Інші оборотні активи також мають невелику вагу в загальній структурі.

Загальна сума оборотних активів зросла з 48,269 тис. грн в 2018 році до 53,513.50 тис. грн в 2019 році, але трошки зменшилася до 53,269.10 тис. грн в 2020 році.

Зміни в структурі оборотних активів свідчать про те, що компанія може вдосконалювати управління запасами та дебіторською заборгованістю для оптимізації роботи капіталу та забезпечення стійкості фінансового стану.

В умовах ринкової економіки рентабельність є вирішальним фактором для успішного функціонування підприємства. Тому дослідження рентабельності є важливим завданням для керівників підприємств, інвесторів та інших зацікавлених осіб.

Таблиця 2.4 – Аналіз показників рентабельності ТОВ «НЕЙЛ»

Показник	Формула	Рік		
		2018	2019	2020
Рентабельність власного капіталу	Чистий прибуток / Власний капітал	8,76	7,37	6,32
Рентабельність активів за чистим прибутком	Чистий прибуток / Активи	4,34	4,08	3,73
Рентабельність виробничих засобів	Чистий прибуток / Виробничі засоби	9,2	8,25	6,88
Рентабельність реалізованої продукції за чистим прибутком	Чистий прибуток / Чистий дохід від реалізації продукції	1,66	1,52	1,61

Рентабельність власного капіталу показує, скільки прибутку підприємство отримує на кожну гривню власного капіталу. У 2018 році цей показник становив 8,76%, що є хорошим показником. У 2019 році рентабельність власного капіталу знизилася до 7,37%, а в 2020 році до 6,32%.

Рентабельність активів за чистим прибутком показує, скільки прибутку підприємство отримує на кожну гривню активів. У 2018 році він становив 4,34%, що також є хорошим показником. У 2019 році рентабельність активів знизилася до 4,08%, а в 2020 році до 3,73%.

Рентабельність виробничих засобів показує, скільки прибутку підприємство отримує на кожну гривню виробничих засобів. У 2018 році вона становила 9,2%, що є дуже хорошим показником. У 2019 році рентабельність виробничих засобів знизилася до 8,25%, а в 2020 році до 6,88%.

Рентабельність реалізованої продукції за чистим прибутком показує, скільки прибутку підприємство отримує на кожну гривню чистого доходу від реалізації продукції. У 2018 році цей показник становив 1,66%, що є хорошим показником. У 2019 році він знизився до 1,52%, а в 2020 році до 1,61%.

Таке зниження показників рентабельності може бути пов'язане з такими факторами як, зростання витрат на виробництво та управління, зниження обсягів реалізації, зниження цін на продукцію

2.4 Аналіз та оцінка забезпечення трудовими ресурсами ТОВ «НЕЙЛ»

Актуальність та важливість дослідження трудових ресурсів полягають у розумінні і використанні ресурсів, які людина може ввести у виробничий процес. Трудовий потенціал визначається навичками, знаннями, досвідом, талантами та іншими ресурсами, які особа може використовувати для досягнення результатів.

Зниження ефективності використання трудових ресурсів в цих періодах має значний негативний вплив на рівень продуктивності, що негативно впливає на показники відтворення робочої сили та соціальний клімат у суспільстві.

Використання трудового потенціалу має велике значення для життєздатності та розвитку підприємства, оскільки воно відображає тенденції, які виникають у сфері виробництва та соціально-трудових відносин. Більшість економічних, соціальних та демографічних явищ, що спостерігаються в сучасному економіці, прямо чи опосередковано відображають процеси, які відбуваються на ринку праці. Ринок праці є невід'ємною складовою сучасної економіки і відіграє важливу роль у системі відтворення трудових ресурсів підприємства. Він визначає відповідність трудового ресурсу потребам виробництва, оцінює його корисність і суспільну значущість [23].

Проблеми ефективного використання трудових ресурсів є актуальними не лише через значні кризові тенденції, що відбуваються в економічному розвитку України, але й через глибокі якісні зміни, спричинені переходом від командно-адміністративної до ринкової системи. Процеси, характерні для перехідного етапу в економічному розвитку, мають сильний вплив на особливості зайнятості, соціальний захист та раціональне використання трудового потенціалу, що є показником трансформації вітчизняної економіки. В цих умовах економічної науки особливу увагу приділяється не лише формуванню, але й збереженню та подальшому розвитку трудового потенціалу [8].

Дані аспекти впливають на розвиток кар'єри працівників, допомагаючи їм визначити свої сильні сторони, цілі і можливості для професійного зростання. Це сприяє розбудові робочих траєкторій, плануванню навчання та розвитку навичок, що необхідні для досягнення успіху в обраній галузі.

В цілому, дослідження трудового потенціалу допомагає максимізувати використання ресурсів людей, стимулювати їхній розвиток і досягнення максимальних результатів. Це є важливим елементом ефективного управління людським капіталом та досягнення успіху в сучасному конкурентному середовищі.

Важливим є вивчення факторів, що впливають на формування трудового потенціалу, що включають в себе кількісні, так і якісні. До кількісних факторів належать: чисельність персоналу, кількість робочого часу, відпрацьованого персоналом, структура за видами робіт, статево-вікова структура персоналу, розрахунки проведені в наступних таблицях.

Таблиця 2.5 - Динаміка руху робочої сили ТОВ «НЕЙЛ»

Показник	Рік			Темпи зростання, %	
	2018	2019	2018	2019/ 2018	2018 / 2019
1. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	230	233	232	101,30	1,00
2. Кількість прийнятих на роботу, осіб	93	76	73	81,72	0,96
3. Кількість звільнених з роботи, осіб	81	92	74	113,58	0,80
4. Кількість звільнених за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни, осіб	81	58	74	71,60	1,28
5. Коефіцієнт обороту по прийому	0,40	0,33	0,31	80,67	0,96
6. Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,35	0,39	0,32	112,12	0,81
7. Коефіцієнт плинності кадрів	0,35	0,25	0,32	70,68	1,28

Динаміка руху робочої сили в компанії за період 2018-2019 років відображається через кілька ключових показників:

Загальна чисельність персоналу зросла з 230 осіб в 2018 році до 233 осіб в 2019 році, що вказує на невелике збільшення.

Кількість прийнятих на роботу спадає з 93 осіб в 2018 році до 76 осіб в 2019 році, показуючи певне зменшення активності в найманні нового персоналу.

За своїм власним бажанням та за порушення трудової дисципліни звільнено менше працівників у 2019 році порівняно з попереднім роком (58 осіб у 2019 проти 81 особи у 2018).

Коефіцієнт обороту по прийому вказує на зниження активності прийому нових працівників (з 0,40 у 2018 році до 0,33 у 2019 році).

Коефіцієнт обороту по вибуттю також показує певне зменшення у 2019 році (з 0,35 до 0,39), що може свідчити про стабілізацію робочої сили.

Коефіцієнт плинності кадрів збільшився з 0,35 в 2018 році до 0,25 в 2019 році, що може вказувати на меншу стабільність персоналу.

Загальна тенденція вказує на певне збільшення чисельності персоналу, але в той же час спостерігається зменшення активності в прийомі нових працівників. Зростання коефіцієнта плинності кадрів може свідчити про певні труднощі у збереженні персоналу. Разом з тим, зменшення кількості звільнених за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни може вказувати на покращення умов праці чи управлінської політики. Компанії може бути корисно провести більш детальний аналіз факторів, що впливають на оборотність персоналу для оптимізації стратегії управління кадрами. Також однією з ключових проблем підприємства є доволі високий рівень плинності кадрів, за період дослідження щорічно підприємство покидало орієнтовно 70-90 працівників. Що говорить про плинність кадрів розміром 30% від зальної кількості працюючих. Цей показник значно перевищує середньостатистичний рівень плинності кадрів в Україні, який становить близько 5%. Конкретні заходи, які необхідно вжити для вирішення проблеми плинності кадрів на підприємстві, повинні визначатися з урахуванням конкретних причин, які її викликають.

Таблиця 2.6 - Використання трудових ресурсів ТОВ «НЕЙЛ»

Показник	2019	2020	Відхилення
			2020\2019
1. Середньооблікова чисельність робітників, осіб	233	232	-1
2. Відпрацьовано за рік одним робітником:			
днів	205	201	-4
годин	1640	1607	-33
3. Середня тривалість робочого дня, год.	8	8	-
4. Відпрацьовано людино-годин за рік.	401748	380946	-20802

Аналізуючи наведені дані:

У порівняльному аналізі робочої активності працівників за роки 2019 та 2020 видно наступні тенденції. Середньооблікова чисельність робітників зменшилася на одного працівника, перейшовши з 233 осіб у 2019 році до 232 осіб у 2020 році. Відпрацьовано за рік одним робітником спостерігається зменшення як у кількості відпрацьованих днів (з 205 до 201, відхилення -4), так і годин (з 1640 до 1607, відхилення -33). Середня тривалість робочого дня залишалася стабільною на рівні 8 годин.

Загальна кількість відпрацьованих людино-годин за рік зменшилася із 401,748 у 2019 році до 380,946 у 2020 році, що відповідає відхиленню у -20,802. Загальне зниження продуктивності та активності працівників у 2020 році може бути пов'язане з різними факторами, такими як економічні труднощі або вплив пандемії COVID-19. Незважаючи на це, середня тривалість робочого дня залишалася сталим фактором.

Враховуючи ці відхилення, рекомендується провести детальний аналіз та прийняти заходи для покращення продуктивності та умов праці працівників у майбутньому.

Динаміка ефективності праці на промисловому підприємстві є важливим показником його економічної діяльності. Вона відображає прогрес у розвитку техніки, технології, організації виробництва і праці на підприємстві, а також рівень кваліфікації та продуктивності праці працівників.

Дослідження трудових ресурсів на підприємстві є важливою складовою стратегічного управління людськими ресурсами. Це включає в себе аналіз та оптимізацію всіх аспектів, пов'язаних із співробітниками, з метою покращення їх ефективності, задоволення та розвитку. Також в таблиці 2.7 були висвітлена динаміка ефективності праці ТОВ «НЕЙЛ».

Таблиця 2.7 - Динаміка ефективності праці ТОВ «НЕЙЛ»

Показник	Рік			Відхилення	
	2018	2019	2020	2019\2018	2020\2019
1. Чистий дохід від реалізації продукції (у порівняльних цінах), тис.грн (Разом доходи для СМП)	177270	174043	151132,9	-3227	-22910
2. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб в тому числі робітників	230	233	232	3	-1
4. Відпрацьовано днів одним робітником за рік, дні	221	205	201	-16	-4
5. середня тривалість робочого дня, год.	8	8	8	-	-
6. Загальна кількість відпрацьованого часу за рік робітниками:					
людино-днів	50830	47765	46632	-3065	-1133
людино-годин	420717	401748	380946	-18969	-20802
7. Середньорічний дохід на 1 особу, тис.грн	770,74	746,97	651,43	-23,773	-95,531
8. Середньоденний виробіток робітника, грн	802,13	848,99	751,90	46,8635	-97,085
9. Середньогодинний виробіток робітника, грн	100,27	106,12	94,05	5,85794	-12,077

Під час аналізу ефективності персоналу за період 2018-2020 років виявлено наступні тенденції. Чистий дохід від реалізації продукції зменшився з 177,270 тис. грн у 2018 році до 151,132.9 тис. грн у 2020 році.

Середньооблікова чисельність робітників залишилася практично незмінною, але відпрацьовані дні та години одним робітником зменшилися, що може свідчити про більш ефективне використання робочого часу.

Середньорічний дохід на 1 особу зменшився, відхилення становлять - 23,773 тис. грн за 2019\2018 і -95,531 тис. грн за 2020\2019, що може свідчити про погіршення фінансового становища працівників.

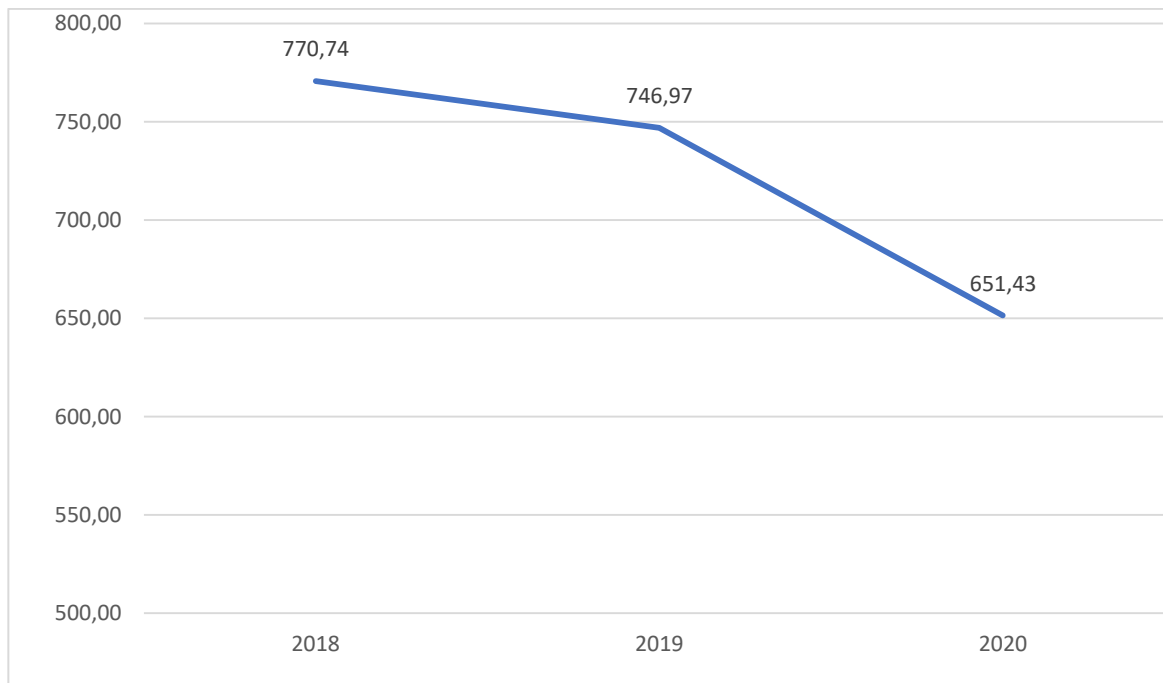


Рисунок 2.11 - Середньорічний дохід на 1 особу, тис.грн

Середньоденний та середньогодинний виробіток робітника зазнав певних змін, вказуючи на різницю в оплаті праці. Загальною тенденцією є зниження доходів та погіршення фінансового становища персоналу, що вимагає уважного аналізу та прийняття заходів для поліпшення ефективності персоналу.

Таблиця 2.8 - Аналіз фонду оплати праці ТОВ «НЕЙЛ»

Показник	Одиниці виміру	Рік			Темпи зростання, %	
		2018	2019	2020	2019\2018	2020\2019
1. Загальний фонд заробітної плати	тис.грн	12719,5	14826,9	15676	116,57	105,73
2. Середньооблікова чисельність персоналу	осіб	230	233	232	101,30	99,57
3. Середньорічна заробітна плата одного працівника	тис.грн	55,30	63,63	67,57	115,07	106,18

Аналізуючи надані дані за роки 2018-2020 можна дійти наступних висновків. За три роки загальний фонд заробітної плати збільшився з 12,719.5 тис. грн у 2018 році до 15,676 тис. грн у 2020 році.

Темпи зростання фонду заробітної плати вказують на значний ріст за 2019\2018 (116.57%) та подальше, але менше значуще, збільшення за 2020\2019 (105.73%). Зміни в фонді заробітної плати наведено графічно на рисунку 2.12.

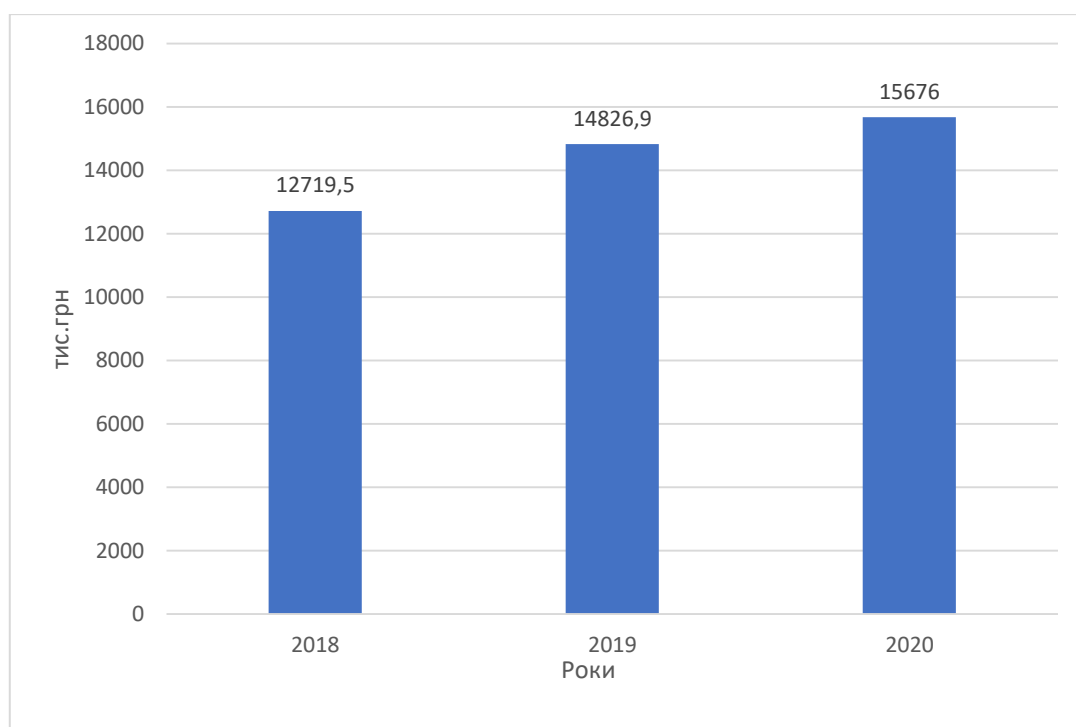


Рисунок 2.12 - Фонд заробітної плати працівників

Середньооблікова чисельність персоналу майже залишилася стабільною, з невеликим збільшенням у 2019 році та мінімальним зменшенням у 2020 році.

Темпи зростання показника вказують на певне зростання у 2019\2018 (101.30%), але невелике зменшення у 2020\2019 (99.57%).

Середньорічна заробітна плата одного працівника виросла з 55.30 тис. грн у 2018 році до 67.57 тис. грн у 2020 році.

Темпи зростання заробітної плати показують значне збільшення у 2019\2018 (115.07%) та помірне зростання у 2020\2019 (106.18%).

Загалом, фінансові показники вказують на певний позитивний розвиток. Зростання загального фонду заробітної плати та середньорічної заробітної плати свідчать про підвищення фінансового благополуччя працівників.

Середньооблікова чисельність працівників залишається на рівні, але це може бути пов'язано з оптимізацією бізнес-процесів чи застосування технологій, які дозволяють робити більше з меншою кількістю працівників.

Однак важливо слідкувати за тим, щоб зростання заробітної плати не призвело до зменшення ефективності та конкурентоспроможності компанії.

У сучасних умовах нормування праці не обмежується лише розрахунком трудомісткості. Воно також має соціально-економічний аспект, пов'язаний із задоволеністю роботою, розвитком працівників і перспективами їхньої трудової діяльності. Нормування праці є потужним інструментом управління виробництвом і персоналом. Для ефективного використання норм важливо, щоб вони були обґрунтованими.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ЗРОСТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «НЕЙЛ»

3.1 Бар'єри підвищення ефективності діяльності персоналу

Бар'єри підвищення ефективності персоналу - це обставини, умови чи чинники, які ускладнюють чи обмежують можливості підприємства зростати у використанні свого робочого потенціалу. Ці бар'єри можуть бути різноманітними і впливати на різні аспекти діяльності організації. До загальних видів бар'єрів для підвищення ефективності персоналу:

Підвищення ефективності персоналу перетинається з різноманітними бар'єрами, які обмежують чи гальмують цей процес. Деякі з основних бар'єрів включають [9]:

- відсутність стимулів чи недостатня система мотивації може призвести до недостатньої зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності;
- недостатність фінансових, технічних чи інших ресурсів може обмежувати можливості впровадження нових технологій чи методів роботи;
- відсутність чіткої стратегії підвищення ефективності та її відповідності метам підприємства може впливати на вплив зусиль у цьому напрямку;
- відсутність сучасних технологій та автоматизації може стати перешкодою для оптимізації робочих процесів;
- відсутність відповідного управлінського підходу, стратегій та лідерства може призвести до неефективного використання персоналу;
- недостатня кваліфікація та відсутність необхідних навичок серед працівників можуть ускладнити впровадження нових методів та технологій;
- культурні аспекти, такі як стійкість до змін чи відсутність підтримки від персоналу, можуть стати бар'єрами для вдосконалення трудових процесів

На досліджуваному підприємстві існує проблема відсутності стимулів чи недостатньої системи мотивації. Ця проблема може призвести до низки

негативних наслідків, зокрема зниження продуктивності праці, зростання плинності кадрів та погіршення морально-психологічного клімату на підприємстві.

Недостатність ресурсів є однією з основних проблем, що стримує розвиток підприємств. Вона може стосуватися як фінансових, так і технічних, кадрових, інформаційних та інших ресурсів.

У випадку з фінансовими ресурсами, недостатність коштів може обмежувати можливості впровадження нових технологій, які потребують значних капіталовкладень. Наприклад, підприємство може не мати можливості придбати нове обладнання або автоматизувати виробництво.

Недостатність технічних ресурсів може також обмежувати можливості впровадження нових технологій. Наприклад, підприємство може не мати доступу до сучасних технологій або не мати можливості їх адаптувати до своїх потреб. Недостатність кадрових ресурсів може обмежувати можливості впровадження нових методів роботи, які вимагають певних знань і навичок працівників. Наприклад, підприємство може не мати достатньої кількості кваліфікованих працівників, які зможуть освоїти нові технології або методи роботи. Недостатність інформаційних ресурсів може обмежувати можливості впровадження нових технологій або методів роботи, які вимагають доступу до певної інформації. Наприклад, підприємство може не мати доступу до актуальних досліджень або не мати можливості обробити великі обсяги інформації.

Для вирішення проблеми недостатності ресурсів підприємства можуть вдатися до таких заходів:

1. Пошук зовнішніх джерел фінансування. Підприємство може залучити інвестиції від приватних інвесторів, державних органів або міжнародних організацій.

2. Взаємодія з іншими підприємствами. Підприємство може об'єднатися з іншими підприємствами для спільного впровадження нових технологій або методів роботи.

3. Розвиток власних ресурсів. Підприємство може інвестувати в розвиток своїх власних ресурсів, наприклад, в навчання працівників або в модернізацію обладнання [25].

Впровадження нових технологій чи методів роботи може бути складним і тривалим процесом, який потребує значних ресурсів. Для успішного впровадження необхідно ретельно проаналізувати ситуацію на підприємстві, визначити необхідні ресурси та розробити план дій.

Сучасні технології та автоматизація є одними з найважливіших факторів, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів. Вони можуть значно підвищити продуктивність праці, зменшити витрати та покращити якість продукції або послуг.

Відсутність сучасних технологій та автоматизації є перешкодою для підвищення ефективності трудових ресурсів. Це призводить до таких проблем:

1. Низька продуктивність праці. Працівники, які використовують застаріле обладнання або працюють за застарілими методами, не можуть бути такими ж продуктивними, як працівники, які використовують сучасні технології та автоматизацію.

2. Високий ризик помилок. Працівники, які працюють за застарілими методами, більш схильні до помилок, що може призвести до зниження якості продукції або послуг.

3. Погіршення умов праці. Працівники, які працюють за застарілими методами, можуть працювати в несприятливих умовах, що може призвести до травм та захворювань.

Одним із основних впливів культури на трудові процеси є ставлення працівників до роботи. Якщо в культурі компанії існують негативні аспекти, такі як низька цінність роботи або відсутність сприяння творчості та ініціативи, це може призвести до низької продуктивності та бажання працівників шукати інші місця зайнятості.

Мотивація та лояльність також тісно пов'язані з культурними аспектами. Якщо культура підприємства не надає достатньої уваги стимулюванню та

визнанню досягнень працівників, це може призвести до втрати мотивації та збільшення текучості кадрів.

Для подолання цього бар'єру необхідно провести аналіз культурних особливостей компанії та визначити можливі шляхи покращення. Це може включати в себе проведення тренінгів з формування позитивного ставлення до роботи, створення систем стимулювання та визнання працівників, а також вдосконалення систем комунікації та лідерства.

3.2 Напрями покращення ефективного використання персоналу ТОВ «НЕЙЛ»

Важливість трудових ресурсів в сучасному світі важко переоцінити, оскільки вони є одним із основних факторів розвитку економіки та суспільства загалом. Трудові ресурси включають в себе людський капітал, тобто працездатність, навички, знання та досвід працівників. Ось декілька ключових аспектів важливості трудових ресурсів:

Трудові ресурси є важливою складовою виробничого процесу. Якщо на підприємстві є кваліфікована робоча сила, це сприяє розвитку промисловості, сфери послуг та інших галузей економіки. Інновації та продуктивність:

Такий фактори як навички та знання працівників сприяють інноваціям і підвищенню продуктивності. Кваліфіковані працівники можуть розробляти нові технології, процеси та підходи, що підвищують конкурентоспроможність підприємств [10].

Люди, які мають можливість працювати та розвивати свої навички, зазвичай мають вищий рівень життя. Це сприяє зменшенню бідності, покращенню якості освіти та здоров'я.

Розвинуті підприємства стикаються з проблемою старіння персоналу. Трудові ресурси стають дедалі важливішими для забезпечення потреб цих підприємств у працівниках і споживачах. У світі глобалізації доступ до міжнародного ринку праці може мати велике значення. Міграція працівників

може забезпечити більше можливостей для розвитку та підвищення рівня життя.

Отже, персонал є суттєвим ресурсом, який впливає на економічний, соціальний і культурний розвиток підприємства, а також на його позицію в галузі Інвестиції у розвиток людського капіталу, освіти та навички працівників є важливими для забезпечення стійкого економічного зростання та соціального добробуту підприємства.

Має сенс відзначити, що промислове підприємство може покращити свої фінансові показники та економічний розвиток, підвищити прибутковість, сформувані конкурентні переваги та зміцнити позиції на ринку, якщо ефективно використовувати свій персонал і застосовувати заходи для підвищення результативності його роботи та продуктивності [22].

Для досягнення цієї ефективності на промислових підприємствах рекомендується враховувати принципи управління персоналом. Серед них важливо враховувати економічність (використання раціональної системи управління персоналом, підвищення ефективності виробництва та зменшення витрат на виробництво); прогресивність (використання сучасних методів управління персоналом та вивчення міжнародного досвіду); оптимальність (вибір найбільш оптимальних рішень для формування процесу управління персоналом); перспективність (визначення перспектив розвитку підприємства при здійсненні управління персоналом); оперативність (своєчасна розробка, прийняття та реалізація рішень щодо управління персоналом); науковість (врахування досягнень науки, сучасних методів та інновацій при управлінні персоналом); узгодженість (відповідність процесу управління персоналом цілям підприємства та рішенням керівництва).

Проблеми, пов'язані з трудовими ресурсами на підприємстві, можуть значно вплинути на його продуктивність та функціонування. Деякі з найпоширеніших проблем включають такі:

Проблеми можуть виникнути внаслідок різних факторів, включаючи демографічні зміни, еміграцію робочої сили або нездатність підприємства привернути та утримувати кваліфікованих працівників.

Також на підприємстві може бути недостатньо працівників, які мають необхідні навички та знання для виконання конкретних завдань або робочих посад. Це може призвести до низької продуктивності та якості роботи.

Висока флуктуація персоналу може бути проблемою, оскільки вона призводить до постійних змін в команді, втрати досвіду та збільшення витрат на підбір та навчання нових працівників.

Якщо працівники не мають належної мотивації та відчувають незадоволеність своєю роботою, це може призвести до низької продуктивності та втрати навичок.

Зважаючи на важливість мотивації працівників для успіху підприємства, важливо створити систему, яка буде стимулювати їхню трудову активність та зацікавленість у роботі.

Це можна виконати в декілька кроків які необхідні для формування ефективної системи мотивації:

1. Оцінка трудової активності:
 - впровадження системи оцінки роботи, яка базується на конкретних ключових показниках продуктивності;
 - регулярні оцінки робочих завдань та досягнень працівників;
 - забезпечення конструктивного фідбеку та визначення областей для подальшого розвитку.
2. Стимулювання до досягнення цілей:
 - визначення чітких та досяжних цілей для кожного працівника;
 - надання ресурсів та підтримки для досягнення поставлених завдань;
 - встановлення системи бонусів чи премій за високі результати та перевиконання цілей.
3. Розвиток особистісного та професійного зростання:
 - забезпечення можливостей для навчання та професійного розвитку;

- впровадження програм підвищення кваліфікації та тренінгів для працівників;

- створення кар'єрних планів та шляхів зростання всередині компанії.

4. Створення командного духу:

- організація корпоративних заходів, які сприяють зібраності та командному духу;

- встановлення системи винагород за командну працю та досягнення колективних цілей.

5. Гнучкість та робоче середовище:

- введення гнучких графіків роботи та можливості віддаленої роботи;

- створення комфортного та підтримуючого робочого середовища.

6. Система визнання та похвали:

- встановлення системи регулярного визнання працівників за їхні досягнення;

- введення механізмів заохочень та похвали за високий рівень здійснення роботи.

Важливо постійно оновлювати та адаптувати систему мотивації відповідно до потреб підприємства та змін в економічному оточенні. Забезпечуючи працівникам не лише матеріальні стимули, але і можливості для особистого зростання та розвитку, підприємство створює позитивне та продуктивне робоче середовище [6].

Відсутність гнучкості у робочому графіку, недоступність дистанційної роботи або незадовільні умови праці можуть вплинути на привабливість підприємства для потенційних працівників.

Недостатня якість управління та лідерство можуть призвести до конфліктів на робочому місці, незадоволеності працівників та зменшення продуктивності.

Старіння населення та демографічні зміни можуть створювати виклики для забезпечення належної кількості працівників у різних вікових категоріях.

Проблеми з охороною здоров'я та безпеки на робочому місці можуть призвести до травм та втрат працівників.

Для вирішення цих проблем підприємства можуть застосовувати різні стратегії, такі як розробка програм навчання та розвитку, поліпшення умов праці, створення мотиваційних систем та удосконалення процесів управління персоналом. Важливо враховувати специфіку кожного підприємства і відповідати на конкретні потреби своєї робочої сили.

Дослідження трудових ресурсів є важливим, оскільки воно дозволяє оптимізувати використання людських ресурсів, підвищити продуктивність та ефективність праці, сприяти кар'єрному розвитку і самореалізації людей, а також забезпечувати конкурентоспроможність організацій та суспільства в цілому.

Такі дослідження необхідним для визначення оптимального розподілу праці, виявлення сильних сторін і слабкостей працівників, а також встановлення можливостей для розвитку і покращення їхніх навичок. Це допомагає підвищити ефективність та продуктивність робочих процесів, забезпечуючи оптимальне використання людських ресурсів.

Оцінювання працівників має бути комплексним і включати оцінку їх професійних знань і навичок, а також особистих якостей, що важливі для виконання їхніх посадових обов'язків. Крім того, необхідно регулярно збирати інформацію про потреби і очікування працівників щодо оплати праці, умов праці та інших аспектів їхнього трудового життя. Це можна зробити за допомогою опитування, анкетування або інтерв'ю.

Дослідження також сприяє розумінню і задоволенню потреб та очікувань працівників. Це дозволяє підвищити рівень мотивації, залученість до роботи і задоволення від неї, що в свою чергу може позитивно позначитися на робочій атмосфері та командній співпраці.

Великою важливістю є розробка нових стратегій та заходів, спрямованих на постійне удосконалення виробництва, збільшення рівня заробітної плати у

відповідності з продуктивністю праці, а також зменшення витрат на виробництві.

Важливим аспектом є професійна кваліфікація та відданість керівників. Відносини між керівництвом та персоналом відіграють значущу роль на емоційному рівні. Якщо співробітник вірить у високий рівень професійної компетентності свого керівництва, це надає йому впевненість у майбутньому

На підвищення продуктивності праці значний вплив мають фактори, що визначають методи, використовувані підприємцями та керівниками для підвищення ефективності праці. До них належать різноманітні заохочення, такі як премії, кар'єрні перспективи, оплачувані відпустки, винагородження за досягнення цілей та інші. Менеджери активно сприяють підвищенню робочої активності працівників, а ті, в свою чергу, розуміють, що їхні зусилля, вищі за норму, будуть відзначені.

Таблиця 3.1 - Основні показники продуктивності праці та рекомендації для їх покращення

Показник	2018	2019	2020	Рекомендації для підвищення ефективності
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	230	233	232	
Середньорічний дохід на 1 особу, тис. грн	778,89	760,95	659,5	- Підвищення продуктивності
Середньоденний виробіток працівника, грн	802,127	848,99	751,905	- Оптимізація робочого процесу
Середньогодинний виробіток працівника, грн	100,266	106,124	94,0466	- Підвищення продуктивності
Відпрацьовано днів одним робітником за рік, дні	221	205	201	- Ефективне розподілення робочого часу

За результатами дослідження та аналізу таблиць, можна сформулювати деякі висновки щодо трудових ресурсів на даному підприємстві:

1. Загальна кількість персоналу: Середньооблікова чисельність персоналу на підприємстві фактично не змінилася, . Це свідчить про те, що підприємство є забезпеченим трудовими ресурсами, але беручи до уваги велику плінність кадрів, можна сказати що на підприємстві є проблема з накопиченням кваліфікованих робітників, що негативно впливає на продуктивність праці.

2. Середньорічний дохід на 1 особу: Середньорічний дохід на 1 особу знизився до 745,97 тис. грн на 1 особу в 2019 році також цей показник знизився в 2020 році до рівня 651,42 тис. грн на особу(рис. 3.1). Це означає, що середні доходи працівників на підприємстві збільшились, що може свідчити про поліпшення фінансового стану підприємства та підвищення оплати праці.

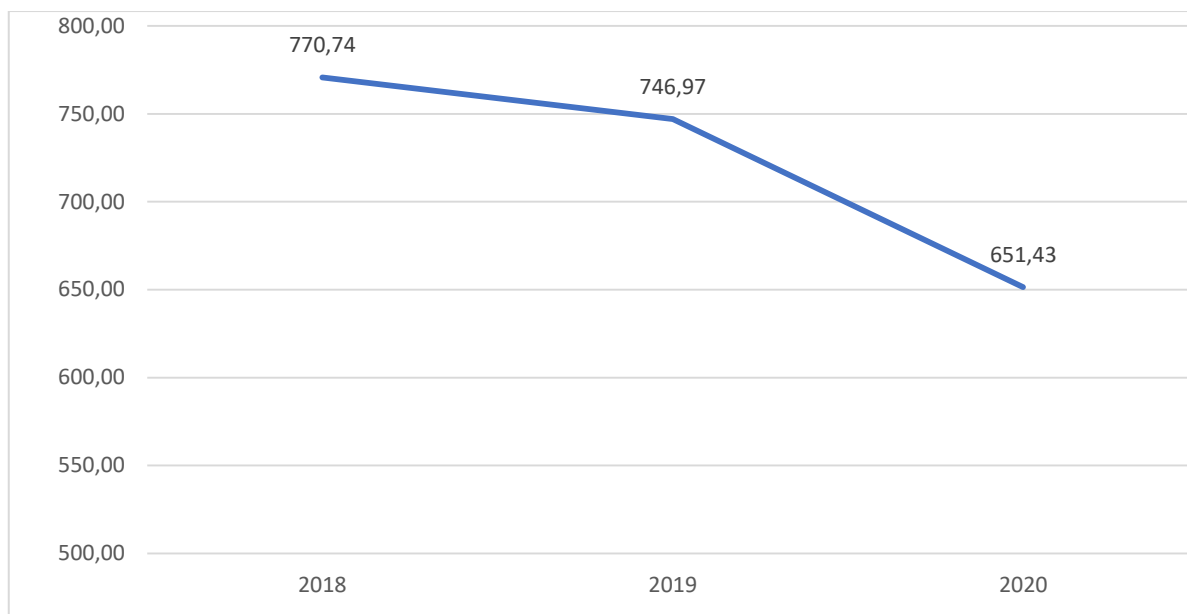


Рисунок 3.1 – Середньорічний дохід на 1 особу, тис.грн

3. Середньоденний та середньогодинний виробіток працівника: Ці показники мали приріст в 2019 році, але в 2020 році вони знизились нище попереднього рівня. Це говорить про необхідність підвищення продуктивності праці.

4. Відпрацьовано днів одним робітником за рік: Кількість відпрацьованих днів одним робітником зменшилася, що каже про необхідність оптимізації робочого часу.

Загалом, підприємство виявляє тенденцію до зниження ефективності трудових ресурсів. Тому підприємству необхідно розробити комплекс заходів за рахунок яких шляхом оптимізації чисельності персоналу, підвищення доходів працівників та покращення продуктивності праці. Такий підхід сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства на ринку та покращенню фінансового стану компанії.

На основі аналізу трудових ресурсів підприємства та даних, можна запропонувати наступні рекомендації:

1. Ефективне управління персоналом: Ретельне управління персоналом допоможе оптимізувати чисельність працівників, розподілити завдання та забезпечити максимальну продуктивність.

2. Продовження інвестування в навчання і розвиток персоналу: Підвищення кваліфікації та навчання працівників може підвищити їх продуктивність та сприяти зростанню якості виробництва.

Складові елементи системи навчання персоналу показано на рисунку 3.2.

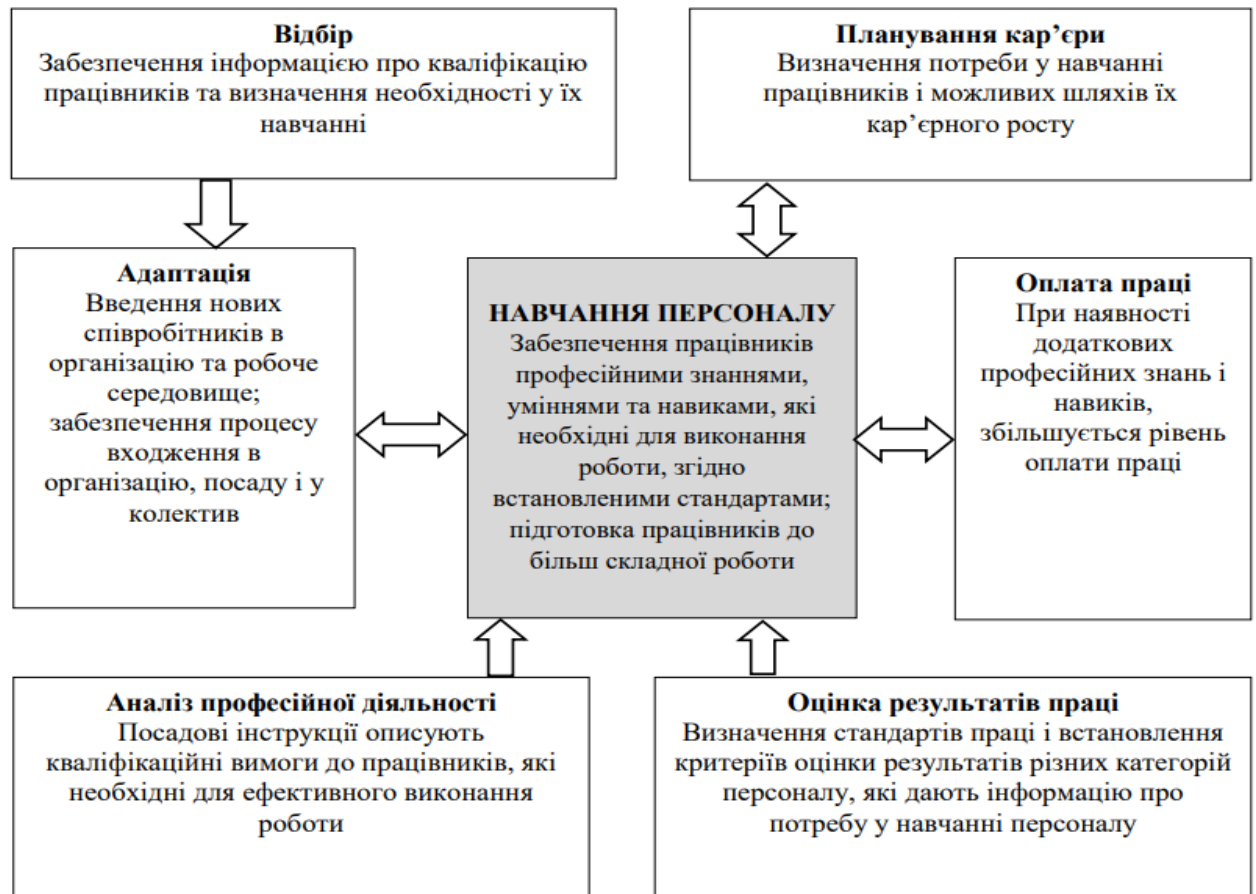


Рисунок 3.2 – Складові системи навчання персоналу

3. Вивчення причин зменшення відпрацьованих днів: Ретельний аналіз причин зменшення кількості відпрацьованих днів допоможе виявити можливі проблеми в організації роботи та їх подолання.

4. Підвищення мотивації працівників: Розгляньте можливості підвищити мотивацію працівників через стимулювання їхньої праці, надання бонусів або премій.

5. Постійне моніторинг та аналіз результатів: Важливо постійно відстежувати показники та аналізувати їхні зміни, щоб оперативно реагувати на зміни та вдосконалювати стратегію управління трудовими ресурсами.

6. Створення комунікаційної культури: Забезпечення ефективної комунікації між управлінням та працівниками допоможе уникнути конфліктів та покращити співпрацю.

7. Підвищення безпеки та умов праці: Забезпечення безпеки та комфорту на робочому місці може підвищити задоволеність працівників та зменшити втрати через травми.

Ці рекомендації спрямовані на покращення управління трудовими ресурсами та підвищення продуктивності на підприємстві.

Фактичні покращення елементів, що сприяють підвищенню ефективності праці, включають:

1. Покращення соціально-економічних аспектів діяльності працівників:
 - вдосконалена система цілісних орієнтирів;
 - формування корпоративного духу всередині колективу.
2. Упровадження системи ефективної оцінки результатів праці:
 - враховується особистий внесок кожного працівника;
 - містить елементи матеріальної та нематеріальної мотивації.

Мотиваційний механізм на аналізованих підприємствах включає:

3. Матеріальну винагороду в грошовому вигляді, розмір якої залежить від виконання планів підприємства по виробництву та реалізації продукції.

4. Багаторівневу систему оплати праці, розроблену за методикою компанії. Ця методика об'єднує сучасні методи управління персоналом та визначає вплив посади на кінцевий результат, забезпечуючи [24]:

- зацікавленість кожного працівника у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці;
- обґрунтованість співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працівників, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт і функцій, рівня відповідальності і творчої активності;
- співвідношення між розміром оплати праці і трудовими зусиллями працівника, виходячи із результатів індивідуальної праці і оцінки особистого внеску в кінцевий результат роботи.

Тому аналізуючи застарілу систему підвищення мотивації та проблему з плинністю кадрів на підприємстві мають бути впроваджені заходи, спрямовані

на підвищення мотивації працівників, створення сприятливих соціально-економічних умов для праці та вдосконалення системи оцінки результатів праці.

Для підприємства ТОВ «НЕЙЛ» пропонується захід який базується на інвестуванні в навчання та розвиток персоналу.

Інвестування в навчання та розвиток персоналу – це вкладення коштів у те, щоб працівники могли краще виконувати свою роботу. Це може включати в себе різні програми та методи навчання, такі як формальне навчання чи наставництво. Складові системи інвестування в розвиток персоналу показано на рисунку 3.3.



Рисунок 3.3 – Складові системи інвестування в розвиток персоналу

Мета програми навчання та підвищення кваліфікації персоналу ТОВ "НЕЙЛ" з метою підвищення ефективності праці та зростання чистого прибутку. Згідно з дослідженнями, підвищення кваліфікації працівників може

призвести до зростання продуктивності праці на 1-5%. Впровадження нових технологій може збільшити продуктивність праці на 5-10%. Оптимізація робочих процесів може призвести до зростання продуктивності праці на 5-10%.

Завдання програми навчання:

- надати працівникам необхідні знання та навички для виконання своїх обов'язків;
- підвищити продуктивність праці;
- знизити плинність кадрів.

Очікувані результати програми навчання:

- збільшення продуктивності праці на 1,5% щороку;
- зменшення плинності кадрів на 10%;
- зростання чистого прибутку на 2,6% щороку.

Цільова аудиторія програми навчання - весь персонал ТОВ "НЕЙЛ".

Форми навчання можуть включати:

- курси підвищення кваліфікації;
- тренінги;
- наставництво;
- самонавчання.

Тематика навчання може включати такі напрямки:

- оперативна діяльність;
- технології виробництва;
- комунікації;
- лідерство;
- стрес-менеджмент.

Організація навчання

Організація навчання може здійснюватися такими способами:

- внутрішній навчальний центр;
- замовне навчання у навчальних центрах.

Фінансування навчання здійснюється за рахунок власних коштів ТОВ "НЕЙЛ".

Для моніторингу та оцінки ефективності програми навчання необхідно проводити такі заходи:

- опитування працівників щодо рівня задоволеності навчанням;
- аналіз змін у продуктивності праці;
- аналіз змін у чистому прибутку.

Для прикладу, можна розглянути такі навчальні програми, які можуть бути включені до програми навчання на ТОВ "НЕЙЛ":

Курс підвищення кваліфікації для операторів обладнання. Цей курс спрямований на підвищення кваліфікації операторів обладнання з метою підвищення ефективності виробництва. Курс може включати такі теми:

- основи технології виробництва;
- правила експлуатації обладнання;
- технічне обслуговування обладнання.

Тренінг з комунікацій. Цей тренінг спрямований на розвиток комунікативних навичок працівників. Тренінг може включати такі теми:

- ефективне спілкування;
- навички презентації;
- навички вирішення конфліктів;
- наставництво.

Наставництво - це процес передачі знань і досвіду від одного працівника до іншого. Наставник може допомогти молодому працівнику адаптуватися до роботи, навчитися необхідним навичкам і підвищити свою кваліфікацію.

Програма навчання на ТОВ "НЕЙЛ" має потенціал для підвищення ефективності праці та зростання чистого прибутку. Для досягнення очікуваного ефекту необхідно забезпечити якісну реалізацію програми та ефективний моніторинг її результатів.

На наступному кроці треба розрахувати ефективність введення такої програми.

1. Інвестиції в персонал.

За умови виділення 2% від чистого прибутку та терміном окупності в 3 роки, розраховані інвестиції в персонал для 2020 року складають 49.41 тис. грн (2% * 2470,8 тис. грн = 49 416 грн).

2. Збільшення продуктивності

З урахуванням збільшення продуктивності щороку на 1.5%, інвестиції збільшуються:

- 2021 рік – 49 924 грн;
- 2022 рік – 50 453 грн;
- 2023 рік – 50 999 грн.

3. Розподіл витрат.

Організація навчання - 20% від загальної суми інвестицій, тобто 9 883 грн на рік. Ці витрати включають в себе:

- оплата послуг тренерів та консультантів;
- оренда навчальних приміщень;
- виготовлення навчальних матеріалів.

Самонавчання - 30% від загальної суми інвестицій, тобто 14 824 грн на рік. Ці витрати включають в себе:

- придбання навчальних матеріалів;
- надання доступу до навчальних ресурсів в інтернеті.

Наставництво - 50% від загальної суми інвестицій, тобто 24 609 грн на рік. Ці витрати включають в себе:

- оплата праці наставників;
- надання наставникам необхідних навчальних матеріалів.

4. Очікуваний ефект.

Підвищення кваліфікації персоналу впливає на ефективність праці, що призведе до зростання чистого прибутку:

Таблиця 3.2 – Розрахунок зростання чистого доходу після введення заходу на ТОВ «НЕЙЛ»

Рік	Чистий дохід від реалізації	Чистий прибуток	Приріст чистого доходу
2020	151 132,9 тис. грн	2470,8 тис. грн	0%
2021	153 671,1 тис. грн	2517,7 тис. грн	2,10%
2022	156 336,8 тис. грн	2565,9 тис. грн	3,20%
2023	159 131,5 тис. грн	2615,4 тис. грн	4,30%

5. Особливості реалізації.

Врахування цілеспрямованих навчальних програм та тренінгів для робітників з метою оптимізації робочих процесів:

- розробка навчальних програм та тренінгів з урахуванням потреб компанії та працівників;
- залучення до навчання кваліфікованих тренерів та консультантів;
- моніторинг ефективності навчання.

6. Моніторинг та аналіз.

Для моніторингу та аналізу ефективності програми навчання необхідно проводити такі заходи:

- опитування працівників щодо рівня задоволеності навчанням;
- аналіз змін у продуктивності праці;
- аналіз змін у чистому прибутку.

Програма навчання на ТОВ "НЕЙЛ" має потенціал для підвищення ефективності праці та зростання чистого прибутку. Для досягнення очікуваного ефекту необхідно забезпечити якісну реалізацію програми та ефективний моніторинг її результатів. Основні заходи щодо підвищення ефективності персоналу підприємства ТОВ «НЕЙЛ» наведені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Основні заходи щодо підвищення ефективності персоналу підприємства ТОВ «НЕЙЛ»

Заходи	Зміст заходу	Результат
Підвищення безпеки та умов праці	1.Оцінка стану безпеки та умов праці на підприємстві 2.Впровадження заходів щодо усунення небезпек та ризиків 3.Створення безпечного та комфортного робочого середовища	1.Зменшення виробничого травматизму та професійних захворювань 2.Покращення іміджу підприємства
Інвестування в навчання і розвиток персоналу	Розробка та реалізація програми навчання і розвитку персоналу на основі внутрішнього навчання персоналу шляхом вилучення 2% з чистого прибутку підприємства	Підвищення кваліфікації та навчання працівників підвищить продуктивність праці на 1,5% щорічно та збільшення чистого доходу до 4,3% за три роки
Введення ефективної системи мотивації	1. Організація корпоративних заходів 2.Впровадження елементів матеріальної та нематеріальної мотивації	Зменшення плинності кадрів до 10%

Таким чином у таблиці приведені основні заходи, які розроблено та запропоновано у ході написання дипломної роботи щодо підвищення ефективності персоналу підприємства ТОВ « НЕЙЛ»

ВИСНОВКИ

Персонал підприємства є одним з найважливіших факторів виробництва. Він визначає обсяг і якість продукції, що випускається підприємством. Тому ефективне управління персоналом є ключовим завданням для будь-якого підприємства.

Досліджуючи попередні джерела, можна сказати, що трудові ресурси є ключовим фактором успіху не лише підприємства, а й економіки в цілому. Від якості та ефективності використання трудових ресурсів залежить економічний розвиток країни, рівень життя населення, конкурентоспроможність на світовому ринку.

У сучасних умовах, коли економіка України перебуває в стані трансформації, ефективне управління трудовими ресурсами є особливо важливим. Для цього необхідно впроваджувати сучасні методи і технології управління персоналом, формувати ефективну систему мотивації та стимулювання праці, розвивати професійну підготовку та підвищення кваліфікації працівників.

Були розглянуті такі аспекти діяльності на підприємстві як трудові ресурси, трудовий потенціал, персонал, значення управління трудовими ресурсами.

Розглядаючи методологію оцінки та основні аспекти аналізу персоналу на підприємстві можна сказати, що аналіз трудових ресурсів дозволяє виявити шляхи для підвищення ефективності їх використання, а також розробити заходи щодо їх реалізації.

Також було розглянуто аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та руху робочої сили. На цьому етапі були дослідженні такі показники, як склад і структура персоналу, співвідношення працівників різних категорій, а також показники руху робочої сили.

Саме аналіз трудових ресурсів дозволяє ідентифікувати найбільш цінних та кваліфікованих працівників, щоб максимізувати їх внесок у успіх

підприємства. Розуміння індивідуальних сильних сторін кожного співробітника дозволяє розміщувати їх у ключових ролях та забезпечувати ефективне використання їхніх навичок.

Персонал є важливим ресурсом, який необхідно ефективно використовувати для досягнення успіху бізнесу. Для цього необхідно враховувати вплив факторів на формування трудового потенціалу та особисті цінності та психологічні особливості працівників. У сучасних умовах також необхідно враховувати вплив економічних зрушень, викликаних зовнішнім та внутрішнім впливом на діяльність підприємства.

В другому розділі дипломної роботи був проведений аналіз ТОВ «НЕЙЛ». Аналіз діяльності підприємства показує, що підприємство протягом досліджуваного періоду, а саме 2018-2020 років, набувало тенденцій зниження основних економічних показників діяльності підприємства.

Ці дані вказують на зміни у структурі активів підприємства, включаючи зменшення вартості нематеріальних активів та основних засобів, збільшення дебіторської заборгованості та збільшення грошових коштів. Важливо вивчити ці зміни, щоб зрозуміти їх вплив на фінансовий стан підприємства та прийняти відповідні кроки для оптимізації управління активами та забезпечення фінансової стабільності.

Також було проведено вузько направлене дослідження трудових ресурсів підприємства для аналізу та напрямів покращення їх ефективності.

Загальною тенденцією є висока плинність працівників та збільшення заробітної плати, що може вплинути на фінансову ефективність підприємства. Для поліпшення управління трудовими ресурсами та фінансової стабільності підприємства важливо подальший аналіз та розробка стратегії з урахуванням вищезазначених тенденцій. Вивчення конкретних причин втрат робочого часу дають можливість вжити необхідних заходів для їх усунення.

Причинами втрат робочого часу можуть бути як явні втрати (прогули, невиходи через хворобу та з дозволу адміністрації, простої через несправності обладнання та перебої у постачанні тощо), так і приховані втрати, пов'язані з

виробництвом продукції, відсутністю нормальних умов праці.

Також знизилися витрати підприємства реалізацію і виробництва продукції, які пов'язані з виробничою діяльністю, зростають з аналогічними темпами, як доходи від продажу продукції, що свідчить про ефективність виробництва.

У цьому випадку має бути проведено поглиблений аналіз діяльності підприємства пов'язаної з реалізацією продукції, товарів, послуг, а також складу та структури витрат за елементами.

У третьому розділі дипломної роботи досліджуваному підприємству були запропоновані заходи для покращення ефективності трудових ресурсів та діяльності підприємства у вигляді інвестування в навчання персоналу, що представляє собою внутрішнє навчання в напрямках підвищення кваліфікації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білецька К. В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів [Електронний ресурс] / К. В. Білецька // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2014. – № 4. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2932>
2. Бойко, О. О. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства./ Бібліотечний вісник. – 2015. – С. 14-19.
3. Гончаров В. М. Управління мотивацією персоналу на переробних підприємствах ПК: моногр. / В. М. Гончаров, А. В. Черкасов. – Луганськ: Янтар, 2014. – 267 с.
4. Гордійчук В.В. Шляхи покращення управління персоналом на підприємстві / В.В.Гордійчук, О.В. Пилип'як // International Scientific and Theoretical Conference «Theory and practice of modern science» – 2023. – №6 – С. 71-72.
5. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т.В. Давидюк // Вісник ЖДТУ. Сер. Економічні науки. - 2015. - №1. - С. 30-35.
6. Даценко, Г. В., Коцеруба, Н. В., Крупельницька, І. Г., Кудирко, О. М. Лобачева, І. Ф. /Аналіз господарської діяльності. : навч. посіб. Вінниця: ВТЕІ КНТЕУ. – 2019. – 416 с.
7. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
8. Дідченко О. І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів // Запорізька державна інженерна академія. – 2014. – С.185-192.
9. Дороніна, О. А. Огляд сучасних моделей матеріальної мотивації персоналу у зарубіжних країнах/ О. А. Дороніна, Д. С. Польгуль.// Економіка і організація управління. – 2019 – С. 183-190.

10. Зіновська С. І. Економічна сутність персоналу на промислових підприємства та шляхи підвищення ефективності його використання // Економічні науки – 2018. – Вісник Хмельницького національного університету 2018, № 3 Том 2. – С.85-89.

11. Касич А. О. Сучасні методичні підходи до аналізу використання персоналу підприємства / А. О. Касич, М. В. Черняховська, А. М. Мірошниченко // Фінансовий простір. – 2018. – № 3. – С. 35-40.

12. Левчук Р.В. Фактори формування трудового потенціалу підприємства URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/01/109.pdf>]

13. Лойко В. В. Економіка підприємства : навч. посіб. / В. В. Лойко, Т. П. Макаровська. – Київ : КНУТД, 2015. – 267 с.

14. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: монографія / М. І. Мурашко. К. : Т-во «знання», КОО, 2014. – 311 с.

15. Нормативно-правове забезпечення бухгалтерського обліку в підприємницькій сфері. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://mof.gov.ua/uk/nacionalni-polozhennja1>.

16. Покиньючерда, В. В. Трудові ресурси, робоча сила, людський капітал: обліково-економічна сутність категорій // Економіка та держава. – 2018. – № 8. – С. 35-41.

17. Різун В. Р. Особливості розвитку кадрової політики сучасних підприємств в умовах нестабільності / В. Р. Різун. А. І.Бурковська. // Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Економіко-правові аспекти господарювання: сучасний стан, ефективність та перспективи». – 2023. – С. 232-233.

18. Савіна, Г. Г. Фактори зовнішнього та внутрішнього впливу на рівень ефективності управління підприємством комплексу комунальних послуг. / Г. Г Савіна, Т. І. Скібіна Т. І. // Ефективна економіка. – 2016. – № 12 – С. 12.

19. Сафарова Р. В. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на управління персоналом промислового підприємства / Р. В. Сафарова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2014.

– Вип. 1 (1). – С. 194–198. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/>

20. Стратійчук В.М. Сутність та класифікація трудових ресурсів підприємства / В.М. Стратійчук, І.Г. Новак // Класичний приватний університет. – 2020.- №6. – С. 146 - 150. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://rev.kpu.zp.ua/journals/2020/6_23_ukr/27.pdf

21. Ткаченко М. І. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства / М. І. Ткаченко, Т. В. Євась, О. А. Жукова // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2018. - Вип. 4. - С. 121-124. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evzdia_2018_4_25.

22. Череп А.В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств / А.В. Череп, І.М. Дашко // Агросвіт. - 2014. - № 15. - С. 48-50.

23. Шахно, А. Ю. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства / А. Ю. Шахно, Г. А. Лашкун, Б. Ю. Голобородько // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 15. – № 3. – С. 237-245.

24. Шитікова, Л. В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів і трудового потенціалу підприємства / Л. В. Шитікова, С. С. Головатенко. // Збірник тез. – 2023. – С. 268.

25. Юрківський, О.Й. Економіка управління трудовими ресурсами на підприємстві, демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / О.Й. Юрківський, Д.І. Свідерська, Ю.В. Савицька // Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика – 2020. – С. 253.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "НЕЙЛ"	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ	
Територія	ХМЕЛЬНИЦЬКА	за ЄДРПОУ	2019	01 01
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОАТУУ	21336490	
Вид економічної діяльності	Виробництво виробів з дроту, ланцюгів і пружин	за КОПФГ	6810100000	
Середня кількість працівників	234	за КВЕД	240	
Адреса, телефон	вулиця М.Красовського, буд. 64, м. ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ, ХМЕЛЬНИЦЬКА обл., 29000		25 93	
Одиниця виміру:	тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)			
Складено (пробити позначку "v" у відповідній клітинці):				
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку				V
за міжнародними стандартами фінансової звітності				

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2018 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	123	76
первісна вартість	1001	520	506
накопичена амортизація	1002	397	430
Незавершені капітальні інвестиції	1005	237	156
Основні засоби	1010	9 871	14 004
первісна вартість	1011	25 176	32 292
знос	1012	15 305	18 288
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	10 231	14 236
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	32 857	40 921
Виробничі запаси	1101	5 142	6 982
Незавершене виробництво	1102	4 378	3 185
Готова продукція	1103	7 498	9 995
Товари	1104	15 839	20 759
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	5 054	8 944
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	2 300	2 575
з бюджетом	1135	938	823
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	9	8
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 074	983
Готівка	1166	3	2
Рахунки в банках	1167	1 071	981
Витрати майбутніх періодів	1170	3	13
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах залежних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	29	7
Усього за розділом II	1195	42 264	54 274
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	52 495	68 510

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (паієвий) капітал	1400	6 177	6 177
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	1 134	981
Додатковий капітал	1410	-	-
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	434	434
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	25 712	26 336
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	33 457	33 928
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	33	2 113
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	33	2 113
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	16 110	18 853
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	824	9 657
розрахунками з бюджетом	1620	307	150
у тому числі з податку на прибуток	1621	206	21
розрахунками зі страхування	1625	98	142
розрахунками з оплати праці	1630	364	517
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	221	100
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	1 753
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	325	465
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	756	832
Усього за розділом III	1695	19 005	32 469
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Часта вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	52 495	68 510

Керівник

Федорук Сергій Степанович

Головний бухгалтер

Цісак Галина Василівна

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Додаток 2

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "НЕЛІ" Дата (рік, місяць, день) 2019, грудень, 31

Територія ХМЕЛЬНИЦЬКА за ЄДРПОУ 6810100000

Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю за КОПФГ 240

Вид економічної діяльності Виробництво виробів з дроту, ланцюгів і пружин за КВЕД 25.93

Середня кількість працівників 233

Адреса, телефон вулиця М.Красовського, буд. 64, м. ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ, ХМЕЛЬНИЦЬКА обл., 29000 720089

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

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

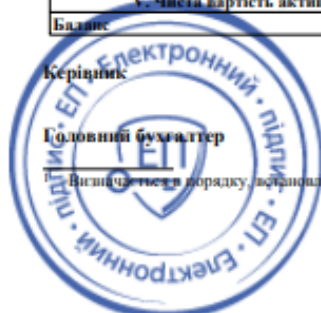
Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на **31 грудня 2019** р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	76	33
первісна вартість	1001	506	511
накопичена амортизація	1002	430	478
Незавершені капітальні інвестиції	1005	156	74
Основні засоби	1010	14 004	11 380
первісна вартість	1011	32 292	32 721
знос	1012	18 288	21 341
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	14 236	11 487
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	40 921	38 835
Виробничі запаси	1101	6 982	6 562
Незавершене виробництво	1102	3 185	3 130
Готова продукція	1103	9 995	10 104
Товари	1104	20 759	19 039
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	8 944	9 364
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	2 575	2 906
з бюджетом	1135	823	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	8	19
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	983	1 539
Готівка	1166	2	2
Рахунки в банках	1167	981	1 537
Витрати майбутніх періодів	1170	13	70
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:	1181	-	-
резервах довгострокових зобов'язань			
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незароблених премій	1183	-	-

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	7	20
Усього за розділом II	1195	54 274	52 753
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	68 510	64 240

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пабовий) капітал	1400	6 177	6 177
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	981	869
Додатковий капітал	1410	-	-
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	434	434
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	26 336	29 149
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	33 928	36 629
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	2 113	11 621
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату дажек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	2 113	11 621
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	18 853	9 396
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	9 657	3 637
розрахунками з бюджетом	1620	150	932
у тому числі з податку на прибуток	1621	21	63
розрахунками зі страхування	1625	142	110
розрахунками з оплати праці	1630	517	305
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	100	99
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 753	276
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	465	246
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	832	989
Усього за розділом III	1695	32 469	15 990
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	68 510	64 240



ЕП Федорук
Сергій
Степанович

Федорук Сергій Степанович

ЕП Цісак Галина
Василівна

Цісак Галина Василівна

Підписано в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Додаток 3

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 25 "Спрощена фінансова
звітність"
(пункт 5 розділу 1)

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Фінансова звітність малого підприємства

Підприємство	Дата (рік, місяць, число)	Коди		
		2021	01	01
Товариство з обмеженою відповідальністю "НЕЙЛ"	за ЄДРНОУ	21336490		
Територія ХМЕЛЬНИЦЬКА	за КОАТУУ	6810100000		
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	240		
Вид економічної діяльності Виробництво виробів з дроту, ланцюгів і пружин	за КВЕД	25.93		
Середня кількість працівників, осіб 232				
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон вулиця М.Красовського, буд. 64, м. ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ, ХМЕЛЬНИЦЬКА обл., 29000		720089		

I. Баланс на 31 грудня 2020 р.

Актив	Код рядка	Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006	
		На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	33,0	3,1
первісна вартість	1001	511,0	511,3
накопичена амортизація	1002	(478,0)	(508,2)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	74,0	948,5
Основні засоби :	1010	11 380,0	11 532,2
первісна вартість	1011	32 721,0	35 901,5
знос	1012	(21 341,0)	(24 369,3)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	11 487,0	12 483,8
II. Оборотні активи			
Запаси :	1100	38 835,0	40 515,9
у тому числі готова продукція	1103	10 104,0	16 028,0
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	9 364,0	8 184,3
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	-	46,2
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	29,6
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	2 925,0	4 097,1
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 539,0	825,3
Витрати майбутніх періодів	1170	70,0	59,6
Інші оборотні активи	1190	20,0	56,8
Усього за розділом II	1195	52 753,0	53 785,2
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	64 240,0	66 269,0

Пасив	Код рядка	На початок звітнього року	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	6 177,0	6 176,6
Додатковий капітал	1410	869,0	756,5
Резервний капітал	1415	434,0	433,8
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	29 149,0	31 730,6
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	1495	36 629,0	39 097,5
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення			
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	9 396,0	2 058,0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	11 490,0
товари, роботи, послуги	1615	4 012,0	2 499,7
розрахунками з бюджетом	1620	932,0	572,6
у тому числі з податку на прибуток	1621	63,0	-
розрахунками зі страхування	1625	110,0	143,2
розрахунками з оплати праці	1630	305,0	524,2
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	989,0	734,2
Усього за розділом III	1695	15 744,0	18 021,9
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	64 240,0	66 269,0

2. Звіт про фінансові результати
за Рік 2020 р.

Стаття	Код рядка	Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007	
		За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	151 132,9	174 043,0
Інші операційні доходи	2120	1 570,0	2 190,0
Інші доходи	2240	300,1	1 068,0
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	153 003,0	177 301,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(119 559,7)	(140 483,0)
Інші операційні витрати	2180	(27 448,3)	(28 660,0)
Інші витрати	2270	(3 047,9)	(4 846,0)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(150 055,9)	(173 989,0)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	2 947,1	3 312,0
Податок на прибуток	2300	(476,3)	(612,0)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	2350	2 470,8	2 700,0

Керівник _____ (підпис)

Головний бухгалтер _____ (підпис)



ЕП Федорук

Сергій

Степанович

ЕП Соколюк

Віктор

Миколайович

Федорук Сергій Степанович

(ініціали, прізвище)

Соколюк Віктор Миколайович

(ініціали, прізвище)

Додаток 4

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю "НЕЙЛ"
(назви українською)

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2019	01	01
21336490		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2018 р.

Форма N2 Код за ДКУД **1801003**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	177 270	129 924
<i>Чисті зароблені страхові премії</i>	<i>2010</i>	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	<i>2011</i>	-	-
<i>премії, передані у перестраховування</i>	<i>2012</i>	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	<i>2013</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	<i>2014</i>	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(142 460)	(100 391)
<i>Чисті понесені збитки за страховими виплатами</i>	<i>2070</i>	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	34 810	29 533
збиток	2095	(-)	(-)
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>	<i>2105</i>	-	-
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>	<i>2110</i>	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	<i>2111</i>	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	<i>2112</i>	-	-
Інші операційні доходи	2120	1 574	1 073
<i>у тому числі:</i>	<i>2121</i>	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2122</i>	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	<i>2123</i>	-	-
Адміністративні витрати	2130	(7 263)	(6 538)
Витрати на збут	2150	(21 231)	(16 252)
Інші операційні витрати	2180	(964)	(792)
<i>у тому числі:</i>	<i>2181</i>	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	<i>2182</i>	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	6 926	7 024
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	300	34
<i>у тому числі:</i>	<i>2241</i>	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(3 599)	(2 535)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
<i>Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті</i>	<i>2275</i>	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	3 627	4 523
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(656)	(869)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	2 971	3 654
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	153	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	153	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	153	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	3 124	3 654

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	98 388	68 739
Витрати на оплату праці	2505	12 856	9 716
Відрахування на соціальні заходи	2510	2 765	2 015
Амортизація	2515	3 178	2 409
Інші операційні витрати	2520	16 907	13 583
Разом	2550	134 094	96 462

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Федорук Сергій Степанович

Головний бухгалтер

Цісак Галина Василівна

Додаток 5

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю "НЕЙЛ" (найменування)	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ	
			2020	01 01
			21336490	
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за Рік 2019 р.			ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО	
Форма N2 Код за ДКУД			1801003	

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	174 043	177 270
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховання	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(140 483)	(142 460)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	33 560	34 810
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	2 190	1 574
у тому числі:			
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	-	-
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(6 447)	(7 263)
Витрати на збут	2150	(21 271)	(21 231)
Інші операційні витрати	2180	(942)	(964)
у тому числі:			
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	-	-
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	7 090	6 926
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	1 068	300
у тому числі:			
дохід від благодійної допомоги	2241	-	-
Фінансові витрати	2250	(4 520)	(3 599)
Витрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(325)	(-)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-



Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	3 313	3 627
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(612)	(656)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	2 701	2 971
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	112	153
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	112	153
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	112	153
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	2 813	3 124

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	87 143	98 388
Витрати на оплату праці	2505	14 690	12 856
Відрахування на соціальні заходи	2510	3 188	2 765
Амортизація	2515	3 374	3 178
Інші операційні витрати	2520	15 995	16 907
Разом	2550	124 390	134 094

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-



С.П. Федорук
Сергій
Степанович

Федорук Сергій Степанович

Е.П. Цісак
Галина
Василівна

Цісак Галина Василівна