

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ, АДМІНІСТРУВАННЯ ТА ТУРИЗМУ
Кафедра економіки, менеджменту та адміністрування

ДИПЛОМНА РОБОТА

магістра
Освітній рівень

на тему: «Управління організацією праці на підприємстві
(прикладі ФОП «Фаренюк О.О.» м. Хмельницький)»

Галузь знань 07 Управління та адміністрування
Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 073 Менеджмент
Шифр і назва спеціальності

Освітня програма Бізнес-адміністрування
Назва освітньої програми

Шифр ДРБА.020025.01.03.ПЗ

Виконав: студент 2 курсу
група БАмз–20–1

Б. В. Козак
Ініціали, прізвище

Керівник
канд. екон. наук, доц.

Г. І. Капінос
Ініціали, прізвище

Нормоконтролер

До захисту допускаю:
Зав. кафедри
канд. екон. наук, проф.

Н.М Тюріна
Ініціали, прізвище

_____ 2021 р.

Хмельницький 2021

ЗМІСТ

ВСТУП	5
1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У	6
ФОП «ФАРЕНЮК О.О.».....	6
1.1 Сутність і завдання організації праці.....	6
1.2 Основні принципи та функції організації праці	11
1.3 Основні елементи та форми організації праці	15
Висновки до першого розділу.....	21
2 ХАРАКТЕРИСТИКА, АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У	22
ФОП «ФАРЕНЮК О.О.».....	22
2.1 Загальна характеристика ФОП «Фаренюк О.О.»	22
2.2 Аналіз основних показників діяльності ФОП «Фаренюк О.О.»	23
2.3 Аналіз середовища функціонування ФОП «Фаренюк О.О.»	33
2.4 Організаційна структура та аналіз організації праці у суб'єкта підприємництва ФОП «Фаренюк О.О.»	38
Висновок до другого розділу	52
3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ У	54
ФОП «ФАРЕНЮК О.О.».....	54
3.1 Виявлення основних напрямів удосконалення організації праці для ФОП «Фаренюк О.О.»	54
3.2 Заходи з вдосконалення організації праці у ФОП «Фаренюк О.О.».....	56
3.3 Економічна ефективність від вдосконалення організації праці у ФОП «Фаренюк О.О.»	60
Висновки до третього розділу	666
ВИСНОВКИ.....	677
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	69
ДОДАТКИ.....	72

ВСТУП

Однією з найважливіших напрямів забезпечення соціальної спрямованості ринкової економіки є раціонально побудована організація праці всіх рівнях управління. Організована на науковій основі праця є провідним фактором зростання його продуктивності та зниження витрат виробництва, основою забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання ринкової економіки. Проблема організації праці – одна з ключових у українській економіці. Від її успішного вирішення багато в чому залежать як підвищення ефективності виробництва, сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі.

Питання організації праці постає у роботах багатьох зарубіжних та українських вчених, серед яких: Й.С. Завадський, Л.В. Балабанова, В.О.Новак, О.В. Сардак, Г.В. Осовська, Ф.І.Хміль, А.В. Шегда,.

Об'єктом дослідження є процес організації праці та визначення шляхів їх удосконалення на суб'єкті підприємництва ФОП «Фаренюк О.О.».

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні спекти аналізу та вдосконалення системи організації праці на суб'єкті підприємництва.

У зв'язку з вищесказаним, метою даної дипломної роботи буде розгляд елементів організації праці у ФОП «Фаренюк О.О.».

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання:

- дати поняття «організації праці»;
- вказати основні засади та напрями організації праці;
- провести аналіз з прикладу конкретного підприємства.
- розробити систему заходів щодо покращення організації праці.

Для вирішення поставлених завдань у дипломній роботі були використано такі методи: систематизації, узагальнення, порівняння, , балансний, аналітичний, структурно-логічний, графічний, економіко-математичний.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У ФОП «ФАРЕНЮК О.О.»

1.1 Сутність і завдання організації праці

В умовах ринку успіх супроводжує тим підприємствам, яким вдається забезпечити високу продуктивність праці персоналу з допомогою зниження трудових витрат і використання різних чинників, серед яких важливе місце займає організація праці.

Організація праці як багаторівневе поняття охоплює одночасно і суспільну сторону організації праці, і діяльність людини в умовах конкретного виробництва.

Розрізняють організацію суспільної праці у сфері матеріального та нематеріального виробництва, у тому числі за галузями економіки та в адміністративно-територіальному (регіональному) аспекті, організацію праці на окремому підприємстві, по окремих структурних підрозділах (цех, ділянку, відділ), на конкретному робочому місці, де застосовуються конкретні форми та методи з'єднання людей та техніки в процесі праці.

Організація праці певною мірою безвідносна до форм власності, методів господарювання. У той самий час вона забезпечує первинне економічне і виробничо-технологічне з'єднання працівника із засобами виробництва ролі найманого працівника чи працівника-власника з його власністю - знаряддями праці.

Головна мета організації праці – якісне виконання роботи у встановлені терміни на основі повного використання потужності наявного обладнання, виключення непродуктивних витрат робочого часу, застосування раціональних прийомів та методів праці, створення умов праці, за яких буде забезпечено тривале збереження працездатності працівників.

Вивчення основ організації праці необхідно починати з характеристики її елементів та функцій, без яких неможливо усвідомити саме поняття «організація праці», розкрити його сутність та зміст. Багатогранність та багатоаспектність організації праці як науки відбиває всі елементи господарського механізму, систему виробничих відносин, функції управління.

Організація праці – це приведення трудової діяльності людей у певну систему, що характеризується внутрішньою упорядкованістю, узгодженістю та спрямованістю взаємодії для реалізації спільної програми та цілі. Організація праці має як статичний аспект структури праці, так і динамічний, функціонування, поведінка, взаємодія людей у процесі трудової діяльності.

Під впливом науково-технічного прогресу, зміни засобів виробництва, технологій, форм і методів управління міняють структуру праці, відбувається заміна інших форм праці іншими, більш ефективними в нових конкретних умовах. Складність форми організації праці мають, як правило, ієрархічну структуру. Організація праці має різні рівні.

Загальна організація праці на підприємстві - це певний спосіб упорядкування і регулювання трудової діяльності в суспільстві. До неї відносяться: форми та методи притягнення людей до праці, з'єднання робочої сили із засобами виробництва, розділення та кооперація праці в загальному господарстві, розподіл результатів праці між членами суспільства, забезпечення виробництва робочої сили. Якісну визначеність організації праці надає панівна у суспільстві система виробничих відносин.

Організація праці на підприємствах (фірмах, установах) - спосіб упорядкування і направлення праці на дотримання поставленої цілі шляхом об'єднання працівників у визначену систему. Організація праці на цьому рівні передбачає розділення та кооперацію праці, розробку методів праці, за допомогою яких може бути виконано той або інший вид роботи, організація робочих місць, створення умов праці, підбор і розбудова кадрів, визначення перерви - функції та обов'язки кожного працівника, встановлення міри труда

з допомогою нормування, організацію оплати праці; встановлення правил дисципліни праці, забезпечуючи порядок і узгодженість в роботі; режим труда і відпочинку працівників.

Організація праці на робочому місці на сучасному етапі розвитку технологічних систем вимагає наукового підходу. У складних виробничих системах вона включає такі аспекти, як максимальний звіт функціональних можливостей людини, визначення порогу стомлення, працездатності, ступені реакції на непередбачувані роздражнюючі фактори, стійкість до факторів середовища. Наряду з професійним відбором, навчанням, навчанням велике значення має притягнення інженерів-психологів для кращого оснащення робочих місць для можливостей людського організму, а відповідно і створення умов для підвищення ефективності праці працівників.

Організація праці або організаційні відносини — це форма, в якій реалізуються економічні результати трудової діяльності. Тому організація праці розглядається як складова частина економіки праці. В умовах ринкової економіки зростає значення різних факторів, які діють на ефективність виробництва, так як в силу стимулюючої конкуренції результативність діяльності стає вирішальною умовою існування та розвитку підприємств. Серед факторів ефективності істотне місце займає організація праці. Так, навіть саме сучасне обладнання та високовиробнича техніка не дадуть результатів при низькій організації їх обслуговування та навпаки, при науковій організації праці можна отримати від відповідного технічного оснащення виробництва максимального результату.[1,2]

Термін «організація» має кілька значень. В одному випадку під організацією розуміють будову, пристрій чого-небудь, його структуру, внутрішню упорядкованість, взаємне розташування частин якого-небудь цілого явлення і т.д. У цьому сенсі організація обумовлює деяку систему, не що встановлено, продумане, що володіє визначеними властивостями. Визначення, розкриваючи поняття «організація праці» в зазначеному вище сенсі, називають атрибутивним (від слова «атрибут» істотний признак,

невід'ємної особливості чого-небудь), так як таке визначення повинно характеризувати істотну властивість розглядається явлення. В цьому смислі організації праці на підприємствах — це система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та інший з іншим, образотворчий певний порядок здійснення трудового процесу. Важливим особливістю організації праці є порядок трудового процесу в відмінність від безпорядку як визнання відсутності організації праці.

У другому випадку під організацією праці розуміють функцію управління, пов'язану з встановленням, зміною чи упорядкуванням чого-небудь. Це так називається функціональний зміст терміна «організація». В цьому значенні організації праці на підприємствах — це дії по встановленню або зміні порядку здійснення трудового процесу та пов'язаних з ними виробничих взаємодій працівників із засобами виробництва та іншим з іншим.. [5,6]

Важливим фактором є система організації виробництва, яка включає в себе оптимізацію і координацію всіх трудових і матеріальних ресурсів в просторі і часі, система організації виробництва виступає засобом організації праці на підприємстві. Вагомими факторами впливу на організацію праці є умови зовнішнього і внутрішнього середовища, до внутрішніх умов відносять (рисунок 1.1):

- освітленість;
- виробничий шум;
- вібрацію;
- забруднення повітря ;
- інші чинники.

Нормування яких призводить до покращення організації праці на підприємстві,.

До зовнішніх умов відносять:

- нестабільність економіки;

- зміни у законодавчій базі від яких залежить теоретичні основи організації праці.

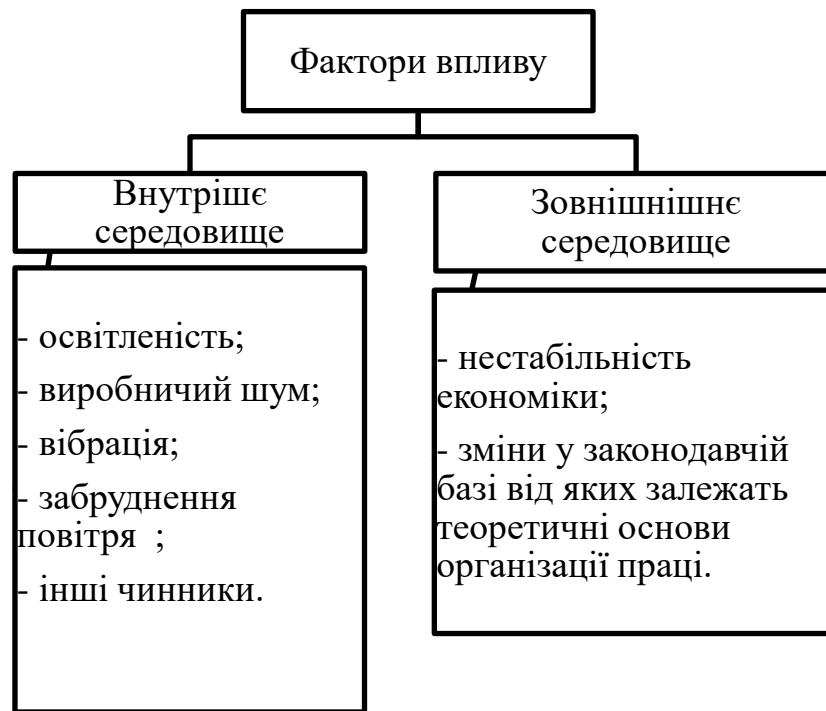


Рисунок 1.1 – Фактори впливу на організацію праці

Позитивно впливають на покращення організації праці на підприємстві такі психофізіологічні фактори як:

- збереження в процесі праці здоров'я людини,
- підвищення культури та естетики праці.

Основними завданням організації праці, що вирішуються в масштабах підприємства та на конкретному робочому місці є:

У масштабах підприємства [7]:

- запобігання економічних і соціальних втрат;
- забезпечення якісного використання кадрового потенціалу підприємства;

- регулювання співвідношення чисельності зайнятих у виробничій та невиробничій сфері.

На конкретному робочому місці [7]:

- встановлення оптимальних меж і критеріїв розподілу та кооперування праці;
- впровадження методів подолання монотонності і підвищення змістовності праці;
- організація, раціональне оснащення і планування робочих місць;
- впровадження раціональних форм і методів матеріального і морального стимулювання;
- раціоналізація трудового процесу, впровадження нових прийомів і методів праці;
- створення належних умов праці для збереження здоров'я і працездатності людини.

Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва і є складовою частиною організації виробництва.

Для того щоб забезпечити виконання встановлених перед працівниками торговельного підприємства конкретних задач, керівникам необхідно відповідним чином організувати працю людей, зокрема:

- визначити функції кожного працівника;
- розробити форми кооперації праці;
- визначити робочі місця;
- вказати методи виконання роботи. [10,11]

1.2 Основні принципи та функції організації праці

Організація праці для підприємства – це діяльність, що охоплює у сенсі організацію структури та організацію робочих процесів, взаємодія працівників друг з одним і виробничими засобами, заснований на

вибудованому і послідовному трудовому процесі задля досягнення найкращих результатів, (рисунок 1.2)

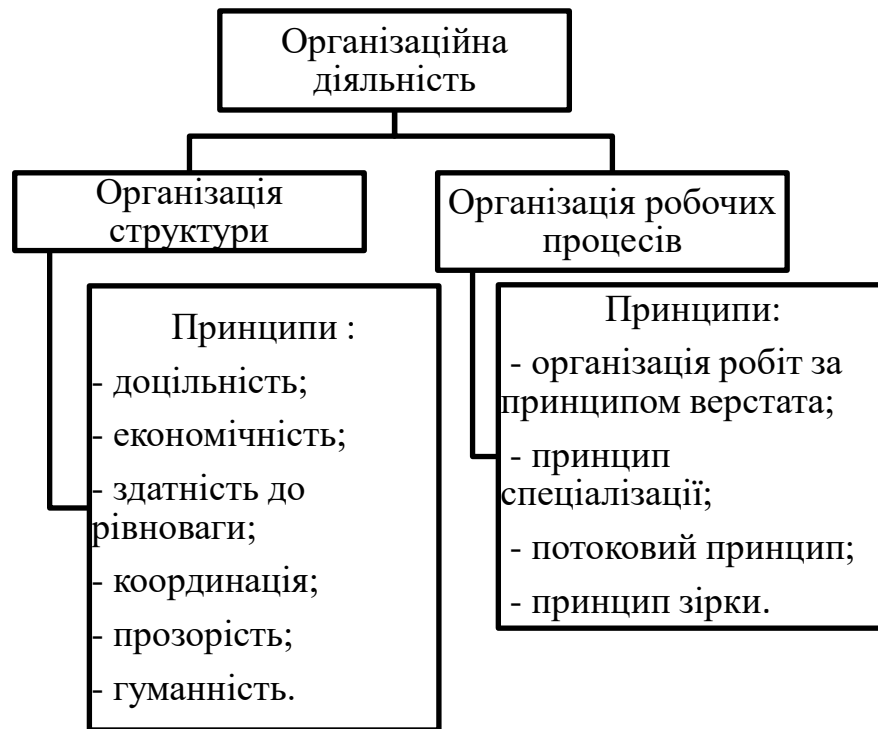


Рисунок 1.2 – Области організації праці та їх принципи

Організація структури регулює розподіл завдань та взаємозв'язків підприємства між різними соціально-технічними системами чи між організаційними одиницями підприємства. Існують принципи, які дозволяють орієнтуватися в ході організаційної діяльності та допомагають організатору не прогавити найважливіше та суттєве.

До них відносять:

- доцільність, організація повинна відповідати загальним цілям підприємства (організаційної одиниці);
- економічність, будь-яка організація має забезпечувати високу економічність та рентабельність;
- здатність до рівноваги, організація має бути занадто нерухомою, а повинна мати можливість гнучко пристосовуватися до ринкових змін. Так само як і занадто велика рухливість може виявитися шкідливою;

- координація, вимагає максимально безперешкодної взаємодії між робочими місцями з метою виконання завдання підприємства;
- прозорість, організація має бути прозорою для працівників;
- гуманність, організація праці (робочих систем) має враховувати вимоги наукової організації праці.

Організація робочих процесів є регулювання просторової і тимчасової взаємодії людей, засобів виробництва та предметів праці для виконання виробничого завдання. Організувати робочий процес означає визначити:

- де (у якому цеху, якому робочому місці чи місці виникнення витрат);
- як (технологічна послідовність, опис методу);
- в який час (у якій часовій послідовності, дані про час оснащення, час на одиницю, час проходження замовлення);
- чим (за допомогою яких працівників та засобів виробництва);
- з якою оплатою праці (система та метод винагороди) повинна бути відповідно до робочого завдання.

Організація ходу виробничого процесу може бути побудована за одним із наступних принципів:

- організація робіт за принципом верстата;
- принцип спеціалізації;
- потоковий принцип;
- принцип зірки.

Принципи процесів характеризуються способом розподілу єдиного робочого процесу однією чи кількома робочих систем залежно від типів робочих місць, їх просторового розміщення, тимчасових характеристик і взаємозв'язків друг з одним. Критерії оцінки принципів процесів:

- структура руху;
- просторова структура;
- тимчасова структура;

- структура взаємозв'язків процесів.

Організація робіт за принципом верстата поширена на малих підприємствах з переважно ручною працею, де можуть проводитися поодинокі чи дрібні серії виробів із групуванням у одному просторі кількох технологій чи устаткування.

Цеховий принцип організації виробництва передбачає перебіг процесу на спеціалізованих робочих місцях із технологічно однорідним обладнанням, яке розміщено в єдиному просторі цеху. При цьому матеріальний потік не пов'язаний із перебігом робочого процесу. [22,15]

Для потокового принципу характерно послідовне переміщення предмета праці та відповідно до цього просторове розміщення робочих місць з прив'язкою циклу виконання робочих процесів до певного такту потоку.

Роль організації праці діяльності підприємства характеризується функціями, що вона виконує:

- відтворювальна, вона пов'язана з необхідністю відновлення працівником працездатності, втраченої у процесі праці. Крім того, вона означає (у зв'язку зі зростанням значущості соціального аспекту у суспільстві) необхідність посилення уваги до таких сторін процесу праці, як творчість та привабливість;

- технологічна, означає взаємозв'язок організації праці з техніко-технологічною стороною діяльності підприємства. Характеризується використанням основного капіталу, у тому числі наявної виробничої потужності (торгової площі), відповідно до виробничо-комерційних особливостей галузі;

- економічна, визначає необхідність оцінки всіх сторін діяльності підприємства, включаючи організацію та технологію, економічними показниками. Характеризує раціональне використання економічних ресурсів, зокрема трудових. Встановлює ефективну керованість трудовим колективом.

1.3 Основні елементи та форми організації праці

Елементами організації праці в установі є:

- розподіл праці;
- кооперація праці;
- організація робочого місця;
- організація обслуговування робочого місця;
- встановлення прийомів та методів праці;
- встановлення міри (норми) праці;
- планування та облік трудової діяльності, рисунок 1.3

Цим обмежується перелік елементів організації праці у вузькому значенні, тобто зазначені елементи відносяться до організації праці на рівні організації та її підрозділів.

Інші елементи в силу особливостей, про які вже вказувалося, відносяться, поряд з названими, до поняття «організація праці» у сенсі:

- це створення сприятливих умов праці;
- підбір, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників;
- встановлення форм та систем оплати праці, умов стимулювання та відповідальності;
- підтримання високої дисципліни праці, трудової активності та творчої ініціативи.

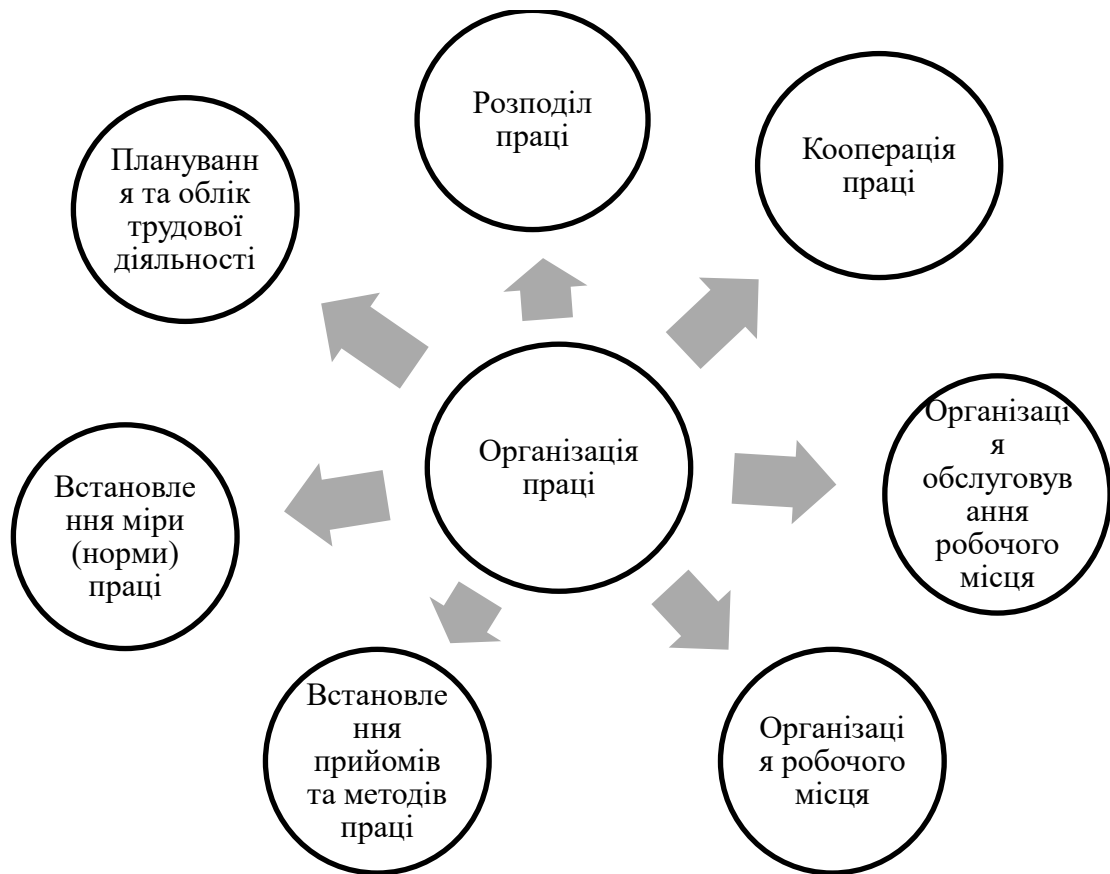


Рисунок 1.3 - Система елементів організації праці

Коротко розкриємо зміст названих елементів організації праці для підприємства.

Поділ праці - відокремлення праці, встановлення кожному працівнику, їх групам та підрозділам обов'язків, функцій, сфер дії. Він є важливим елементом організації праці є поділ праці, тобто відокремлення видів праці між працівниками, бригадами та інші підрозділами для підприємства. Це - відправний пункт організації праці, який, виходячи з цілей виробництва, полягає у закріпленні за кожним працівником та за кожним підрозділом їх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій. Розрізняють такі форми поділу праці на підприємствах, як функціональне, технологічне, професійне, кваліфікаційне та інші

Кооперація праці - встановлення системи виробничого взаємозв'язку та взаємодії між працівниками, їх групами та підрозділами. Поділ та кооперація праці є вихідним пунктом організації будь-якої конкретної праці.

Вони є процес нерозривний: розділяючи працю, одночасно встановлюють та її кооперацію. Однак у навчальних цілях їх слід розглядати як самостійні елементи, оскільки кожен із них має свої особливості.

Організація робочого місця - раціональний устрій робочого місця за рахунок відповідного оснащення та планування.

Оснащення - це обладнання та забезпечення робочих місць усім необхідним для виконання певних робіт. Оснащення робочого місця засобами виробництва, технологічним обладнанням (видами техніки), технологічним оснащенням (інструментами, пристроями та ін.), засобами подачі на робочі місця матеріалів відноситься до технічної підготовки діяльності. Але забезпечення робочого місця організаційним оснащенням, засобами зв'язку, сигналізації, освітлення, підтримки необхідних умов праці - це більше організаційна, ніж технічна сторона.

Планування робочого місця, компонування, розміщення всіх предметів обладнання, виходячи з вимог зручності роботи - це завдання організаційне. Збалансування робочих місць із трудовими ресурсами досягається шляхом приведення відповідно до реальної потреби (з урахуванням кількості робочих місць) та можливостей її забезпечення за рахунок підвищення ефективності використання основних виробничих фондів та скорочення чисельності працюючих на діючих підприємствах, в організаціях та установах.

Організація обслуговування робочого місця як елемент організації праці за своєю суттю є кооперацією праці між основними працівниками та працівниками допоміжних служб та підрозділів на відміну від кооперації за прямою технологічною лінією між безпосередньо взаємодіючими працівниками. Але це специфічна кооперація, тому її доцільно розглядати як окремий елемент організації праці.

Специфічність її полягає в тому, що для організації обслуговування робочих місць необхідно вирішувати чотири взаємопов'язані завдання: встановити для кожного робочого місця види обслуговування, яких вони

потребують, норми та регламент обслуговування, закріпити кожну функцію обслуговування за певними виконавцями. [8]

Прийоми та методи праці – це способи виконання роботи. Будь-яка діяльність може бути виконана з різним ступенем умілості, з великою чи меншою кількістю рухів, з різною витратою часу та фізіологічною енергією. Забезпечення найбільш економного виконання кожної дії, прийому, операції та роботи загалом - це чиста сфера організації праці, її найважливіший елемент.

Встановлення норм праці підбиває підсумок технічним та організаційним рішенням. Трудові норми розробляються для певних виробничих умов; якщо змінюються умови, то мають змінюватись і норми. Нормування праці займає особливе місце серед елементів організації праці: будучи необхідною частиною організації праці, норми одночасно є елементами планування та оплати праці. Так, не знаючи норм праці, неможливо правильно планувати необхідну для діяльності організації чисельність персоналу. Норми є також основою розрахунку відрядних розцінок оплати праці. Нормування є засобом оцінки різних варіантів організаційного забезпечення діяльності персоналу. Оскільки будь-яка організаційна зміна тією чи іншою мірою позначається на витратах робочого часу, нормування праці дозволяє кількісно оцінити ці зміни та вибрати найбільш раціональний варіант. Без створення для підприємства системи нормування праці неспроможна функціонувати тарифна система.

У нормуванні праці зацікавлені обидві сторони трудового договору – роботодавець та працівник. У цьому роботодавець зацікавлений у посиленні нормування праці, а працівник - у збереженні якомога довший час діючих норм.

Планування та облік праці здійснюються для встановлення необхідних загальних трудовитрат, чисельності персоналу, розрахунку фонду заробітної плати для визначення правильних пропорцій у витратах

праці. Облік та аналіз праці представляють матеріал для вдосконалення трудових процесів.

Отже, організація праці має певний порядок побудови та здійснення трудового процесу, що утворює систему взаємодії працівників із засобами виробництва та один з одним для досягнення наперед поставленої мети трудової діяльності.

Цей порядок складається з раціонального поділу праці між працівниками та із системи їх виробничих взаємозв'язків та взаємодії (кооперації), передбачає доцільне пристосування робочих місць (оснащення та планування) для високопродуктивної праці, створення системи їх виробничого обслуговування, а також встановлення ефективних форм методів та прийомів праці, що закріплюються в обґрунтованих нормах праці, та забезпечується створенням сприятливих умов праці, підбором та підготовкою відповідних кадрів, підвищенням їх кваліфікації, ефективною системою планування, обліку, оплати та стимулювання праці, суворим дотриманням дисципліни праці, розвитком трудової активності та творчої ініціативи персоналу.

Поняття організації праці робочому місці, як було зазначено, відрізняється від поняття організації праці в установі лише переліком складових її елементів. Наприклад, на робочому місці не вирішуються питання поділу праці, оскільки саме робоче місце є одиницю поділу праці, але спеціалізація робочого місця визначається прийнятою в підрозділі або в організації системою поділу праці. Нормування і оплата праці також вирішуються лише на рівні підрозділу чи організації, але конкретні і система оплати доводяться до робочого місця.[23,17]

Існують різні форми організації праці, під якими розуміються її різновиди в залежності від того, як вирішуються питання планування, обліку, оплати праці, її поділу та кооперації, управління в колективі та інші.

За способами встановлення планових завдань та обліку виконаної роботи можна виділити індивідуальну форму організації праці та колективну. Колективна форма організації праці за способом поділу та кооперації поділяються на колективи з повним поділом праці, з частковою взаємозамінністю та з повною взаємозамінністю.

Форма організації праці залежить також від форми оплати. Розрізняють такі форми оплати праці та розподіл заробітку: індивідуальну, колективну за тарифом, колективну з використанням різних коефіцієнтів для розподілу колективного заробітку

За способами взаємодії з вищими організаціями може бути такі форми організації праці: пряме підпорядкування, договір підряду, договір оренди, договір. По методам управління колективом розрізняють: повне самоврядування, часткове самоврядування, без самоврядування.

За розмірами трудових колективів та його місці у ієрархії управління для підприємства колективні форми організації праці може бути: ланковими, бригадними, дільничними, цеховими тощо.

Всі зазначені форми організації праці та їх різновиди можуть поєднуватися у різних комбінаціях, наприклад, бригадна форма організації праці з повною взаємозамінністю, бригадний підряд, оренда підприємства та інші

Таким чином, до елементів організації праці на робочому місці належать: спеціалізація робочого місця, його кооперація з іншими робочими місцями, організація робочого місця та система його обслуговування, прийоми та методи праці, норми, умови, оплата, стимулювання, планування та облік праці. Можна дійти висновку, що з встановленою чи вдосконаленою організацією праці не можна нехтувати жодним із її елементів, всі вони мають бути однаково опрацьовані, взаємопов'язані.

Висновки до першого розділу

Отже підсумувавши можна сказати що управління організацією праці є однією з найважливіших сфер життя підприємства, здатного багаторазово підвищити її ефективність, а саме поняття «організації праці» у досить широкому діапазоні: від економіко-статистичного до філософсько-психологічного. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва і є складовою частиною організації виробництва. Елементами організації праці на підприємстві є розподіл праці, кооперація праці, організація робочого місця, організація обслуговування робочого місця, встановлення прийомів та методів праці, встановлення міри (норми) праці. Існують різні форми організації праці, під якими розуміються її різновиди в залежності від того, як вирішуються питання планування, обліку, оплати праці, її поділу та кооперації, управління в колективі та інші. Форми організації праці є такими як пряме підпорядкування, договір підряду, договір оренди, договір.

2 ХАРАКТЕРИСТИКА, АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У ФОП «ФАРЕНЮК О.О.»

2.1 Загальна характеристика ФОП «Фаренюк О.О.»

Фаренюк Олександр приватний підприємець з Хмельницького який у 2013 році відкрив свій роздрібний магазин меблевої фурнітури. За тривалий проміжок часу бізнес розвивався, росли прибутки та обсяги продажів і збільшувалась кількість працівників.

Основний вид діяльності:

- роздрібна торгівля меблями, освітлювальним приладдям та іншими товарами для дому в спеціалізованих магазинах;
- оренда та управління власною та орендуною нерухомістю.

Асортимент продукції є таким: ДСП фасади, стільниці, мийки, направляючі до шухляд (роликові, телескопічні, прихований монтаж), ручки меблеві, лотки під ложки вилки, петлі, кромка ПВХ, сушки, карго, полко-тримачі, ролики меблеві, плінтуси, цоколя, шурупи та цвяхи, регулюючі вуха, петлі відстріли, тандем бокси, метал бокси, газліфти.

Досліджуваний суб'єкт підприємництва по своїй специфіці є платником єдиного податку другої групи. Відзначимо те, що підприємство подає свою звітність та є у підпорядкуванні відповідно: Хмельницькій ДПІ ГУ ДПС (Хмельницький район) – ФОП «Фаренюк О.О.»

ФОП «Фаренюк О.О.» є фізичною особою від початку його державної реєстрації, також цей суб'єкт підприємництва є організацією комерційною, головна мета діяльності якої є отримання комерційної вигоди тобто прибутку.

Також ця фізична особа підприємець має майно на правах господарського ведення, бухгалтерську звітність, розрахунковий і інший рахунки в банках, гербову печатку з найменуванням підприємства і власне майно.

Організаційно-економічна характеристика досліджуваного суб'єкта відзначає його переваги в порівнянні з іншими приватними підприємцями, які займаються аналогічною діяльністю, або недоліками, яких слід уникати.

Споживач оцінює цей суб'єкт підприємництва з точки зору специфіки його функціонування; організаційні питання, їх налагодженість, взаємозв'язок забезпечують передумови для успішного ведення бізнесу.

Принципами управління в рамках організаційної структури магазину є:

- поділ праці (делегування повноважень) - здійснюється відповідно до загальної організаційною структури
- дисципліна - дотримання правил внутрішнього розпорядку організації (час початку і закінчення роботи, дрес-код);
- єдиноначальність - коли кожен співробітник отримує накази, розпорядження та інші управлінські акти тільки від одного керівника (його безпосереднього начальника) і звітує тільки перед ним одним;
- підпорядкованість інтересів - інтереси окремих співробітників не повинні ставитися вище інтересів компанії в цілому;
- порядок – коли кожен працівник підприємства виконує свої обов'язки на своєму місці;
- справедливість - поважне ставлення керівників до своїх підлеглих.

2.2 Аналіз основних показників діяльності ФОП «Фаренюк О.О.»

Для проведення аналізу фінансово-господарської діяльності ФОП «Фаренюк О.О.» нам необхідно систематизувати інформації про основні результати діяльності за аналізований період 2018-2020 рр. Здійснимо аналіз основних економічних показників діяльності суб'єкта підприємництва, таблиця 2.1 (ДОДАТОК А та Б)

Таблиця 2.1 – Основні економічні показники діяльності
ФОП «Фаренюк О.О.»

Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення грн		Темпи приросту %	
				2019 / 2018 рр.	2020 / 2018 рр.	2019 / 2018 рр.	2020 / 2018 рр.
Чистий дохід від реалізації продукції . грн	810699	943354	992312	132655	181613	16,4	22,4
Собівартість реалізованої продукції грн	589354	654325	693542	64971	104188	11,0	17,68
Валовий прибуток (збиток),грн	221345	289029	298770	67684	77425	30,6	34,98
Інші операційні доходи, грн	7562	7890	8009	328	447	4,3	5,91
Адміністративні витрати, грн	20120	21398	22193	1278	2073	6,4	10,30
Витрати на збут грн	19300	23715	25863	4415	6563	22,9	34,01
Інші операційні витрати, грн	8020	8167	8187	147	167	1,8	2,08
Прибуток від операційної діяльності, грн	181467	243642	250536	62175	69069	34,3	38,06
Чистий прибуток (збиток), грн	213970	276636	283006	62666	69036	29,3	32,26
Фонд заробітної плати грн	123800	127100	128600	3300	4800	2,7	3,88
Середномісячна заробітна плата грн	10316,7	10591,7	10716,7	275	400	2,7	3,88
Витрати на 1 грн продукції, грн	0,73	0,69	0,70	-0,03	-0,028	-4,6	-3,86
Активи тис. грн	56526	57554	60159	1028	3633	1,8	6,43
Власний капітал тис. грн	194337	203276	208121	8939	13784	4,6	7,09
Основні фонди тис. грн	53986	54904	57444	918	3458	1,7	6,4

Із таблиці 2.1 аналізу фінансових результатів ми можемо впевнено сказати що підприємство високими темпами розвивається і отримує високий прибуток. Чистий прибуток у 2019 році порівняно з 2018 роком зріс у 29,3% (62666 грн) і у 32,26% (69036 грн) порівнюючи 2020 рік з 2018 роком. Це пов'язано з ростом доходу від реалізації який зріс у 2019 р. порівняно з 2018 р. у 16,4% (132655 грн) та у 22,4% (181613 грн) в 2020р. При цьому також збільшилися собівартість реалізованої продукції, валовий прибуток, прибуток від операційної діяльності. Також мали тенденцію збільшення витрати на збут, адміністративні та операційні витрати, також збільшилися операційні доходи у 2019 р. та 2020 р. відповідно на 328 грн (4,3%) та 447 тис. грн (5,91%).

Фонд заробітної плати суб'єкта підприємництва зростає кожним роком у 2019 році порівняно з 2018 роком зріс на 3300 грн (2,7%), а у 2020 році порівняно з 2018 роком на 4800 грн (3,88%)., при цьому середньомісячна зарплата також зросла на 275 грн у 2019 р. та 400 грн у 2020 р. порівняно з 2018 р.

Витрати на 1 грн продукції, за 2019 р. та 2020 р. порівняно з 2018 р. зменшилися на 0,3 грн та 0,028 грн відповідно, але за останній рік спостерігається ріст витрат на 1 грн продукції. Зниження питомої ваги виробів з нижчим рівнем рентабельності призводить до зниження витрат на гривню товарної продукції.

Активи суб'єкта підприємництва з кожним роком зростали порівняно з 2018 р. на 1028 грн у 2019 та 3633 грн у 2020 р., а основні фонди на 918 грн у 2019 р. та 3458 грн у 2020 р.

Власний капітал суб'єкта підприємництва зменшився порівняно з порівняно з 2018 р. на 72513 (16,8%) грн у 2019 та 28329 (6,6%) грн у 2020 р., отже рух власного капіталу досліджуваного суб'єкта підприємництва не є раціональним, але у 2020 р. порівняно з 2019 р. спостерігається позитивна тенденція зростання.

Життєздатність підприємства в умовах ринкової економіки залежить від його прибуткової роботи, можливостей задовольняти інтереси інвесторів, та конкурентоспроможності самого підприємства. Прибутковість підприємства показує отримання прибутку і забезпечення певного його рівня відносно вкладеного капіталу, отриманих доходу чи виконаних витрат.

Співвідношення прибутку підприємства та факторів, відображає передумовами його виникнення, показують показники рентабельності.

Показники рентабельності розраховують як виражене у відсотках відношення суми прибутку, отриманого за певний період, до розміру вкладеного капіталу, витрат, обсягів доходів та інших показників (таблиця 2.2).

Таблиця 2.2 - Аналіз показників рентабельності ФОП «Фаренюк О.О.»

№	Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення грн		Темпи приросту %	
					2019 / 2018 рр.	2020/ 2018 рр.	2019 / 2018 рр.	2020/ 2018 рр.
1	Коефіцієнт рентабельності продукції	0,26	0,29	0,29	0,03	0,02	11,1	8,1
2	Коефіцієнта рентабельності активів,	4,0	4,85	4,81	0,82	0,78	20,4	19,4
3	Коефіцієнта рентабельності власного капіталу	1,12	1,40	1,38	0,28	0,26	24,8	23,0

Розрахуємо коефіцієнт рентабельності діяльності, він розраховується як відношення чистого прибутку підприємства до чистої виручки від реалізації продукції (робіт, послуг).

Коефіцієнт рентабельності активів, показує процентне співвідношення чистого прибутку підприємства до його загальних активів.

Коефіцієнт рентабельності власного капіталу – це показник фінансових показників, розрахований шляхом ділення чистого прибутку на власний капітал.

Коефіцієнт рентабельність продукції розраховується як відношення чистого прибутку підприємства до чистого доходу від реалізації і вказує обсяг чистого прибутку, який генерує кожна гривня продажів.

Проаналізувавши таблицю 2.2 видно що коефіцієнт рентабельності активів це показник який характеризує ефективність використання активів підприємства. І цей показник показує прибуток отриманий за одиницю активів який за 2019 р.-2020 р. порівняно з 2018 р.. збільшився на 20,4 % та 19,4 % відповідно.

Наступний показник який аналізуємо це коефіцієнт рентабельності власного капіталу. Він характеризує ефективність вкладення коштів на даному підприємстві. Тож прибуток який отримано підприємством з кожної гривні власного капіталу у 2019 р.-2020 р. порівняно з 2018 р.. збільшився на 24,8 % та 23 % відповідно.

Останній показник, який проаналізовано – коефіцієнт рентабельності продукції. Цей показник характеризує прибутковість діяльності підприємства від основної діяльності. За 2019 р. порівняно з 2018 р.. показник збільшився на 11,1 %, а у 2020 р. порівняно з 2018 р. збільшився на 8,1%, але темпи росту упали і це означає що підприємство контролює витрати на виробництво і реалізацію продукції, та отримує прибуток.

Нормативного значення цього коефіцієнта рентабельності не існує, але керується правилом, чим більший показник, тим краще. Зменшення цього показника свідчить про погіршення результатів діяльності підприємства.

Для аналізу ділової активності підприємства дивимось таблицю 2.3

Таблиця 2.3 - Аналіз показників ділової активності ФОП «Фаренюк О.О.»

№	Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення грн		Темпи приросту %	
					2019 / 2018 рр.	2020/ 2018 рр.	2019 / 2018 рр.	2020 / 2018 рр.
1	Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	6,3	6,2	6,4	-0,11	0,13	-1,7	2,1
2	Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	15,7	28,3	33,7	12,56	18,04	80,0	114,9
3	Строк погашення дебіторської заборгованості, днів	22,93	12,74	10,67	-10,19	-12,26	-44,5	-53,5
4	Строк погашення кредиторської заборгованості, днів	57,0	58,0	55,9	0,99	-1,16	1,7	-2,0
5	Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів	3,75	4,01	4,12	0,26	0,37	6,9	9,9
6	Коефіцієнт оборотності основних засобів (ФВ)	15,9	17,3	17,7	1,44	1,78	9,1	11,2
7	Коефіцієнт оборотності власного капіталу	4,1	4,9	4,8	0,85	0,75	20,9	18,3

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості розраховується відношенням собівартості (сума покупок) за період до середньорічної суми кредиторської заборгованості.

Показник оборотності дебіторської заборгованості розраховується відношенням виручка до середньорічної суми дебіторської заборгованості.

Коефіцієнт оборотності основних засобів (фондовіддача) розраховується як відношення чистої виручки від реалізації продукції (робіт, послуг) до середньорічної вартості основних засобів.

Показник оборотності власного капіталу розраховується відношенням виручки (Чистий дохід) до середньорічної суми власного капіталу.

Період погашення дебіторської заборгованості розраховується відношенням 360 днів до показника оборотності дебіторської заборгованості, аналогічно розраховується строк погашення кредиторської заборгованості.

Із таблиці 2.3 видно що коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості за 2018-2019 рр. зменшується на 0,11 % ,це означає про зниження швидкості розрахунків з постачальниками та іншими кредиторами., а за 2018-2020 рр. іде збільшення на 0,13 % . Строк погашення кредиторської заборгованості при цьому зростає після зростання у 2019 р. спадає у 2020 р.

Показник оборотності дебіторської заборгованості має тенденцію зменшення за перший період це означає про погіршення платіжної дисципліни покупців: своєчасного погашення покупцями заборгованості перед підприємством та скорочення продажів з відстрочкою платежів, але у 2020 році спостерігається зворотна ситуація. Значення цього показника залежить від проведення кредитної політики підприємства, від ефективної системи контролю, що забезпечує своєчасне надходження платежів. Із строком погашення дебіторської заборгованості відбувається аналогічна ситуація.

Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів показує у скільки разів поповнюються запаси за рік. Цей показник зростає у 2019 р., на 6,9 % і 9,9 % у 2020 р. порівняно з 2018 р. та показує про зростання обсягів неліквідних статей оборотних активів, що означає про покращення структури оборотних активів підприємства та зростання рівня фінансової стійкості, а зниження цього коефіцієнта буде наслідком збільшення виробничих запасів і незавершеного виробництва чи зниження попиту на продукцію.

Коефіцієнт оборотності основних засобів або Фондовіддача показує ефективність використання основних засобів. Це й показник має позитивну тенденцію зростання на 9,1 % та 11,2 % за 2019-2020рр. відносно 2018 р. значення цього коефіцієнту є його зростання.

Коефіцієнт оборотності власного капіталу зростає, і на кінець періоду 2020 р. було вироблено товарів і надано послуг на суму 4,8 гривень на кожен гривню залучених коштів власників. Ця тенденція позитивна і викликана швидким зростанням доходу підприємства.

Для аналізу фінансової стійкості підприємства розглянемо таблицю 2.4

Таблиця 2.4 - Аналіз фінансової стійкості ФОП «Фаренюк О.О.»

№	Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення грн		Темпи приросту %	
					2019 / 2018 рр.	2020/ 2018 рр.	2019 / 2018 рр.	2020/ 2018 рр.
1	Коефіцієнт автономії	0,64	0,66	0,65	0,01	0,01	2,1	1,0
2	Коефіцієнт фінансування	0,647	0,66	0,653	0,01	0,01	2,1	1,0
3	Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	3,44	3,53	3,46	0,09	0,02	2,7	0,6
4	Коефіцієнт маневреності ВК	0,7	0,71	0,71	0,01	0,01	1,4	1,4

Коефіцієнт автономії розраховується як відношення власного капіталу підприємства до підсумку балансу підприємства.

Коефіцієнт фінансової стійкості розраховується як відношення власного капіталу та довгострокових зобов'язань до суми пасивів.

Показник забезпеченості власними оборотними засобами розраховується як відношення власних оборотних коштів до оборотних активи.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу розраховується як відношення власних оборотних (обігові) коштів до власного капіталу.

З даної таблиці видно що значення коефіцієнта автономії зростає і це говорить про те, у 2019 р підприємство 66 % своїх активів здатна профінансувати за рахунок власних фінансових джерел що на 2,1% більше за 2018 р. а у 2020 р. можливо профінансувати 65 % тобто на 1 % більше порівнюючи з 2018 р.

Коефіцієнт фінансування має тенденцію збільшення, а це означає підприємство залучає все більше позикових коштів на 1 грн вкладених в активи власних коштів. Показник за період 2018- 2019 рр. збільшився на 2,1 % , а 2018-2020 рр. на 1%.

Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами знаходиться вище нормативного значення 0,1 і це свідчить про фінансову стійкість компанії і здатність проводити активну діяльність навіть в умовах важкого доступу до позикових коштів і зовнішніх джерел фінансування підприємства.

Але фінансова стійкість підприємства має тенденцію зменшення бо значення показника зменшилась на 0,02 (0,6%) в 2020 р порівняно з 2018 р. і це призведе до фінансової залежності підприємства від зовнішніх кредиторів.

Коефіцієнт маневреності власного капіталу є позитивним і вище нормативного значення 0,1 , це свідчить що у підприємства достатньо власних фінансових ресурсів щоб профінансувати необоротні активи і частину оборотних.

Аналіз показників ліквідності досліджуваного суб'єкта підприємництва можна розглянути за таблицею 2.5.

Таблиця 2.5 - Аналіз ліквідності у ФОП «Фаренюк О.О.»

№	Показники	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Відхилення грн		Темпи приросту %	
					2019 / 2018 рр.	2020/ 2018 рр.	2019 / 2018 рр.	2020/ 2018 рр.
1	Коефіцієнт покриття	2,29	2,4	2,33	0,11	0,04	4,8	1,7
2	Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,778	0,81	0,788	0,03	0,01	4,1	1,3
3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,43	0,45	0,44	0,02	0,01	4,7	2,3
4	Чистий оборотний капітал, грн	147962	145722	137811	-2240,00	-10151,00	-1,5	-6,9

Коефіцієнт покриття визначається співвідношенням усіх поточних активів (за вирахуванням витрат майбутніх періодів) до короткострокових зобов'язань .

Коефіцієнт швидкої ліквідності визначається співвідношенням різниці суми оборотних активів та суми запасів до поточних зобов'язань. Коефіцієнт абсолютної ліквідності визначається співвідношенням грошових коштів та їх еквівалентів до поточних зобов'язань.

Чистий оборотний капітал дорівнює різниці між оборотними активами підприємства та його короткостроковими зобов'язаннями.

Коефіцієнт покриття показує скільки ресурсів підприємства можуть бути використовуватися для погашення його поточних зобов'язань. Значення показника у 2018 р дорівнює 2,29 значно перевищує нормативне значення 1, тому можна говорити, що структура балансу є хорошою, підприємство платоспроможне і підприємству в основному вистачає ресурсів для погашення поточних зобов'язань, а на 1 грн . у 2019 р. та 2020 р. показник збільшився на 4,8 % та 1,7 % порівняно з 2018р. відповідно але в межах нормативного значення.

Коефіцієнт швидкої ліквідності у 2018 р. був у межах нормативного значення, у 2019-2020рр. показник збільшився на 4,1 % та 1,3 % і дорівнює 0,81 і 0,78 відповідно, це свідчить що на кожну гривню поточної заборгованості підприємство має лише 81 коп. (2019 р.) та 78 коп.(2020р.) ліквідних активів що є низьким показником. Цей коефіцієнт показує здатність компанії вчасно погасити свої короткострокові зобов'язання за допомогою високоліквідних активів.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності показує частку поточних зобов'язань компанії, яка може бути погашена негайно. На підприємстві спостерігається значення цього показника 0,45 за 2019 р. та 0,44 за 2020р. вище нормативного (0,1-0,2) це свідчить про проблеми в компанії і свідчити про неефективну стратегію управління фінансовими ресурсами.

Чистий оборотний капітал має негативну тенденцію зменшення і показує спроможність підприємства сплачувати свої поточні зобов'язання та розширювати подальшу діяльність. Низьке значення каже про нераціональне використання ресурсів підприємств.

2.3 Аналіз середовища функціонування ФОП «Фаренюк О.О.»

SWOT-аналіз досліджуваного суб'єкта підприємництва є дуже ефективним інструментом. Матриця SWOT-аналізу наочно показує, що собою представляє бізнес та його перспективи.

Метод використовує 4 ключові елементи: сильні та слабкі сторони, можливості та загрози. Задля зручності їх зображують у вигляді таблиці з 4-х стовпців

SWOT аналіз — це підхід до планування, заснований на виявленні внутрішніх і зовнішніх факторів об'єкта (таблиця 2.6)

Таблиця 2.6 -SWOT аналіз ФОП «Фаренюк О.О.»

<p>Сильні сторони підприємства:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Широта асортименту та наявність топового асортименту – Представленість відомих виробників – Ціни та наявність спеціальних цінових акцій на топові товари – Зручність розташування для цільового покупця та рівень географічної експансії – Легкість навігації серед асортименту в магазині легкість знайти те, що потрібно – Зовнішній вигляд точки – помітність та привабливість вивіски – Обстановка торгової точки: чистота, дизайн інтер'єру, розмір торгових площ, якість викладки у магазині – Наявність можливості замовлень по телефону – Можливі форми оплати – Упаковка товару – Гарантія повернення – Наявність програм для управління запасами 	<p>Слабкі сторони підприємства:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Погана реклама торгової точки – Проблемні та старі технології обслуговування – Погане знання торгової марки магазину та довіра до магазину – Не комфортність переміщення торговою точкою для покупця, в т.ч. з дітьми
<p>Загрози підприємства :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Зміна уподобань споживачів, зміна моди, поява нових інтересів (як наслідок нових вимог до асортименту магазину) – Зниження доходу цільової аудиторії, як наслідок економічного спаду чи нестабільності економіки. – Зниження фактичних наявних коштів у покупця, як наслідок зростання іпотечного кредитування та споживчих кредитів – Збільшення витрат на орендну плату та витрат на підтримку торгової марки у більшому розмірі, ніж потенційне зростання продажів – Зростання відпускних цін на товари – Зміна правового та податкового регулювання галузі – Поява конкурентів, які продають порівняний товар або дешевші товари-замінники 	<p>Можливості підприємства:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Вихід на інтернет-аудиторію (як один із способів залучення нових покупців) – Розширення асортиментних груп – Збільшення обсягу купівлі на покупця (за допомогою акцій, спец-пропозицій, активного продажу) – Пошук методів зниження податкового навантаження – Експансія в інші регіони та міста

Для аналізу макросередовища використовуємо метод PEST-аналізу.

Метою PEST-аналізу є відстеження (моніторинг) змін макросередовища за чотирма вузловими напрямками і виявлення тенденцій, подій, непередбачуваних підприємству, але здійснюючих вплив на прийняття стратегічних рішень (таблиця. 2.7)

Таблиця 2.7 - PEST-аналіз макросередовища ФОП «Фаренюк О.О.»

Фактори	Вплив
Політико-правові (P)	<ul style="list-style-type: none"> - позиція адміністрації, законодавчих органів по відношенню до ведення бізнесу. Ця позиція впливає на такі дії уряду, як оподаткування прибутків, встановлення податкових пільг, вимоги щодо найму робочої сили, законодавство по захисту споживачів, стандарти на безпеку; - політична нестабільність в країні. Це впливає на наших споживачів та загалом на продовження ведення бізнесу: в разі революційних дій люди можуть зменшити свою купівельну активність; - асоціація України з ЄС. Піднімуться вимоги та стандарти якості; з'являться більше конкурентів за рахунок ввозу товару з Європи по приблизно однаковим цінам з Китаєм, але більш якісним; - зміни в митному кодексі. Так як основним постачальником магазину є Китай, то збільшення митних зборів призведуть або до зменшення товарного асортименту, або до закриття магазину взагалі, якщо стягнення будуть зовсім великими. І навпаки, скасування митних зборів при ввезенні товарів з Китаю дозволить суттєво збільшити товарний залишок в магазині, не вкладаючи додаткових коштів, а також можливе зменшення роздрібною ціни на ринку
Економічні (E)	<ul style="list-style-type: none"> - інфляція внаслідок зростання грошової маси, не підкріпленої ростом ВВП: високі темпи інфляції можуть привести до збільшення витрат та зниженню рентабельності діяльності магазину; - світова економічна криза внаслідок зменшення надходження валюти в Україну. - курс гривні по відношенню до долара. Розрахунки з постачальниками даного магазину фірми-посередника ведуться в доларах, відповідно підвищення курсу долара пропорційно збільшить ціну у національній валюті, що може зробити негативний вплив на купівельну спроможність клієнта; - податки. <p>Зниження податків призведе до збільшення маси грошей, люди будуть більше витратити на товари не першої необхідності, тим самим, зможуть купити і меблеву продукцію.</p>
Соціально-Культурні (S)	<ul style="list-style-type: none"> - чисельність населення на території Хмельницької області та України загалом. Збільшення населення призведе до збільшення потенційних споживачів магазину. - модні тенденції у меблебудуванні.
Техніко-технологічні (T)	<ul style="list-style-type: none"> - розвиток технологій в сфері меблебудуванні - зміни в веденні торгівлі. Запровадження нових форм ведення торгівлі впливає на ефективність процесу продажів

Управління конкурентоспроможністю підприємства стає все більш важливим в умовах ринкових відносин і на сьогодні є запорукою успішної підприємницької діяльності. Особливого значення набуває оцінка рівня конкурентоспроможності кожного окремого підприємства.

Конкурентоспроможність - ринкова категорія, що має динамічний, мінливий характер. Так, при незмінних якісних характеристиках товару, його конкурентоспроможність може змінюватися в широких межах залежно від кон'юнктури ринку, дій конкурентів, зміни цін, рекламних заходів тощо.

Конкурентоспроможність підприємства повинна забезпечуватися такими показниками, як висока виробнича ефективність, яка реалізується завдяки сучасному обладнанню, технологіям, кваліфікованими працівниками та здатністю завоювати й тривалий час утримувати стійні позиції на ринку, що забезпечується завдяки ефективному використанню принципів маркетингового управління.

Основними умовами забезпечення конкурентоспроможності є:

- застосування наукових підходів до стратегічного менеджменту;
- забезпечення єдності розвитку техніки, технології, управління;
- застосування сучасних методів дослідження й розробок.
- розгляд взаємозв'язків функцій управління будь-яким процесом на всіх стадіях життєвого циклу об'єкта;
- формування системи заходів із забезпечення конкурентоспроможності різних об'єктів.

Оцінимо конкурентоспроможність підприємства та його конкурентів на основі відгуків клієнтів та популярності в регіоні, балами від 1 до 5 де (таблиця 2.8):

1-2 - поганий рівень параметра;

3- задовільний;

4 – хороший;

5 – відмінний.

Таблиця 2.8 – Конкурентоспроможність ФОП «Фаренюк О.О» та основних конкурентів

Параметри	ФОП «Фаренюк О.О»	Конкурент 1 (ПП «Конфермат»)	Конкурент 2 (ТОВ «Гекон»)
Асортимент продукції	4	3	4
Торгівельно-виробнича діяльність	4	2	4
Ціни	5	4	4
Реклама та стимулювання збуту	5	2	3
Кадрова діяльність	3	3	3
Технології	4	3	4
Якість обслуговування	4	4	4

Використовуючи інформаційна ресурси оцінимо основник конкурентів нашого суб'єкта підприємництва. У м. Хмельницькому щорічно проводиться конкурс «Народний бренд», за даними цього конкурсу досліджуваний суб'єкт підприємництва має лідируючі позиції у своїй сфері продажів[26]. За цей бренд проголосували багато клієнтів і поставили багато позивних відгуків. Проаналізувавши сайти конкурентів з точки зору покупця і ставши особисто клієнтом можна виставити бали (таблиця 2.8) і зробити такі висновки. Рекламна діяльність, та рівень цін на товари у ФОП «Фаренюк О.О.» є на високому рівні порівняно з іншими конкурентами через великий асортимент продукції, відносно непогану якість обслуговування, і технології обслуговування. Торгівельно-виробнича діяльність теж є хорошою, і ці параметри роблять ФОП «Фаренюк О.О.» лідируючим серед конкурентів, основним з яких є «ТОВ Гекон», але слабкою стороною над якою потрібно попрацювати є кадрова діяльність.

Таким чином, за 2018-2020 рр. фінансові показники загалом збільшилися, попри зростання нестабільність макросередовища, а саме поширення світової пандемії. Це може бути викликане збільшенням доходу від продукції, покращення платоспроможності підприємств-контрагентів, розширенням ринку продукції та послуг

2.4 Організаційна структура та аналіз організації праці у суб'єкта підприємництва ФОП «Фаренюк О.О.»

Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва і є складовою частиною організації виробництва. Організаційна структура ФОП «Фаренюк О.О.» є лінійно-функціональною. Варто сказати, що як для такого суб'єкта підприємництва, що було створене досить не давно, його структура є досить раціональною та ефективною, але це не означає, що вона повністю ідеальна і не потребує вдосконалення. Зараз у будь-якій сфері діяльності найбільш важливий фактор – інформація, її швидкий обіг, якість, кількість.

Для покращення будь-якої діяльності ФОП «Фаренюк О.О.» подбати про більший взаємозв'язок працівників підприємства, про більш жорсткі терміни подання інформації (рисунк 2.1).



Рисунок 2.1 – Організаційна структура суб'єкта підприємництва
ФОП «Фаренюк О.О.»

Організаційна структура підприємства відповідає таким критеріям:

- адаптивність (здатність організаційної структури пристосовуватися до змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі);
- адекватність (постійна відповідність організаційної структури параметрам керованої системи);
- спеціалізація (функціональна замкнутість структурних підрозділів, обмеження та конкретизація сфери діяльності кожної керуючої ланки);
- оптимальність (налагодження раціональних зв'язків між рівнями);
- надійність (гарантованість достовірної передачі інформації);
- економічність (відповідність витрат на утримання органів управління можливостям організації);
- простота (легкість для персоналу розуміння та пристосування до даної форми управління та участі у реалізації мети підприємства).

В основі кожного бізнесу знаходяться бізнес-процеси. Правильне виділення й удосконалювання бізнес-процесів дає компанії величезні переваги перед конкурентами.

Бізнес-процес – це сукупність різних видів діяльності, у рамках якої "на вході" використовується один чи більш видів ресурсів, і в результаті "на виході" створюється продукт, що представляє цінність для споживача чи так званого "клієнта бізнес-процесу". Бізнес-моделі створюються з метою допомогти керівництву компанії правильно планувати розвиток підприємства й приймати вірні рішення.

Останнім часом найбільш ефективним підходом до управління організаціями роздрібною торгівлі є процесний підхід, коли кожна структурна одиниця торгової організації забезпечує виконання конкретних бізнес-процесів несе відповідальність за їх результати. Для торгової організації виділяються наступні бізнес-процеси верхнього рівня :

Основні:

- закупівля;
- доставка;

- зберігання;
- продаж.

Що забезпечують:

- адміністративно-господарське забезпечення;
- юридичне забезпечення;
- бухгалтерський облік;
- забезпечення персоналом.

Управлінські:

- стратегічне управління;
- управління фінансами;
- управління маркетингом.

Коли виділені процеси верхнього рівня, вони вже можуть бути розписані детальніше, до підпроцесів, що входять до їх складу.

Наприклад, процес "Закупівля" в торговій компанії полягає з таких підпунктів:

- пошук постачальників і товарів;
- визначення потреби в товарі;
- формування замовлення;
- заказ товару;
- повернення товару постачальникові;

Процес "Продаж" (реалізація) складається з:

- процес ціноутворення;
- сегментація споживачів;
- прийом і обробка замовлень;
- мерчандайзинг;
- процес визначення способу реалізації товарів;
- процес надання післяпродажного сервісу;
- процес проведення промоакцій;
- контроль за витребуванням дебіторської заборгованості;

- вимір задоволеності споживачів.

Місія досліджуваного суб'єкта підприємництва - це задоволення потреб покупця, забезпечення довіри до нас, дружелюбність, індивідуальний підхід.

Завданням підприємства є діяльність спрямована на те, щоб допомогти Вам купити необхідну фурнітуру та зробити ваші меблі сучасними, практичними та інноваційними.

Цілі досліджуваного суб'єкта підприємництва є такі:

- зайняти своє місце на ринку, тобто знайти постійних покупців, які будуть купувати саме нашу продукцію
- отримання оптимального рівня заробітку
- підвищувати якість обслуговування клієнтів

Особлива роль методів управління полягає у тому, щоб створити умови для чіткої організації процесу управління, використання сучасної техніки і прогресивної технології для організації праці і виробництва, забезпечити їх максимальну ефективність при досягненні поставленої мети.

Практична реалізація функцій управління здійснюється за допомогою системи методів управління. Привести в дію організовану систему, щоб одержати потрібний результат, можна лише через вплив на неї керуючого органу чи особи. При цьому необхідні певні інструменти погодженого впливу, які й забезпечують досягнення поставлених цілей.

Управління підприємством спрямоване на людей, коло їхніх інтересів, передовсім матеріальних. Тому основою класифікації методів управління є внутрішній зміст мотивів, якими керується людина у процесі виробничої чи іншої діяльності. За своїм змістом мотиви діяльності можна поділити на матеріальні, соціальні та мотиви примусового характеру. Відповідно до цього розрізняють такі методи управління які і використовує ФОП «Фаренюк О.О»:

- економічні;
- соціально-психологічні;

– організаційні методи управління діяльністю підприємств

Для підвищення ефективності роздрібного бізнесу необхідно продавати те що має попит і постійно проводити аналітичну роботу: збирати інформацію про свою діяльність, про яку працює фірма, аналізувати, робити висновки та застосовувати їх у практичній роботі.

Організація праці на підприємствах відіграє важливу роль у вирішенні економічних і соціальних задач, як засіб ефективного використання трудового потенціалу, підвищення дієвості господарського механізму, доведення його принципів до первинних осередків виробництва, кожного робочого місця, забезпечення відповідності розмірів заробітної плати трудовому внеску працівників. Тому структура організації праці і система управління нею на підприємстві повинна бути високоефективною і такою, що дозволяє забезпечити мобілізацію резервів зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва.

Сутність управління працею полягає в необхідності забезпечити нормальну виробничу діяльність працівників, які мають інтереси, що виходять за межі виробництва. Отже, управляти працею у суспільстві означає управляти відтворенням нормального суспільного становища працівників, а також членів їхніх сімей.

Під управлінням організацією праці на підприємстві розуміється сукупність організаційно-технічних, економічних і соціальних заходів щодо забезпечення процесу праці, реалізація яких сприяє випуску продукції з найменшими витратами праці на основі використання всіх резервів зростання продуктивності праці.

Управління організацією праці охоплює:

- удосконалення індивідуальних і колективних трудових процесів;
- розробку і впровадження передових раціональних форм організації праці, колективних форм організації праці;
- проведення атестації і раціоналізації робочих місць;

- розробку і впровадження форм і систем заробітної плати і матеріального стимулювання;
- розробку програм наукової організації праці на робочих місцях.
- удосконалення структури і якості робочої сили;
- створення організаційних умов для високопродуктивної роботи кожного виконавця.

Найвищим органом управління ФОП «Фаренюк О.О.» є директор, який відповідає за злагоджену роботу усіх відділів досліджуваного суб'єкта підприємництва. У підпорядкуванні директора знаходяться головний бухгалтер, виробничий цех, відділ постачання. Насправді функції керівництва не є прерогативою виключно директора, оскільки підприємство відноситься до малих. Функції керівництва розподіляються між працівниками, причому не обов'язково в повній відповідності з їх місцем в ієрархічній структурі управління. Навіть такі функції, як несення відповідальності, за результати сумісної діяльності та виховання членів колективу делегуються на рівень менеджерів, які несуть повну відповідальність за результати своєї роботи.

Директор ФОП «Фаренюк О.О.» використовує у своїй роботі авторитарно-демократичний стиль управління. Усі управлінські рішення на ФОП «Фаренюк О.О.» приймає директор, тому що він має достатню владу і при необхідності використовує її, проте дає право своїм підлеглим висловлювати свої пропозиції, приймати рішення, прислухається до персоналу, але зрештою останнє слово залишається за ним.

Основні риси директора ФОП «Фаренюк О.О.»

- професіоналізм;
- комунікабельність;
- лідерство;
- справедливість.

Організаційна структура управління представлена на рисунку 2.2 . Директор ФОП «Фаренюк О.О.» діє від імені підприємства, та представляє інтереси підприємства і здійснює угоди; розпоряджається майном суспільства в межах визначених статутом і законодавством; видає накази про призначення на посади працівників підприємства, про їх переведення і звільнення, застосовує заходи заохочення і накладає дисциплінарні стягнення.

Головний бухгалтер забезпечує раціональну організацію обліку і звітності на основі прогресивних форм і методів бухгалтерського обліку і контролю. Організовує також розрахунки по зарплаті з працівниками підприємства, перерахування платежів і правильне нарахування до державного бюджету. Забезпечує своєчасне складання бухгалтерської звітності.

Менеджер із закупівлі здійснює контроль забезпечення підприємства сировинними ресурсами, обладнанням, а також інструментами. Він вирішує питання про співпрацю з тим чи іншим постачальником, обумовлює умови роботи і визначає, які переваги одержить підприємство. До посадових обов'язків менеджерів із закупівель і постачання відносять:

- комплектацію складу певними групами товарів, контроль за рухом товару і залишками на складі;
- своєчасне виконання заявок на забезпечення товарами;
- пошук і підбір оптимального постачальника товару з урахуванням ціни, якості товару, умов поставки та оплати та інших критеріїв;
- правове оформлення відносин з постачальниками
- контроль за оплатою товару;
- контроль за термінами поставки товару;
- відстеження руху вантажу;
- перевірку якості поставленого товару.

– вирішення спірних питань з постачальником в межах своєї компетенції.

Водій підприємства – здійснює доставку продукції із складу та постачальників у магазин, а також доставку замовлень по місту, поштової відділення, та виробництво.

Комірник - займається організацією, прийманням, зберіганням та видачею різних матеріальних цінностей на складі. А також веде постійний облік переміщення товару, стежить за правильністю оформлення заявок на ввезення і вивезення продукції. Ще комірник регулярно проводить інвентаризацію товару, виявляє його брак, визначає дефекти і списує його.

Менеджер з продажу — одна з найбільш популярних професій, основне завдання якого — продаж товарів і послуг підприємства, розширення кола клієнтів та підтримання партнерських відносин з ними. Посада менеджера з продажу є в будь-якій компанії, фірмі або організації, що займається тим чи іншим видом торговельної діяльності. Більшу частину свого робочого часу фахівець відділу продажів проводить в переговорах (телефонних або особистих).

Для аналізу організації управлінської праці необхідно розглянути структуру персоналу за категоріями працівників, проаналізувати динаміку руху та ін. Спершу проаналізуємо структуру персоналу «ФОП Фаренюк О.О.» по категоріям працівників за 2018-2020 р. р., що представлена в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 – Структура персоналу «ФОП Фаренюк О.О.» по категоріям працівників

Категорії працівників	2018 р., чол.	Питома вага, %	2019 р., чол.	Питома вага, %	2020 р., чол.	Питома вага, %	Абсолютне відхилення 2020р.-2018 р.
Службовці:							
- керівники	2	18,18	2	15,38	2	14,29	0
- фахівці	7	63,64	9	69,23	9	64,29	+2
Робітники	2	18,18	2	15,38	3	21,43	+1
Всього працівників	11	100	13	100	14	100	+3

Проаналізувавши показники видно, що загальна чисельність персоналу по абсолютному відхиленню збільшилася за період з 2018 р. по 2020 р. на чоловік, при цьому чисельність службовців в цілому не змінилася, а чисельність робітників збільшилася на 3 чоловік і склала 14 осіб.

Якщо детальніше проаналізувати категорію службовців то в ній сталося збільшення кількості фахівців на 2 чол. та робітників на 1 чол. Забезпеченість організації трудовими ресурсами визначається порівнянням фактичної кількості працівників по категоріях і професіях в звітному році з фактичною кількістю працівників в попередніх роках. Як видно за даними таблиці 2,9, чисельність персоналу в 2020 р. підвищилася по відношенню до 2018 р. на 27%. Чисельність робітників підвищилася за аналогічний період на 5 %. Чисельність фахівців у 2020 р. по відношенню до 2018р. підвищилася на 28,6 %.. Розглянемо ці зростання в динаміці за останні три роки (рисунок 2.2)

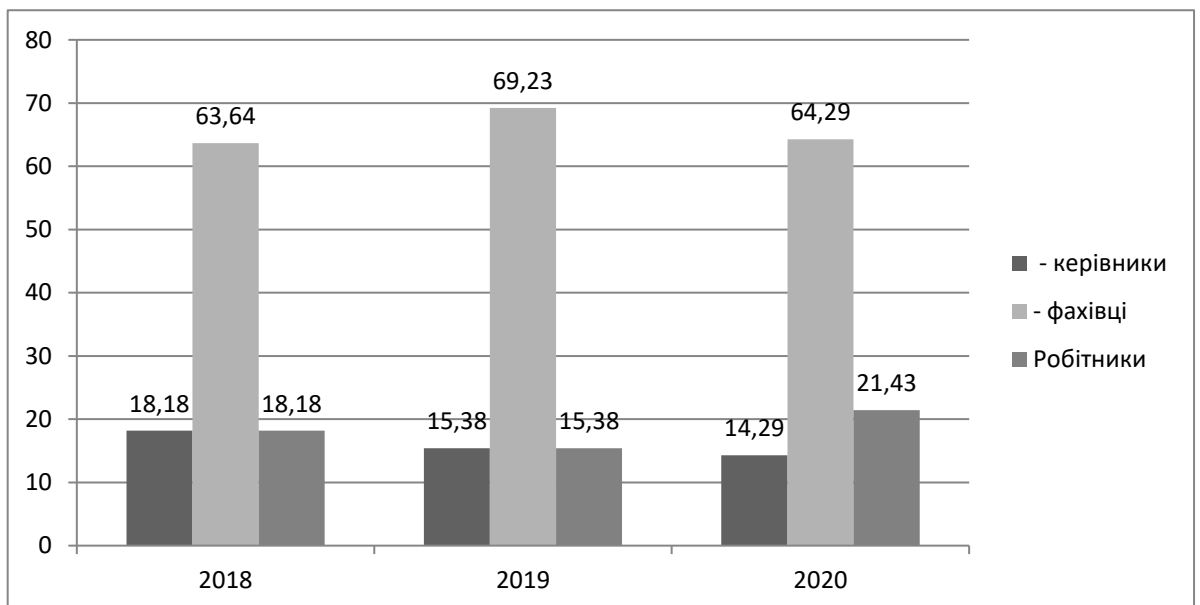


Рисунок 2.2 – Динаміка структури персоналу ФОП «Фаренюк О.О.»

Найбільша питома вага у структурі персоналу в 2020 р. припадає на фахівців і складає 64,29% , в той же час на 3,25% збільшилася питома вага робітників, а в структурі персоналу їх частка складає 21,43%.

Потреба в трудових ресурсах на підприємстві розраховується щорічно і у міру визначення нестачі необхідної чисельності персоналу підприємство робить додатковий набір працівників.

Висококваліфіковані трудові ресурси – це основний потенціал організації, тому необхідно приділити більшу увагу мотивуванню працівників. Адже при дієвому управлінні людськими ресурсами можна досягти підвищення показників та ефективності виробництва в цілому.

Залучення та відбір співробітників є головною умовою управління персоналом на підприємстві і саме від компетентності персоналу буде залежати ефективне функціонування підприємства.

На процес залучення та відбору персоналу впливають фактори зовнішнього (ринкові, політичні, економічні) та внутрішнього середовища (кадрова політика, імідж організації). Джерела залучення працівників на підприємство наведено у таблиці. 2.10

Таблиця 2.10 - Джерела залучення працівників на підприємстві ФОП «Фаренюк О.О»

Зовнішні джерела	Внутрішні джерела
<ul style="list-style-type: none"> – навчальні заклади різних ступенів та рівнів підготовки; – центри забезпечення зайнятості (біржі праці); – професійні асоціації та об'єднання; – вільний ринок праці. – комерційні учбові центри 	<ul style="list-style-type: none"> – просування по службі своїх працівників; – перепідготовка персоналу;

При залученні та відборі працівників на підприємстві ФОП «Фаренюк О.О» завданням відділу кадрів є відібрати висококваліфікованого та компетентного співробітника, який максимально міг би принести користь

підприємству. У процесі відбору розглядаються як співробітники підприємства, так і зовнішні кандидати на посаду. Кандидат повинен пройти кілька етапів відбору: співбесіда, заповнення бланка заяви та інтерв'ю та тестування. Основна увага приділяється рівню компетентності кандидата, оскільки саме компетенції персоналу мають значення для стратегії управління людськими ресурсами. В основі роботи з кадрами на підприємстві є комплексна система управління людськими ресурсами:

- створення умов для сумлінної продуктивної праці працівників;
- удосконалення матеріальних та моральних стимулів;
- підготовка кваліфікованих кадрів та їхнього професійного зростання.

ФОП «Фаренюк О.О.» використовує такі принципи під час роботи з людськими ресурсами:

- надання співробітникам низки повноважень, необхідні виконання покладених на них функцій;
- заохочення спеціалістів із великим досвідом роботи;
- контроль за діяльністю працівників на засадах довіри та підтримки з боку адміністрації;
- проведення постійних інституційних (структурних) змін;
- стимулювання працівників у формі фіксованого окладу та змінної частини;
- підвищення ініціативності працівників у вирішенні колективних завдань та константність правил поведінки на підприємстві;
- формування колективних способів вирішення завдань та складнощів;
- залучення фахівців визначення цілей фірми з урахуванням її потенціалу.

Діяльність керівників різних підрозділів підприємства спрямовано здійснення ефективного управління.

Керівництво є складне поєднання комунікаційних здібностей, особистісних характеристик, стилю керівництва та владних повноважень

менеджера, використання яких спонукає підлеглих робити все, на що вони здатні, для досягнення цілей підприємства.

Директор ФОП «Фаренюк О.О.» використовує у своїй роботі авторитарно-демократичний стиль управління. Усі управлінські рішення на ФОП «Фаренюк О.О.» приймає директор, тому що він має достатню владу і при необхідності використовує її, проте дає право своїм підлеглим висловлювати свої пропозиції, приймати рішення, прислухається до персоналу, але зрештою останнє слово залишається за ним.

Можна дійти невтішного висновку, головні управлінські рішення приймаються індивідуально, і вся відповідальність лягає на директора. Оскільки директор здійснює керуючий вплив на людські ресурси, він є суб'єктом управління організації праці на підприємстві. Його керуючі впливи спрямовані на працівників та керівників підрозділів, що входять у різні соціальні групи, які є об'єктом системи управління організації праці.

За кількісними та якісними параметрами людських ресурсів ФОП «Фаренюк О.О.» відповідає трудовим завданням поточного року що говорить про стабільну роботу кадрової політики, аленавчання та підвищення кваліфікації робітників на низькому рівні і закриває потребу професійної підготовки.

Працівники ФОП «Фаренюк О.О.» мають необхідні навички для ефективної роботи підприємства, але потенціал їх повністю нерозкритий у роботі з клієнтами та базою даних.

Співробітники підприємства є важливою ланкою для хорошого функціонування підрозділів, та необхідним ресурсом як управління загалом, так і організаційної культури підприємства. Для якісного виконання своєї роботи людині необхідні фізичні ресурси, у тому числі інформаційні.

Інформація, що використовується в управлінні людськими ресурсами та працею, може бути нормативною, довідковою, методичною, обліковою, заснованою на матеріалах первинного обліку, а також звітною, але представленою вже в узагальненому вигляді, тощо. Саме від інформаційної

базою великою мірою залежить ефективність функціонування організації праці. Сьогоднішні умови ринку перед підприємством ставлять завдання створення інформаційної системи зі збирання, аналізу, зберігання та переробки величезної кількості різної кадрової інформації для зручного користування нею керівництвом підприємства.

Базою такої інформаційної системи має бути єдиний масив, який відображає відомості про кожного працівника підприємства, його умови роботи та відносини в колективі. Єдиною інформаційною базою на досліджуваному суб'єкті підприємництва є програма обліку товару «Торгсофт», яка є надійною ф простою, але не багатofункціональною. Звичайно, все це вимагає хорошої організації інформації та методів оперування з таким обсягом даних.

Не менш важливими є й певні вимоги до інформаційної системи такі як удосконалення інформаційних технологій, застосування ЕОМ. Структурними частинами даної системи є обладнання, матеріали для збирання, переробки, зберігання, пошуку та видачі необхідної інформації з кадрової політики підприємства, правильно організований кадровий облік і т. д. На досліджуваному суб'єкті підприємництва обладнання є не саме краще для роботи, воно морально застаріле та часто зависає що негативно показується на продуктивності праці.

На ФОП «Фаренюк О.О.» ця система потребує вдосконалення як в обладнанні, так і у співробітниках, які мають безпосереднє відношення до неї.

В даний час більша увага керівництва приділяється інтересам підприємства, та колективу. Проте, згідно з теорією Блейка - Моутона, керувати - це означає змінювати стиль залежно від зрілості команди, а по-друге, від ситуації. Виходячи з наведених вище висновків, що стосуються змін у мисленні працівників, настає час, коли потрібно міняти стиль управління та керувати командою, поєднуючи інтереси влади та колективу.

Управління організацією праці обов'язково вимагає наявності та культивування компетентної корпоративної культури.

Корпоративна культура має певний набір характеристик:

- відповідальність кожного працівника та самого роботодавця один перед одним (чітко прописана у договірних відносинах);
- гнучка адаптація до умов ринку, що інтенсивно змінюються;
- мотивація та підтримка ініціативи співробітника на всіх рівнях організації, що має конкретні інструменти реалізації;
- створення та розвиток почуттів корпоративного духу у співробітниках, способу кращої організації, якою слід пишатися;
- стабільні пошуки технічних та організаційних інновацій та їхнє відкрите обговорення.

На підприємстві ФОП «Фаренюк О.О» корпоративна культура, незважаючи на невелику історію підприємства, має деякі недоліки, такі як:

- недостатня згуртованість колективу на різних рівнях;
- недостатня комунікація служби управління людськими ресурсами та співробітників підприємства.

Рівень мотивації персоналу перебуває в прийнятному рівні, оскільки стабільна заробітна плата перебуває на середньому рівні по регіону.

Також працівники підприємства можливість брати відпустку. Однак слід зазначити, що деякі працівники все ж таки незадоволені величиною заробітної плати, оскільки не завжди виправдовуються очікування, у тому числі через застосування санкцій у вигляді штрафів до деяких працівників через дисциплінарні провini (запізнення, прогули тощо), що, у свою чергу, викликає негативну реакцію з боку працівників.

Плинність кадрів досить низька. Це обумовлено стабільною та гідною заробітною платою, сприятливим мікрокліматом колективу. Загалом слід зазначити досить високу відданість фірмі, що може позитивно вплинути в розвитку підприємства за умови подальшого стимулювання персоналу.

Середній термін адаптації працівників становить 1 місяць. Цей місяць є випробувальним терміном, коли керівництво формує своє враження про співробітника, а співробітник звикає до підприємства та приймає конкретне рішення щодо роботи в ньому.

У виробничому процесі основною продуктивною силою є робоча сила. Саме від її якості та кількості залежить ефективність господарської ланки. Суб'єкт підприємництва самостійно визначає потребу у трудових ресурсах, їх структуру та кваліфікаційний рівень.

На ФОП «Фаренюк О.О.» найчастіше застосовується зовнішня мотивація, про це свідчить низький рівень ентузіазму у роботі, контроль за діями працівників з боку керівництва. Навіть найменше відхилення від нормативних документів чи наказу керівництва тут же тягне у себе матеріальне покарання. І навпаки, неухильне та чітке виконання доручень заохочується преміями та іншими матеріальними винагородами.

До працівників, які допустили порушення трудової, правил охорони праці, внутрішнього трудового розпорядку, змінна частина заробітної плати чи знижується, або зовсім не виплачується. При затриманні працівника підприємства у нетверезому вигляді на робочому місці вноситься догана з можливістю звільнення. При вжитті заходів усередині підрозділу сума змінної частини залишається у підрозділі.

Подібні способи мотивації працівників не підвищують ефективності праці, що свідчить про слабкий вплив управління на персонал підприємства.

Висновок до другого розділу

Отже підсумувавши можна сказати що суб'єкт підприємництва ФОП «Фаренюк О.О.» по своїй специфіці є платником єдиного податку другої групи головною метою діяльності якого є отримання комерційної вигоди тобто прибутку.

Аналіз основних техніко економічних показників показав що суб'єкт підприємництва є прибутковим розвивається високими темпами і отримує високий прибуток, ростуть також фонд заробітної плати, активи та власний капітал. Показники рентабельності показують позитивні значення але темпи зростання упали. Показники ділової активності зростають а також зменшується строк погашення кредиторської і дебіторської заборгованості, показники фінансової стійкості теж мають позитивні тенденції, також зростають показники ліквідності але крім чистого оборотного капіталу який має негативну тенденцію зменшення і показує спроможність підприємства сплачувати свої поточні зобов'язання та розширювати подальшу діяльність. Низьке значення каже про нерациональне використання ресурсів підприємств.

Організаційна структура є лінійно-функціональною і є досить раціональною та ефективною, але це не означає, що вона повністю ідеальна і не потребує вдосконалення.

SWOT- аналіз показав що досліджуваний суб'єкт має багато сильних сторін та можливостей які переважають над слабкими сторонами. PEST-аналіз макросередовища показав нам які є позитивні та негативні впливи на функціонування досліджуваного суб'єкта підприємництва.

Щодо конкурентоспроможності то ФОП «Фаренюк О.О.» є лідером серед аналогічних суб'єктів господарювання, та має лідируючі позиції у всіх параметрах. За період 2018-2020 рр. на досліджуваному суб'єкті підприємництва збільшилась кількість працівників на 3 чоловіка, що свідчить про розвиток розширення.

Керуючою системою на досліджуваному суб'єкті підприємництва виступає сам директор який приймає усі управлінські рішення.

Проблемами організації праці на ФОП «Фаренюк О.О.» виступають такі як морально застаріле обладнання та офісна техніка, застаріле програмне забезпечення, погане мотивування працівників, та не найкраще обслуговування клієнтів.

3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ У ФОП «ФАРЕНЮК О.О.»

3.1 Виявлення основних напрямів удосконалення організації праці для ФОП «Фаренюк О.О.»

Ефективність заходів щодо вдосконалення організації праці може бути визначена на основі трьох показників: зростання продуктивності праці, зниження витрат та підвищення якості трудового життя працівників. Підвищення перших двох показників при зниженні третього є індикатором негативних явищ в організації праці, оскільки в цьому випадку підвищення виробничих показників відбувається за рахунок погіршення якості трудового життя працівників (погіршення умов праці, зниження заробітної плати тощо)

Економічна доцільність тієї чи іншої варіанти організації праці визначається тим, якою мірою забезпечується підвищення ефективності виробництва, зростання продуктивності праці, ефективна зайнятість персоналу, рівна напруженість праці, краще використання обладнання, інших матеріальних ресурсів тощо.

З позиції соціального критерію оцінюється привабливість для працівника сконструйованої форми організації праці, саме ступінь змістовності праці, його різноманітності, відповідальності, умов розвитку тощо.

Важливе значення під час виборів форм організації праці мають психофізіологічні чинники. Праця з фізіологічного боку - це функції людського організму і кожна така функція, якими б не були її зміст і форма, сутнісно є витрата людського мозку, нервів, м'язів, органів чуття. У зв'язку з цим поєднання трудових функцій має бути оптимальним щодо фізичних та нервових навантажень, не повинно викликати негативних наслідків. А це означає, що поряд з економічними та соціальними критеріями вдосконалення

форм організації праці необхідно брати до уваги фізіологічні та психологічні критерії.

Основним змістом роботи з організації праці, спрямованої на вирішення її завдань, є проектування та впровадження комплексу заходів за такими напрямками:

- розробка та впровадження раціональних форм та кооперація праці на основі вдосконалення функціонального, технологічного та професійно-кваліфікаційного поділу праці з урахуванням досягнень НТП та зростання культурно-технічного рівня працівників, забезпечення взаємозв'язку та синхронізації діяльності підрозділів та виконавців, суміщення професій;

- покращення організації підбору, підготовки та підвищення кваліфікації кадрів шляхом професійної орієнтації та профвідбору, підготовки кадрів відповідно до потреб підприємств, вирішення проблеми адаптації молоді на виробництві та зайнятості працездатного населення, зниження рівня безробіття, систематичного підвищення освітнього та культурно-технічного рівня працівників, удосконалення форм та методів підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів;

- вдосконалення організації та обслуговування робочих місць за рахунок покращення їх планування, використання раціонального оснащення та виробничих меблів, що відповідають ергономічним вимогам, запровадження найбільш ефективних систем обслуговування робочих місць, що ведуть до усунення втрат робочого часу та кращого використання наявного обладнання;

- раціоналізація трудового процесу, впровадження передових прийомів та методів праці, що включає проектування та впровадження оптимального трудового процесу, що забезпечує підвищення продуктивності праці, нормальні навантаження на організм працівників з урахуванням психофізіологічних норм, а також відбір, вивчення та поширення передових прийомів та методів праці;

- поліпшення умов праці - здійснення заходів щодо його полегшення, механізації важких та ручних робіт, удосконалення трудових процесів, створення на виробництві оптимальних кліматичних умов з санітарно-гігієнічних умов, запровадження раціональних режимів праці та відпочинку;
- зміцнення дисципліни праці та розвиток творчої активності працівників шляхом зміцнення та підтримки на високому рівні трудової дисципліни, розвитку їхньої творчої ініціативи, прищеплення почуття відповідальності за доручену справу;
- вдосконалення нормування праці - розширення сфери нормування, підвищення якості норм на основі застосування аналітичних методів дослідження трудових процесів, запровадження прогресивних нормативів;
- впровадження ефективних форм та методів матеріального та морального стимулювання праці шляхом вибору в умовах переходу до ринкових відносин раціональних форм та систем оплати праці, удосконалення її нормування та морального стимулювання, розроблення нових ставок та окладів, гарантійних та компенсаційних доплат та надбавок, систем преміювання за основні результати господарської діяльності.

3.2 Заходи з вдосконалення організації праці у ФОП «Фаренюк О.О.»

Аналіз системи управління організацією праці та фінансового стану у ФОП «Фаренюк О.О.» показав, що на підприємстві створено ефективну але не досконалу систему управління організацією праці. Це дозволяє зробити деякі висновки, що на підприємстві працюють непогані професіонали в економічній та в управлінській сфері.

З метою підвищення ефективності управління організацією праці потрібно підвищити ефективність управління людською працею на прикладі ФОП «Фаренюк О.О.» пропонується розробка таких шляхів удосконалення:

а) ухвалення групових управлінських рішень, так як всі основні важливі управлінські рішення приймає директор індивідуально. Групові рішення, порівняно з індивідуальними, мають далекосяжні наслідки та впливають на ряд людей та відділів. При ухваленні управлінських рішень на ФОП «Фаренюк О.О.» буде здійснюватися серйозне обговорення, обережність та дебати. І переваги будуть у тому що:

- група довірених осіб має більшу інформацію, ніж одна людина;
- учасники, залучені з різних областей, можуть надати більше інформації та знання про проблему і може генерувати більшу кількість альтернатив;
- це може призвести до більш широкого розмаїття думок і ретельного вивчення фактів, ніж окрема людина;
- участь у колективних рішеннях підвищує визнання та прихильність з боку людей, які тепер вважають це рішення власним та зацікавлені у його успіху;
- учасники розуміють рішення краще, тому що брали участь у його зародженні та розвитку, а отже, докладуть зусиль для безперешкодної реалізації рішення;
- взаємодія між людьми з різними точками зору веде до більшої креативності.

б) провести заміну або оновлення програмного забезпечення, тобто складських програм для введення обліку, а також проведення курсу навчання користування із цією програмою. Це дозволить нам використовувати більший функціонал програми, швидкість роботи заповнення та прийняття товару, а також видачу товару клієнтам.

е) розробка системи мотивації.

Одним із головних факторів, що впливають на успіх будь-якого підприємства звичайно, є процес реалізації, виконання якого покладено на менеджерів з продажів. Ефективна робота працівників, без грамотної системи мотивації

праці, неможлива. У таблиці 3.1 зіставлені різні результати дії системи мотивації ефективності праці та способи їх досягнення.

Таблиця 3.1 – Стимули для ефективної роботи системи мотивації

Результат	Стимули
1	2
Залучення нових клієнтів	- Розроблення системи бонусів, в основі якої покладено обсяг продажів новим клієнтам, або кількість залучених за звітний рік нових клієнтів. Відповідно до різних величин досягнення критерію, виплачується різний бонус
Залучення нових цільових клієнтів	- Встановлення мінімального плану продаж. Розробка основних критеріїв. - Несплата премії у разі залучення клієнтів, які не відповідають цим критеріям
Збільшення об'єму реалізації	- Встановлення мінімального плану, невиконання якого є санкцією щодо керуючого. Рівень плану-мінімуму має бути досяжним і забезпечувати підприємству необхідний рівень рентабельності. - Відсоток від обсягу перевищення плану реалізації
Просування видів послуг	Відсоток від продажів даного виду послуг.
Виконання стандартів якості обслуговування	- Позбавлення премій за порушення стандартів якості обслуговування. Повинні підкріплюватися контрольними заходами щодо виявлення порушень, а також регулярним навчанням.

Відповідно до різних величин досягнення критерію, виплачується різний бонус. Тому, найрозумніше, вводити диференційовану оплату праці, що складається з основної частини та з відсотків від збуту. При цьому, часто, основна частина заробітної плати невелика, що змушує персонал активніше працювати та заробляти більше, за рахунок відсотків від збуту. Такою ж грошовою складовою для мотивації може бути і система премій та грошових бонусів, зокрема, за виконання плану реалізації або за досягнення

будь-яких інших високих показників, наприклад, укладання нових договорів із клієнтами.

Матеріальне стимулювання також дає змогу отримувати набагато ширший спектр для «зворотного зв'язку», тобто реакції та відношення персоналу до своєї роботи. Співробітник почувається на роботі комфортно, коли йому зрозумілі правила гри і є зворотний зв'язок із керівництвом. Її використання дає додаткову конкурентну перевагу. Співробітники цінують, коли керівництво дослухається до них. За корисні ідеї можливі бонуси, що дасть додатковий стимул. Таким чином, ключ до успішної роботи для ФОП «Фаренюк О.О.» лежить через правильно побудовану мотивацію співробітників. Ефективна мотивація має на увазі персональну систему стимулів, поєднуючи грошову мотивацію та інші види стимулювання - прості та зрозумілі кожному працівнику.

г) провести заміну обладнання та офісної техніки, так як наявна уже морально та фізично застаріла і приносить затримку в роботі з усіма процесами оформлення, прийому та видачі товару. Заміна обладнання та офісної техніки принесе швидку роботу обробки інформації яка здійснюється: оформлення замовлень, внутрішньо організаційні переміщення, підготовку товару до видачі та інше.

д) створення працюючого сайту замовлень (Інтернет магазину) суб'єкта підприємництва ФОП «Фаренюк О.О.». Так як багато людей багато часу проводить у телефоні і багато замовлень різної продукції проводяться в інтернет-магазинах, то доцільне створення свого сайту продукції. Кількість замовлень продукції буде зростати і, відповідно, будемо отримувати більший дохід.

е) формування системи безперервного навчання кадрів.

Зміни у ринковій кон'юнктурі та технологіях роботи вимагають безперервного навчання персоналу. Система внутрішньої підготовки на суб'єкті підприємництва ФОП «Фаренюк О.О.» ,дозволяє у найкоротший термін відповісти на будь-який «виклик» зовнішнього середовища

зростанням продуктивності.

Мета створення системи – забезпечення потреб ФОП «Фаренюк О.О.» співробітниками необхідного рівня кваліфікації, відповідно до поточних та перспективними вимогами суб'єкту підприємництва.

3.3 Економічна ефективність від вдосконалення організації праці у ФОП «Фаренюк О.О.

Заміна офісної техніки та обладнання час від часу потрібна багатьом підприємствам, так як внаслідок розвитку науково-технічного прогресу будь-яка техніка морально старіє, плюсом до зниження продуктивності ще є фізичне старіння обладнання. Для підвищення ефективної роботи працівників і швидкості обслуговування клієнтів доцільно закупити у ФОП «Фаренюк О.О.» нове обладнання та оргтехніку.

Затребувана техніка яка потребує заміни та її вартість розраховуємо та заносимо у таблицю 3.2.

Таблиця 3.2 – Вартість купівлі оргтехніка для суб'єкта підприємництва ФОП «Фаренюк О.О.»

Техніка	Кількість шт.	Ціна грн	Вартість грн
Сервер	1	122 000	122000
Комп'ютер	4	12000	48000
Принтер для чека	4	4000	16000
Сканер штрих коду	4	8000	32000
Разом			218000

За допомогою методу припущення та експертних оцінок, розглянемо, як покращиться фінансовий результат діяльності підприємства, якщо очікувана цільова ефективність виразиться у підвищенні виручки від продажів не менше ніж на 3% (таблиця 3.3)

Таблиця 3.3 - Фінансовий результат діяльності підприємства після впровадження заходу у ФОП «Фаренюк О.О.»

Показник	До впровадження заходів	Після впровадження заходів	Зміна	
			у %	тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	992312	1022081	103	29769
Собівартість реалізованої продукції тис. грн	693542	714 348	103	20806
Валовий прибуток (збиток), т. грн	298770	307733	103	8963

У теперішній час за умов пандемії досить багато продажів перейшло у онлайн режим, безліч продавців пропонують на інтернет платформах свою продукцію що розширює їх клієнтську базу. Тому ефективність створення власного сайту замовлень для досліджуваного суб'єкта підприємництва буде така. Створення власного працюючого згідно з індивідуальним дизайном сайту коштує в основному 45000 грн. При цьому кількість клієнтів і їх замовлень може зрости на 15-25%. Середня ціна чека покупця який купляє меблеву фурнітуру на 2020 р. становити близько 1 200 грн. Середнє відвідування аналогічних сайтів у місяць становить 500-800 осіб з яких близько 200-250 потенційних клієнтів.

Отже прогнозований дохід у місяць буде коштувати:

$$1200 \times 200 = 240 \text{ тис. грн.}$$

За рік дохід буде близько:

$$240 \times 12 = 2\,880 \text{ тис. грн.}$$

Отже річний прогнозований економічний ефект від користування сайту замовлень буде:

$$2880 \text{ тис. грн} - (45 \text{ тис. грн} \times 0,15) = 2835 \text{ тис. грн.}$$

Створення системи мотивації напряду буде впливати на продуктивність кожного працівника ФОП «Фаренюк О.О.»

Мотивацією безперервного навчання є зв'язок між результатами діяльності кожного співробітника та можливості свого навчання: цінність співробітника визначає сума коштів, підвищення його кваліфікації. Для створення ефективної культури потрібно створити чіткі принципи які будуть сприяють реалізації місії, цілей, завдань та стратегії підприємства, забезпечують прозоре та ефективне управління для досліджуваного суб'єкта підприємництва відповідно до вимог сучасності. Удосконалення принципів корпоративної культури мають містити ключові аспекти, що до її розвитку.

Для ФОП «Фаренюк О.О.» пропонується наступна система безперервного навчання персоналу (рисунок 3.1).



Рисунок 3.1 – Система безперервного навчання кадрів у ФОП «Фаренюк О.О.»

Завданнями впровадження системи безперервної освіти є:

- підтримання необхідного рівня та підвищення кваліфікації;
- отримання співробітниками професійних знань поза сферою їх

- професійної діяльності;
- розвиток здібностей з планування та організації виробництва.

Характеристика основних параметрів системи навчання персоналу, що дає уявлення про специфіку системи навчання, представлена в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 - Застосовувані методи навчання

Потреби в навчанні	Методи навчання
Спеціалізовані програми навчання (тренінги переговорів, продажу, креативності)	Методи поведінкового тренінгу
Програми командо-освіти	Тренінг сенситивності, рольові та ділові ігри, стажування, створення корпоративної культури
Розвиток внутрішньо-фірмової та міжособистісної комунікації, навичок подолання конфліктів	Активна групова та між групова діяльність, з наступною рефлексією групового процесу. Ділові та рольові ігри, аналіз проблем організації
Управлінська підготовка працівників	Семінари, лекції, навчальні ділові ігри, практичні заняття.
Підготовка персоналу до організаційних інновацій	Розробка проектів, аналіз ситуацій, організаційно-мисленні ігри

Останнім часом концепція безперервної освіти стала в цілому одним з найуспішніших інструментів, які дозволяють вирішувати проблеми відповідності безперервно зростаючого технічного потенціалу та навичок працівників. Ця концепція передбачає, що процес професійного розвитку стає безперервним, у рамках самої своєї діяльності та на спеціальних курсах, кожен спеціаліст отримує нові знання, потрібні йому, підтримки своєї працездатності.

Отже для формування системи безперервного навчання кадрів необхідно прийняти на роботу менеджера з персоналу який буде здійснювати навчання і підготовку кадрів.

Економічна ефективність запровадження посади менеджера з персоналу можна оцінити так. Основну роботу з управління персоналом ФОП «Фаренюк О.О.» зараз здійснює директор. При цьому він витрачає до 10% свого робочого часу. Прогнозований ріст доходу при запровадженні менеджера з персоналу на буде близько 15%

Запровадження посади менеджера з персоналу дозволить, як розпочати оптимізацію системи управління організації праці, , такі заощадити час директора, витрачений на організацію управління працівників, що дозволить йому зосередитися на вирішенні основних завдань ФОП «Фаренюк О.О.». Річна економія часу (річний фонд робочого часу - 2228 годин) директора внаслідок введення посади менеджера з персоналу складе:

$$2228 \text{ год.} \times 0,15 = 334,2 \text{ год.}$$

У зв'язку із запровадженням нової посади, ФОП «Фаренюк О.О.» збільшить поточні витрати на величину заробітної плати менеджера з персоналу (10 000 грн) та нарахувань на фонд оплати праці, що складе:

$$11 \text{ тис. грн} \times 12 \text{ міс} = 120 \text{ тис. грн.}$$

Прогнозований ріст доходу при запровадженні менеджера з персоналу на практиці аналогічних підприємств буде близько 15%

Дохід внаслідок запровадження нової посади менеджера з персоналу за рік зросте (таблиця 3.6).

Таблиця 3.6 - Фінансовий результат діяльності підприємства після впровадження заходу на ФОП «Фаренюк О.О.»

Показник	До запровадження нової посади грн	Після запровадженням нової посади грн	Зміна	
			у %	тис. грн
Дохід грн	992312	1142158,8	15	149 846,8
Собівартість грн	693541	797572	15	104031
Валовий прибуток грн	298770	344586,8	15	44815,5

Реалізація мотиваційних заходів, включаючи навчання працівників, дозволить збільшити продуктивність праці працівників досліджуваного суб'єкта підприємництва.

Зростання продуктивність праці пов'язані з новою системою матеріального стимулювання, спрямованої підвищення зацікавленості працівників у результатах праці (обсяги продажів, скорочення часу виконання робіт).

У середньому, за прогнозом, приріст продуктивність праці на аналогічних підприємства становить 15-25%, для нашого досліджуваного суб'єкта підприємництва обираємо середнє значення 20 %. Відповідно, середньорічний виробіток одного працівника зростає:

$$(992312/14) \times 1,20 = 85055,3 \text{ грн}$$

При збільшенні чисельності персоналу підприємства на одну одиницю, зростання виручки у запланований рік складе:

$$V = 85055,3 \times 14 = 1\,190\,774,4 \text{ грн}$$

На рисунку 3.2 представлено планове зростання виручки в динаміці.

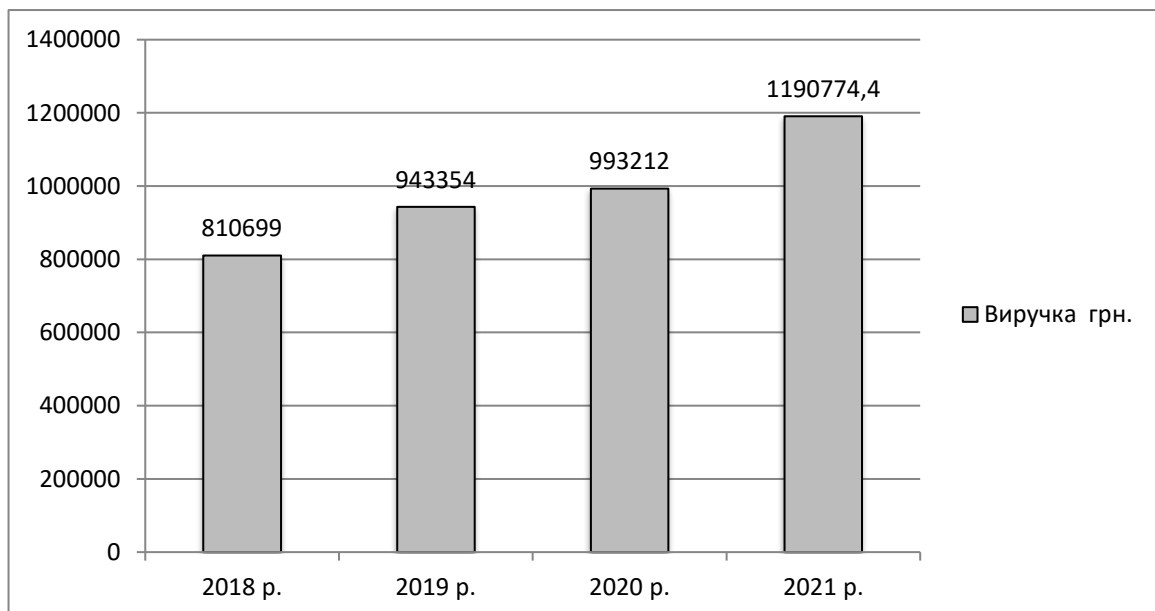


Рисунок 3.2 – Динаміка росту виручки на ФОП «Фаренюк О.О.»

Отже як видно по динаміці росту таблиця 3,2 виручка зростає на 197562,4 грн або 20 % при провадженні заходу системи навчання кадрів. Це є економічно обґрунтований захід для досліджуваного суб'єкта підприємництва

Висновки до третього розділу

Отже ці шляхи удосконалення організації праці на досліджуваному суб'єкті підприємництва ФОП «Фаренюк О.О.» сприятимуть підвищення ефективності організації праці за рахунок яких будуть покращуватися різні показники техніко-економічні показники. Результатом здійснення заходів щодо вдосконалення системи управління організацією праці у ФОП «Фаренюк О.О.» є підвищення продуктивності праці та підвищення якості обслуговування клієнтів за рахунок навчання працівників і забезпечення їх сучасною новою технікою для швидкого обслуговування клієнтів. Створення хорошої системи мотивування дасть додатковий стимул працівникам працювати ефективніше. Для клієнтів хороше обслуговування залишень хороше враження від здійснених покупок і стане приводом прийти у наступний раз. У результаті втілення цих заходів прогнозується збільшення кількості обслуговування клієнтів і як наслідок буде спостерігатися ріст доходів.

ВИСНОВКИ

Поняття «управління працею» сьогодні розглядається досить широко, оскільки однією з найважливіших сфер діяльності підприємства є грамотне керування організаційними процесами та людськими ресурсами. Саме людські ресурси багаторазово здатні покращити та підвищити ефективність діяльності підприємства.

Система управління організацією праці забезпечує безперервне вдосконалення методів роботи з кадрами та використанням досягнень вітчизняної та зарубіжної науки та найкращого виробничого досвіду.

Суть організації праці полягає у створенні таких умов, які забезпечили б найбільшу ефективність виробництва, сприяли всебічному розвитку працівників, встановленні організаційно-економічних, соціально-психологічних та правових відносин суб'єкта та об'єкта управління. В основі цих відносин лежать принципи, методи та форми впливу на інтереси, поведінку та діяльність працівників з метою максимального їх використання.

Аналіз основних техніко економічних показників показав що суб'єкт підприємництва ФОП « Фаренюк О.О.» є прибутковим і з кожним роком отримує все більший дохід від реалізованої продукції та чистий прибуток, Ростуть також фонд заробітної плати, активи та власний капітал, Показники рентабельності показують позитивні тенденції зростання крім коефіцієнта рентабельності продукції який має негативну тенденцію спадання , це означає що досліджуваний суб'єкт погано справляється з контролем витрат на реалізацію продукції. Показники ділової активності , фінансової стійкості теж мають позитивні тенденції, а з показниками ліквідності склалася обернена ситуація але в межах допустимих значень крім показника абсолютної ліквідності який вище нормативного і це свідчить про проблеми в компанії і свідчити про неефективну стратегію управління фінансовими ресурсами.

SWOT-аналіз показав що досліджуваний суб'єкт має багато сильних сторін та можливостей які переважають над слабкими сторонами.

PEST-аналіз макросередовища показав нам які є позитивні та негативні впливи на функціонування досліджуваного суб'єкта підприємництва.

Щодо конкурентоспроможності то ФОП «Фаренюк О.О.» є лідером серед аналогічних суб'єктів господарювання, та має лідируючі позиції у всіх параметрах.

За період 2018-2020 рр. на досліджуваному суб'єкті підприємництва збільшилась кількість працівників на 3 чоловіка, що свідчить про розвиток розширення.

Проблемами організації праці на ФОП «Фаренюк О.О.» є індивідуальне ухвалення усіх управлінських рішень директором де необхідна думка колег, погане програмне забезпечення та морально і фізично застаріле обладнання та офісна техніка, низький рівень відносин з клієнтами та погана корпоративна культура яка склалася на суб'єкті підприємництва.

Розроблені шляхи удосконалення організації праці на ФОП «Фаренюк О.О.» є такими:

- Ухвалення групових управлінських рішень;
- Провести заміну або оновлення програмного забезпечення;
- Провести заміну обладнання та офісної техніки;
- Створення працюючого сайту замовлень;
- Формування системи безперервного навчання кадрів
- Розробка системи мотивації.

Отже виконання цих шляхи удосконалення організації праці на ФОП «Фаренюк О.О.» сприятиме підвищення ефективності організації праці, та росту продуктивності і прибутковості суб'єкта підприємництва.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник / Завіновська Г.Т. — К. : КНЕУ, 2010. — 300 с
2. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / А. М. Колот [та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук., проф. А. М. Колода. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
3. Новіков Б.В. Основи адміністративного менеджменту : навч. посібник / Б.В. Новіков, Г.Ф. Сініок, П.В. Круш. —К. : Центр навчальної літератури, 2019. 560 с.
4. Радіонов М. О. Визначення основних напрямів профілактики травматизму на підприємствах сільського господарства / М. О. Радіонов, Д. Д. Марченко, В. М. Курепін // Вісник аграрної науки Причорномор'я. - 2019. - Вип. 1 (101). - С. 111- 117.
5. Організація праці менеджера: Навч. посіб. / Доброзорова О.В. Осадчук І.В.— К.: Кондор, 2009. - 452 с
6. Корнієнко О. В. Удосконалення методів оцінки економічної ефективності використання управлінського персоналу підприємства / О. В. Корнієнко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 5. – Т.4. – С. 48–54.
7. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4244>
18. Куріна Н. С. Інноваційна модель концепції професійної адаптації персоналу / Н. С. Куріна, Н. Д. Дарченко // Бізнес Інформ. – 2013. – №8. – С. 348–353.
8. Мельник Л. Г. Удосконалення методів мотивації працівників на підприємствах України з урахуванням міжнародного досвіду / Л. Г. Мельник, О. Н. Волк, Н. М. Гайтина, М. В. Рибалка // Вісник СумДУ. Серія: Економіка. – 2012. – №4. – С. 55–63.

9. Петрович Й. М. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом / Й. М. Петрович, М. Р. Леськів // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4. – С. 127–132.

10. Решміділова С. Л. Організація праці на підприємстві: основні завдання та напрями удосконалення / С. Л. Решміділова, Н. А. Мул, М. І. Зелена // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 4. – Т. 3. – С. 66–69.

11. Сафонова Н. Б. Ефективне використання кадрової політики як складової системи управління персоналом на підприємствах і організаціях споживчої кооперації України / Н. Б. Сафонова // Вісник Хмельницького національного університету. – Економічні науки. – 2010. – №3,Т.2. – С. 57–60.

12. Ситник Н. І. Організаційні аспекти створення систем управління знаннями на вітчизняних підприємствах / Н. І. Ситник // Актуальні проблеми економічної кібернетики. – К. : Вид-во Стилос 2014. – 2014 р. – С. 65–74.

13. Терон І. В. Методологічні та методичні аспекти дослідження стану забезпечення інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин / І. В. Терон // Економічний вісник університету : зб. наук. пр. учених та аспірантів / ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – 2013. – Вип. 20/4. – С. 333–337.

14. Хромов М. Підвищення кваліфікації персоналу: пріоритети розвитку організації та чинники ефективного управління станом конкурентоспроможності людського капіталу / М. Хромов // Економіка та держава. – 2011. – № 4. – С. 39–42.

15. Цуркан С. М. Продуктивність праці як складова інтегрального показника оцінки рівня ефективності персоналу промислових підприємств: проблеми визначення та використання / С. М. Цуркан // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 4. – Т.2. – С. 216–219.

16. Чорнобиль О. В. Адаптація персоналу як напрям діяльності систем навчання та розвитку вітчизняних підприємств / О. В. Чорнобиль // Теорія та практика державного управління. – 2015. – Вип. 1 (48). – С. 1–7. 28. Ядранська О. Оцінка персоналу в системі ефективного управління / О.

17. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В., Економіка праці та соціально-трудова відносини. Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 328 с.

18.. Погріщук Б. В. Організація праці на підприємстві. – Київ, 2010.

19. Конспект лекцій з курсу Організація праці менеджера для студентів та слухачів заочної форми [Електронний режим доступу]-<https://shag.com.ua/konspekt-lekcij-z-kursu-organizaciya-praci-menedjera-dlya-stud.html?page=2>

20. Організація праці [Електронний режим доступу]-https://pidru4niki.com/1584072010326/ekonomika/organizatsiya_virobnitstva

21. Поняття і основні напрями організації праці [Електронний режим доступу]-<https://buklib.net/books/27715/>

22. Організація і нормування праці на підприємстві [Електронний режим доступу]-https://stud.com.ua/22896/ekonomika/organizatsiya_normuvannya_pratsi_pidpriemstvi

23. Основні принципи та напрями вдосконалення організації праці на підприємстві[Електронний режим доступу]-https://revolution.allbest.ru/management/00556496_0.html

24. Основні напрямки та завдання організації праці на підприємстві [Електронний режим доступу]-<http://www.referatu.net.ua/newreferats/18/182592/?page=1>

25. Шляхи удосконалення організації праці на підприємств [Електронний режим доступу]-<http://7000.kiev.ua/?s=card/17846>

26. Результати голосування Народний бренд 2021 [Електронний режим доступу]-<https://top20.ua/khm/brand/end.html>