

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра цифрової економіки та системного аналізу

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Інтелектуальний аналіз розподілу та використання ресурсів на машинобудівному підприємстві»

Студента 2 курсу, 1м групи,

спеціальності

051 «Економіка»

спеціалізації


«Цифрова економіка»

Науковий керівник

доктор фізико-математичних
наук, професор

Гарант освітньої програми

доктор фізико-математичних
наук, професор



підпис студента

Олійника Дмитра
Олександровича

підпис керівника

Гамалій
Володимир Федорович

підпис гаранта

Гамалій
Володимир Федорович

Київський національний торговельно-економічний університет

Факультет інформаційних технологій
Кафедра цифрової економіки та системного аналізу
Освітній ступінь магістр
Спеціальність 051 «Економіка»
Спеціалізація «Цифрова економіка»

Затверджую

Зав. кафедри _____ Роскладка А.А.
«15» січня 2020 р.


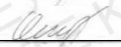

**Завдання
на випускню кваліфікаційну роботу (проект) студенту**

Олійнику Дмитру Олександровичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи (проекту)
«Інтелектуальний аналіз розподілу та використання ресурсів на машинобудівному підприємстві»
Затверджена наказом КНТЕУ від «2» грудня 2019 р. № 4145
2. Строк здачі студентом закінченого роботи «05» листопада 2020 року
3. Цільова установка та вихідні дані до роботи
Мета роботи Комплексний аналіз ефективності використання трудових ресурсів та розробка пропозицій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів
Об'єкт дослідження процес організації ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаз»
Предметом дослідження є теоретичні, методологічні та практичні підходи до підвищення організації ефективного використання трудових ресурсів

4. Консультанти по роботі (проекту) із зазначенням розділів, за якими здійснюється консультування:

Розділ	Консультант (прізвище, ініціали)	Підпис, дата	
		Завдання видано	Завдання прийнято
1	Гамалій В.Ф.	15.01.2020 р.	15.01.2020 р. 
2	Гамалій В.Ф.	15.01.2020 р.	15.01.2020 р. 
3	Гамалій В.Ф.	15.01.2020 р.	15.01.2020 р. 

5. Зміст випускної кваліфікаційної роботи (проекту) (перелік питань за кожним розділом)

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи організації ефективного використання трудових ресурсів на машиностроительном

1.1. Сутність трудових ресурсів підприємства

1.2. Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів на машино підприємстві

Висновки до розділу 1

РОЗДІЛ 2. Діагностика використання трудових ресурсів ТОВ НВП “БілоцерківМаЗ”

2.1. Характеристика виробничо-господарської діяльності досліджуваного підприємства

2.2. Оцінка організації використання трудових ресурсів підприємства

Висновки до розділу 2

РОЗДІЛ 3. Аналіз та покращення організації ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ НВП “БілоцерківМаЗ”

3.1. Інтелектуальний аналіз організації ефективного використання трудових ресурсів ТОВ НВП “БілоцерківМаЗ”

3.2. Рекомендації щодо організації ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ НВП “БілоцерківМаЗ”

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

6. Календарний план виконання роботи (проекту)

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	фактично
1	2	3	4
1	Вибір теми випускної кваліфікаційної роботи	01.12.2019	01.12.2019
2	Розробка та затвердження завдання на випускну кваліфікаційну роботу	15.01.2020	15.01.2020
3	Вступ	01.06.2020	
4	Розділ 1. Теоретичні основи організації ефективного використання трудових ресурсів на машиностроительном	25.06.2020	
5	Розділ 2. Діагностика використання трудових ресурсів ТОВ НВП "БілоцерківМаЗ"	02.09.2020	
6	Підготовка статті у збірник наукових статей магістрів	07.09.2020	
7	Розділ 3. Аналіз та покращення організації ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ НВП "БілоцерківМаЗ"	19.10.2020	
8	Висновки	02.11.2020	
9	Здача випускної кваліфікаційної роботи на кафедрі науковому керівнику	05.11.2020	
10	Попередній захист випускної кваліфікаційної роботи	20.11.2020	
11	Виправлення зауважень, зовнішнє рецензування випускної кваліфікаційної роботи	23.11.2020	
12	Представлення готової зшитої випускної кваліфікаційної роботи на кафедрі	25.11.2020	
13	Публічний захист випускної кваліфікаційної роботи	За розкладом роботи ЕК	

7. Дата видачі завдання «15» січня 2020 р.

8. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

Гамалій В. Ф.
(підпис, прізвище, ініціали)

9. Гарант освітньої програми

Гамалій В. Ф.

10. Завдання прийняв до виконання студент
(підпис, прізвище, ініціали)

Олійник Д.О.
(підпис, прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота Олійника Дмитра Олександровича на тему «Інтелектуальний аналіз розподілу та використання ресурсів на машинобудівному підприємстві».

Дипломна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Робота виконана в обсязі 61 сторінок, містить 9 рисунків, 25 таблиць та 4 додатки.

Мета роботи полягає в комплексному аналізі ефективності використання трудових ресурсів та розробці пропозицій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

Для економічного обґрунтування напрямів підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» в роботі використані такі методи: метод узагальнення, графічний метод, методи економіко-математичного моделювання, метод логічного узагальнення та порівняльний.

Об'єкт дослідження – процес організації ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

Ключові слова: ефективність, трудові ресурси, продуктивність праці, підприємство, коефіцієнт руху працівників, рентабельність, фінансовий стан, прибуток

Annotation

This research studies all aspects of organization and regulation of management of manpower in the bank, investigated the role of the personnel management department in the General system of bank management, methods of data collapsing, methods of constructing the control charts of Schuhart, analyzed its criteria of stability and controllability of the labor management process and methods of use in the management of

personnel of the bank. The expediency of use the Schuhart's quality control charts in managing the bank's labor resources.

In the practical part of the work, models of workforce management are constructed with help of Shuhart's control charts for the five department of the bank and analyzed the periods when management involvement was required to control and stabilize the process of providing banking services.

Keywords: manpower, models, personnel management, Schuhart's control charts, variability of the process.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	3
1.2. Сутність трудових ресурсів підприємства.....	4
1.2. Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві.....	12
Висновки до розділу 1	15
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ».....	17
2.1. Характеристика виробничо-господарської діяльності досліджуваного підприємства	17
2.2. Оцінка організації використання трудових ресурсів підприємства	20
Висновки до розділу 2	28
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»	31
3.1 Інтелектуальний аналіз організації ефективного використання трудових ресурсів ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ».....	31
3.2 Рекомендації щодо організації ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»	35
Висновки до розділу 3	39
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	41
ДОДАТКИ.....	46

ВСТУП

Актуальність дипломної роботи. Ступінь використання трудових ресурсів істотно впливають на результати виробничо-господарську діяльність підприємства. Завдяки аналізу використання трудових ресурсів можна виявити резерви підвищення ефективності виробництва за рахунок підвищення продуктивності праці, найбільш оптимального використання чисельності робітників та їх робочого часу. Питання оцінки якості праці та результатів трудової діяльності як окремих працівників, так і результатів всього колективу стає все більш актуальним та має високу ступінь суспільної та практичної значущості в аналізі економічної діяльності підприємства.

Мета дослідження. Комплексний аналіз ефективності використання трудових ресурсів та розробка пропозицій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

В ході дослідження було поставлено і вирішено такі **завдання**:

- досліджено сутність трудових ресурсів підприємства;
- визначено фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві;
- досліджено характеристику виробничо-господарської діяльності досліджуемого підприємства;
- проведено аналіз організації використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»
- розроблено рекомендації щодо покращення організації використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

Об'єкт дослідження: процес організації ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

Предмет дослідження: теоретичні, методологічні та практичні підходи до підвищення організації ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

Методи дослідження: для економічного обґрунтування напрямів підвищення ефективності фінансової діяльності ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» було використано метод проведення хронометражу діяльності окремого співробітника, метод прямого рахунку і метод планування за чинниками

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.2. Сутність трудових ресурсів підприємства

Рушійною силою суспільства є людські ресурси, тому розвиватися буде те суспільство, яке створило кращі умови для використання, відновлення та збагачення даних ресурсів.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги [11].

Не дивлячись на те, що Україна перейшла від командно-адміністративної економіки до ринкової, термін «трудові ресурси» залишився з колишнім значенням.

Часто цей термін уподібнюють з такими поняттями, як «трудовий потенціал» та «робоча сила», відповідно до цього виникає необхідність відокремлювати та розрізняти сутність цих визначень.

Існує багато трактувань визначення терміну «трудові ресурси» (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Трактування терміну «трудові ресурси» різними авторами

Автор	Визначення
Богиня Д. П. [1, с. 211]	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту
Буряк П. Ю. [2, с. 40]	Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві

Заславська Т. І. [3]	Сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах виробничих відносин
Качан Є. П. [4, с.41]	Частина працездатного населення, яка володіє фізичними і розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності
Лукашевич В. М. [5]	Головна продуктивна сила суспільства, носії (суб'єкти) відносин, що складаються у процесі формування, розподілу та використання трудових ресурсів. Як економічна категорія – населення, що володіє фізичною та інтелектуальною здатністю у відповідності з умовами відтворення робочої сили; як планово–облікова – населення у працездатному віці, зайняте і незайняте у суспільному виробництві
Махсма М. Б. [6]	Частина населення країни, що за своїми розумовими здібностями, фізичним розвитком і знаннями здатна працювати в народному господарстві
Олійник Є. О. [7]	Особливий та надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички, знання, які можуть використовувати у трудовому процесі та служити вихідною інформаційною базою для планування й аналізу
Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О., [8, с. 18–19]	Проміжна категорія між «населення» і «сукупна робоча сила». Усе працездатне населення, зайняте, незалежно від віку, у сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності, також особи працездатного віку, які б могли брати участь у праці, але зайняті в домашньому й особистому господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі
Саблук П. Т., Орлатий М. К. [9]	Частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в усіх сферах економічної діяльності
Єсінова Н. І. [10, с. 11]	Працездатна частина населення, яка володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги

Джерело: систематизація наукової літератури

Трудові ресурси являють собою категорію, що займає проміжне положення між економічними категоріями «населення» і «сукупна робоча сила». Стосовно наявного складу до трудових ресурсів входить усе працездатне населення, зайняте незалежно від віку в сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності. До їхнього складу включаються також особи працездатного віку, потенційно здатні до участі в праці, але зайняті в домашньому і особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі [11].



Рис. 1.1. Схема соціального складу трудових ресурсів в Україні за класифікацією МОП в 2019 році

Щоб зрозуміти сутність поняття "трудова ресурси", треба знати, що все населення залежно від віку поділяється на:

- осіб молодших працездатного віку (від народження до 16 років включно);
- осіб працездатного (робочого) віку (в Україні: жінки - від 16 до 59 років, чоловіки - від 16 до 64 років включно);
- осіб старших працездатного віку, по досягненні якого устанавлюється пенсія за віком (в Україні: жінки - з 60, чоловіки - з 65 років).

Залежно від здатності працювати розрізняють осіб працездатних і

непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці - це інваліди 1-ї та 2-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці - це підлітки і працюючі пенсіонери за віком [12].

До трудових ресурсів в Україні відносяться:

- а) населення в працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, що одержують пенсії по старості на пільгових умовах;
- б) населення молодше і старше працездатного віку, зайняте в народному господарстві.

Працездатне населення – це сукупність осіб, переважно працездатного віку, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовій діяльності (рис. 1.2).

На практиці розрізняють загальну і професійну працездатність. Загальна працездатність припускає наявність у людини фізичних, психофізіологічних, вікових даних, що визначають здатність до праці і не зумовлюють необхідність спеціальної підготовки.

Професійна працездатність – це здатність до конкретного виду праці, що здобувається в процесі спеціального навчання [11].

За даними Державної служби статистики (Держстату) України та Пенсійного фонду України, чисельність зайнятого населення у віці 15–70 років у I півріччі 2019 р. становила 16,1 млн. осіб (у I півріччі 2018 р. – 16,2 млн. осіб). Рівень зайнятості становив 56,0% (у I півріччі 2018 р. – 56,2%). Зокрема, у міських поселеннях цей показник становив 56,9%, а у сільській місцевості – 54,0%. Рівень зайнятості серед чоловіків був вище ніж серед жінок, відповідно 61,1% та 51,4%. Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (61,6%), Харківській (60,5%), Київській (58,3%) та Дніпропетровській (57,9%) областях, а найнижчий – у Волинській (48,8%), Донецькій (49,5%) та Тернопільській (50,8%) областях.

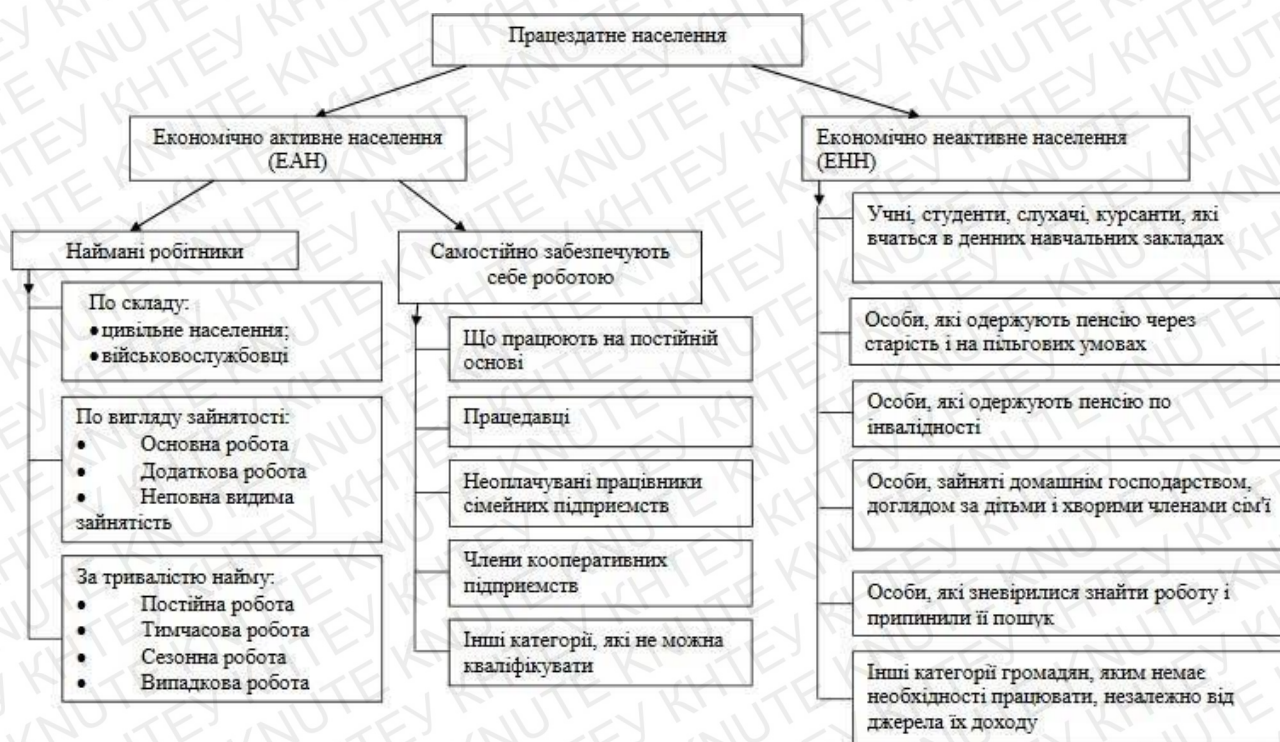


Рисунок 1.2. – Схема класифікації населення за методологією МОП

При цьому аналіз даних Держстату України свідчить, що останнім часом ситуація на вітчизняному ринку праці протягом I півріччя 2019 р. змінювалась несуттєво. Так, за результатами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності кількість зайнятого населення віком 15–70 років у II кварталі 2019 р. становила 16,4 млн. осіб, а кількість безробітних – 1,6 млн. Осіб. [16].

Під трудовим потенціалом розуміють систему, що має просторову і часову орієнтацію, елементами якої виступають трудові ресурси з урахуванням усієї сукупності їхніх кількісних та якісних характеристик, зайнятості і робочих місць [13].

Формування трудового потенціалу працівника залежить від його бажання і вміння працювати, від ступеня його ініціативності, активності та підприємливості в праці, від здатності до творчості. Трудовий потенціал працівника явище динамічне, оскільки він змінюється під впливом накопичення виробничого досвіду, навичок, підвищення рівня освіти і кваліфікації. Зниження трудового потенціалу працівника об'єктивно обумовлено віковими параметрами здоров'я, тобто старінням людського організму.

Трудовий потенціал підприємства являє собою максимально можливе використання праці працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професіоналізму, кваліфікації, виробничого досвіду, при найбільш сприятливих організаційно-технічних умовах праці. Взаємодія працівників примножує просту їх суму оскільки породжує ефект колективної праці[14].

Трудовий потенціал – це складна багатоаспектна система, щодо структури якого тривають постійні дискусії. Найбільш комплексно та конструктивно структуру трудового потенціалу, запропонували такі автори, як В.П. Круш та О.І. Сімчера

Ними до складу трудового потенціалу віднесено наступні компоненти:

- інтелектуальна;
- демографічна;
- економічна;
- соціально-біологічна;
- професійна;
- історико-культурна;
- мотиваційна;
- організаційна.

Основною вважається інтелектуальна складова трудового потенціалу, так як через неї відбувається інноваційний розвиток підприємства. Інтелектуальна складова трудового потенціалу -це сукупність можливостей людини, які в майбутньому можуть надати додаткові надходження у вигляді інтелектуальної ренти, роялті, паушальних платежів, підвищуючи конкурентоспроможність персоналу і підприємства в цілому.

Демографічна складова тісно переплітається з історико-культурною складовою, а також з соціально-поселенською, етнічною, історичною, класовою, національною під складовими, які також впливають на діяльність підприємства. Економічною складовою визначають ефективність трудового потенціалу підприємства. Вона враховує здібності та продуктивність персоналу, і приносить

економічний прибуток.

Економічна складова виражається через грошові та негрошові форми мотиваційної складової. Остання формується задоволенням потреб у самоповазі, особистісних досягненнях, компетентності, повазі з боку оточуючих, самовираженні, самореалізації.

Професійна складова трудового потенціалу проявляється рівнем професійної освіти, ступенем освоєння знань, навичками у межах професії та вузькою спеціальністю.

Організаційна складова трудового потенціалу формується через сукупність різних просторових та часових факторів, що спрямовані на реалізацію цілей та завдань. Вона включається з джерел, можливостей та засобів вирішення певних завдань чи для досягнення конкретної мети.

До соціально-біологічної складової включаються психофізіологічні та соціально-комунікативні характеристики персоналу підприємства [15].

Баланс трудових ресурсів – один із основних інструментів регулювання використання трудового потенціалу. Його складають за даними статистичного обліку, демографічними розрахунками, даними відділів з використання трудових ресурсів в обласних адміністраціях, міських бюро з працевлаштування та інформації населення.

На рівень потенціалу трудових ресурсів значно впливає статевовікова структура населення. Більшість робітників, зайнятих на роботах, що потребують значної фізичної сили – чоловіки, а робітники, зайняті у національному господарстві – переважно жінки [13].

Ринок праці – система відносин, які склалися у суспільстві з приводу купівлі - продажу специфічного товару – «робочої сили». Наразі ринок праці включає також в себе політичні, соціальні та економічні відносини. Саме ці відносини найкраще описують сучасний стан та рівень розвитку ринку праці на даному етапі. Учасниками даних процесів виступають: держава, підприємці та працівники. Основний товар на ринку праці – робоча сила – володіє фізичними та моральними якостями, які використовуються у ході виробничого процесу[17].

Головна задача ринку праці – забезпечення задоволення попиту на працю і її пропозиції. Досягнення цього завдання здійснюється через виконання ринком праці ряду функцій:

- організація зустрічі продавців і покупців праці;
- забезпечення конкурентного середовища всередині кожної з сторін ринкової взаємодії;
- становлення рівноважних ставок заробітної плати;
- сприяння вирішенню питань зайнятості населення[19].

Ринок праці є однією з основних складових ринкової економіки, де відбуваються процеси формування попиту та пропозиції на особливий товар – робочу силу. Соціально-економічні відносини, які з'являються у процесі формування ринку праці є фундаментальними, тому саме їм держава має приділяти особливу увагу [18].

В Україні виділяють п'ять типів регіональних ринків праці, вони представлені у таблиці 1.2.

Отже, до трудових ресурсів відноситься та частина населення, яка має відповідні фізичні дані, необхідні навички та знання у відповідній сфері.

Таблиця 1.2.

Типи регіональних ринків праці в Україні.

Тип ринку праці	Характеристика
Перший тип	Має чітко окреслені ознаки браку робочих місць як у промисловому, так і в аграрному секторах економіки і, тим самим, формує екстремальні умови відтворення робочої сили. Його утворюють поліські, подільські та карпатські області з низьким рівнем індустріального розвитку: Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-франківська, Рівненська, Тернопільська,

	Хмельницька та Чернігівська.
Другий тип	На відміну від першого типу не досить чітко відстежуються ознаки депресивності та застійності. Для нього характерні трлхи нижчі темпи падіння обсягів промислового виробництва та більш суттєві зміни в його структурі. До цього типу віднесено ринки праці Вінницької, Київської, Кіровоградської, Львівської, Сумської, Полтавської, Черкаської та Чернівецької областей.
Третій тип	Його формують індустріальні області, як Дніпропетровська, з досить високо-мобільною робочою силою та глибоким кризовим станом усієї сфери прикладання праці через її високу залежність від економічного стану галузей видобувної і важкої промисловості.
Четвертий тип	Охоплює Запорізьку, Харківську області та м. Київ. Характерними для нього є висока мобільність робочої сили, достатні пропозиції щодо працевлаштування населення, місткість ринку праці
П'ятий тип	Його утворюють причорноморські області - Одеська, Херсонська, Миколаївська з високою орієнтацією працездатного населення на різні форми самостійної зайнятості у різних сферах економіки.

Джерело: систематизація наукової літератури [13]

1.2. Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві

Для успішного виконання завдань в галузі ефективного управління персоналом важливе значення має вивчення зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на управління персоналом, на продуктивність праці, на повне і своєчасне використання резервів зростання, вдосконалення науково-обґрунтованої системи планування та аналізу оцінки ефективності управління персоналом та продуктивності праці.

Фактори зовнішнього впливу – це фактори, які впливають на підприємство

ззовні, тому що воно залежить від поставок енергії, ресурсів, споживачів та кадрів. Зовнішнє середовище може бути як прямого впливу, так і непрямого [20].

Прямий вплив безпосередньо впливає на діяльність підприємства. До таких факторів можна віднести акціонерів, трудові ресурси, постачальників, установи і закони державного регулювання, профспілки, споживачів та конкурентів. До непрямого ж впливу потрібно включити фактори, які можуть і не надавати прямого впливу, але відбиваються на функціонуванні підприємства, як наприклад політичні та соціокультурні зміни, істотні для організації події в інших країнах, вплив групових інтересів [21].

Зовнішні фактори впливають на рівень і динаміку продуктивності праці за допомогою рішень та інституційних чинників. До останніх відносяться фактори, які пов'язані з управлінням і регулюванням окремих сфер, областей, економічних, суспільних відносин. До інституціональних належать науково-технічні, фінансові, інвестиційні, соціальні фактори і заходи щодо поліпшення управління, перетворення інститутів (правил, норм) управління цими сферами, установ управління [22].

Характеристику впливу групи внутрішніх факторів торговельного підприємства можна поділити на декілька груп:

- 1) Організаційні фактори. До них належать: зниження часу на обслуговування одного покупця; скорочення апарату управління; ліквідація невиробничих витрат робочого часу;
- 2) Технічні фактори. До них відносяться: скорочення часу виконання відповідної операції, покращення умов праці;
- 3) Технологічні фактори. До них належать: ліквідація витрат часу, підвищення швидкості та зниження часу обслуговування одного покупця;
- 4) Економічні фактори. До них належать: відносне скорочення апарату управління та допоміжного персоналу; зростання коефіцієнта завершеності покупки; зростання вартості покупки одного покупця; скорочення чисельності персоналу і витрат на його утримання; посилення матеріальної мотивації до праці [23].

Фактори продуктивності праці дуже різноманітні і багатогранні, тому на макро- і мікро-рівні для прогнозування і планування зростання продуктивності, а також їх системного сприйняття застосовуються різні групування (Рис. 1.3)



Рис. 1.3. Класифікація факторів, що впливають на зростання продуктивності праці [24]

Умови праці - це сукупність факторів виробничого середовища, які впливають на функціональний стан організму працюючих, їх здоров'я і працездатність, на процес відновлення робочої сили. Вони визначаються вживаним устаткуванням, технологією, предметами і продуктами праці, системою захисту працівників, обслуговуванням робочих місць і зовнішніми факторами, залежними від стану виробничих приміщень, що створюють певний мікроклімат. Таким чином, виходячи з характеру виконуваних робіт, умови праці специфічні як для кожного виду діяльності, так і для кожного робочого місця.

Фактори, що формують умови праці, можна розділити на наступні групи: санітарно-гігієнічні; психофізіологічні; естетичні, вони представлені у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Фактори формування умов праці

Фактор	Характеристика
--------	----------------

Санітарно-гігієнічні	Ці умови формуються під впливом на людину навколишнього середовища (шкідливі хімічні речовини, запиленість повітря, вібрація, освітлення, рівень шуму, інфразвук, ультразвук, електромагнітне поле, лазерне, іонізуюче, ультрафіолетове випромінювання, мікроклімат, мікроорганізми, біологічні чинники). Приведення цих чинників у відповідність до сучасних норм, нормативів і стандартів є передумовою нормальної працездатності людини.
Психофізичні умови	Величина фізичних, динамічних та статичних навантажень, робоча поза, темп роботи, напруженість уваги, напруженість функцій аналізаторів, монотонність, нервово-емоційне напруження, естетичний і фізичний дискомфорт (використання індивідуальних засобів захисту, змінність). Обмеження і регламентація фізичних зусиль, оптимальне поєднання фізичної і розумової роботи мають значний вплив на зниження стомлюваності робітників.
Естетичні умови	Кольорове оформлення інтер'єрів приміщень і робочих місць, озеленення виробничих і побутових приміщень, прилеглих територій, забезпечення спецодягом та ін. Всі ці фактори впливають на працюючого через створення емоційного фону

Джерело: систематизація наукової літератури [25].

Висновки до розділу 1

Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка, володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги.

Ринок праці є однією з основних складових ринкової економіки, де відбуваються процеси формування попиту та пропозиції на особливий товар – робочу силу. Головна задача ринку праці – забезпечення задоволення попиту на

працю і її пропозиції. Досягнення цього завдання здійснюється через виконання ринком праці ряду функцій:

- організація зустрічі продавців і покупців праці;
- забезпечення конкурентного середовища всередині кожної з сторін ринкової взаємодії;
- становлення рівноважних ставок заробітної плати;
- сприяння вирішенню питань зайнятості населення.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

2.1. Характеристика виробничо-господарської діяльності досліджуваного підприємства

ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» - підприємство галузі вітчизняного сільгоспмашинобудування. Історія підприємства налічує понад 160 років досвіду виробництва обладнання для ведення аграрного бізнесу. Сьогодні БілоцерківМаЗ є лідером в сегменті вітчизняного виробництва ґрунтообробної техніки з часткою ринку України більше 30%. Підприємство стабільно працює зі своїми партнерами, як в межах України, так і за кордоном. Техніка БілоцерківМаЗ - техніка європейської якості, яка отримала визнання серед тисяч фермерських господарств та аграрних холдингів. З сільськогосподарською технікою БілоцерківМаЗ Ви можете бути впевнені, що вирішите всі поставлені завдання, отримавши максимум прибутку за мінімум часу..

На сьогоднішній день в компанії розроблений і активно здійснюється стратегічний план перетворення в підприємство європейського типу. Для цього впроваджуються найновіші технології, проводиться технічне переозброєння і модернізація виробничих потужностей, удосконалюється інтегрована система менеджменту. Також проводиться комплекс заходів для захисту навколишнього середовища.

Головна мета та цілі підприємства зображені на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Мета та цілі ТОВ НВП «БілоцерківМа3»

Основними видами діяльності ТОВ НВП «БілоцерківМа3» є:

- 30.20 Виробництво залізничних локомотивів і рухомого складу
- 30.40 Виробництво військових бойових транспортних засобів
- 25.29 Виробництво інших металевих цистерн, резервуарів і контейнерів
- 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля
- 47.78 Інші види роздрібної торгівлі новими товарами в спеціалізованих магазинах
- На сьогоднішній день ТОВ НВП «БілоцерківМа3» випускає понад 125 найменувань сільськогосподарської техніки. Асортимент компанії щорічно збільшується на 5 - 10 найменувань. Нові агрегати базуються на сучасних технологіях та досягненнях в області сільськогосподарської діяльності.

Протягом 2020 року ТОВ НВП «БілоцерківМа3» займалося не тільки випуском нових агрегатів, а також розширенням існуючого асортименту шляхом випуску нових видів удобрюючих машин з метою кращого задоволення потреб

споживачів. Основним ринком збуту продукції ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» є внутрішній ринок. Частка ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» у 2020 році серед вітчизняних підприємств складає 16,8 %, а серед усіх виробників в Україні – 6,5%. Географія продажу агрегатів підприємства включає понад 20 країн світу. Велику увагу фірма приділяє роботі по захисту ринку збуту своєї продукції: покращує якість продукції, що випускається, впроваджує у виробництво нові високоефективні препарати, розробляє нові агрегати, працює над організацією випуску конкурентоспроможної продукції, проводить реєстрацію своїх агрегатів у країнах ближнього і дальнього зарубіжжя, здійснює охорону своєї продукції на підставі їхньої реєстрації в якості товарних знаків у відповідних патентних відомствах, посилено займається зміною дизайну.

Сьогодні до продуктового портфелю компанії входять понад 120 одиниць продукції. Щороку до 10 нових препаратів виводиться на ринок. У 2020 році на експорт продукції пішло 24.6% виробництва.

Після запуску нової дільниці з випуску комплексу для внесення безводного аміаку в ґрунт виробнича потужність ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» подвоїться.

Основними споживачами продукції ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» на ринку України безпосередньо є фермерські господарства ПП «Соснова», ФГ «Гавришук», ТОВ «Агропроммаш», ПП «Земля Переяславщини», ФГ «Архат», ПОП «Агрофірма»Узинська». Також ТОВ веде кооперацію по контрактному виробництву із багатьма іноземними фірмами в Німеччині, Словаччині, Франції та інших країнах Європи та СНД. У ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» налагоджені канали збуту на ринки інших країн: налагоджено співробітництво з Казахстаном, Білоруссю, Узбекистаном та іншими.

ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» сповідує концепцію соціально-етичного маркетингу, яка націлена на забезпечення довгострокового благополуччя не лише підприємства, але й суспільства в цілому.

ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» є учасником національних конкурсів з якості, бере участь у науково-практичних конференціях, семінарах, а також надає свою базу для їх проведення, у тому числі з метою висвітлення свого досвіду в розробці

та впровадженні міжнародних стандартів. За останні роки підприємство одержало ряд нагород, сертифікатів.

ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» — український виробник сільськогосподарських агрегатів європейського рівня. Завдяки високій якості агрегатів та інноваційному підходу у виробництві, ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ " компанія може конкурувати з підприємствами Європи. Продукція ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ " експортується до 20 країн світу. У портфелі компанії 125 продуктивних досьє. Щорічно Компанія виводить на ринок до 10 нових препаратів.

За версією порталу "Економічна правда" у 2017 році ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» увійшло до топ-5 найінноваційніших компаній України. Журнали "Бізнес", "Фокус" назвали ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ " одним із найкращих роботодавців серед українських компаній. У компанії працюють більш ніж 600 осіб. Понад 80% управлінських вакансій закриваються власними кандидатами. [36].

2.2. Оцінка організації використання трудових ресурсів підприємства

Оцінка ефективності використання персоналу ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» проводиться за наступними напрямками:

- Забезпеченість робочих місць персоналом в необхідному професійному та кваліфікаційному складі (забезпеченість персоналом);
- Оцінка ефективності використання робочого часу;
- Визначення і вивчення показників плинності кадрів;
- Вивчення продуктивності праці.

При аналізі забезпеченості ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» персоналом використовуються дані про обліковий і середньоспискової чисельності, структурі робочої сили.

Джерелами інформації є «Звіт з праці і руху працівників», «Звіт про використання робочого часу», статистична звітність відділу кадрів ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» по руху працівників, інша звітність.

Забезпеченість організації працівниками вивчається шляхом зіставлення чисельності працівників за звітний і попередні періоди. При аналізі використовується табл. 2.7

Таблиця 2.7

Склад середньооблікової чисельності ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

Показник	2018	2019	2020	Відхилення звітнього 2020 року	
				від 2018 року	від 2019 року
середньооблікова чисельність, чол всього	225	235	245	20	10
У тому числі:					
основний вид діяльності	220	230	240	20	10
з них:					
-Керівники	31	32	35	2	3
-Фахівці	57	58	62	1	4
-Робочі	132	135	144	3	9
не основний вид діяльності	3	4	4	1	0

Джерело: розроблено автором на підставі даних підприємства

За даними табл. 2.7., у 2020 році спостерігається збільшення загальної чисельності працівників на 20 чоловік порівняно з 2020 та на 10 чоловік із 2019 роком. Помітно збільшилася кількість робочих у порівнянні з 2017 роком- на 10 осіб, а з 2019 роком усього лише на 10 осіб. Виходячи з цих даних, можна побачити, що загалом у 2020 році збільшилася кількість працівників в порівнянні з попередніми роками, за винятком працівників не основного виду діяльності – у 2019 році їх було на 0 особи більше, ніж у звітному.

При аналізі трудових ресурсів слід вивчати структуру чисельності працівників як в абсолютному вираженні, так і у відносному. Побудуємо таблицю зі структурою кадрів, з відсотком динаміки чисельності працівників та виявимо надлишок або недолік у забезпеченості кадрами (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Структура середньооблікової чисельності кадрів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

Категорії персоналу	2018		2019		2020 звітний рік		Зміна питомої ваги в порівнянні,%	
	людина	%	людина	%	людина	%	з 2018 роком	з 2019 роком
Всього	225	100	235	100	245	100	9,16	4,47
у тому числі основний вид діяльності	221	98,4	230	98,09	241	98,33	9,08	4,73
з них								
- Керівники	31	14	32	13,7	35	14,25	11,11	8,7
- Фахівці	57	25,33	58	24,93	62	25,24	8,77	5,8
- Робочі	132	59,07	139	59,46	144	58,84	8,73	3,36
не основна діяльність	36	1,6	4	1,91	4	1,67	13,89	-8,89

Джерело: розроблено автором на підставі даних підприємства

Дані таблиці 2.8. показують, що найбільшу вагу в загальній чисельності працівників становлять робочі (приблизно 59% у кожному році), а найменшу – працівники не основної робочої діяльності (1,6 % у 2019 та 2020 роках, та 1,9% у 2019 році).

Не зважаючи на те, що у 2020 році кількість робочих зросла у порівнянні з 2018 та 2019 роками, їх питома вага зменшилася на 8,73% та 3,36% відповідно. Це негативний момент, тому що завдяки робочим відбувається вироблення продукції.

У 2020 році зросла питома вага керівників на 11% у порівнянні із 2018 та на 8,7% з 2019. Це являється негативним явищем, тому що залучається більше працівників, які не приймають участь у безпосередньому виробництві продукції.

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

Таблиця 2.9 Дані про рух працівників ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

Найменування показника	2018	2019	Звітний 2020	Відхилення 2020 року від попереднього		Зміна питомої ваги порівнянні, %	
				2018	2019	2018	2019
1.Средня чисельність працівників, чол.	225	235	245	20	10	9,16	4,47
2.Кількість прийнятих працівників за рік, чол.	47	64	61	17	-3	30,3	-4,2
3.Кількість вибулих працівників за рік, чол.	37	53	48	16	-5	30,12	-10,06
4.У, зокрема, звільнення за порушення трудової дисципліни, правил торгівлі, за власним бажанням через незадоволення роботою, скорочення штатів	21	23	24	2	1	14,95	3,36
5.Загальне число прийнятих і звільнених працівників, чол.	84	117	109	33	-8	30,24	-6,87

Продовження таблиці 2.9

Найменування показника	2018	2019	Звітний 2020	Відхилення 2020 року від попереднього		Зміна питомої ваги порівнянні, %	
				2018	2019	2018	2019
6.Коефіцієнт з прийому працівників (Чп/Ч * 100),%	20,98	27,31	25,04	4,06	-3,27	19,35	-8,31
7.Коефіцієнт щодо звільнення працівників (Чз/Ч * 100),%	16,49	22,84	19,67	3,18	-3,17	19,28	-13,88
8.Коефіцієнт плинності кадрів	9,51	10,12	10,02	0,51	-0,1	5,36	-0,99

(Чпл/Ч * 100),%								
9.Коефіцієнт загального обороту робочої сили (Кп+Кз),%	37,47	50,15	44,71	7,24	-5,44	19,32	-	10,85
10.Доля працівників, які працювали на підприємстві більше року, %	62,53	49,85	55,29	-7,24	5,44	-	11,58	10,91

Джерело: власна розробка автора на підставі даних підприємства

За даними таблиці видно, що ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» має досить активний рух працівників. Коефіцієнт із прийому працівників у 2020 році (25,04%) збільшився у порівнянні з 2018 роком(20,98%), проте трохи зменшився, якщо порівнювати з 2019 (27,31%). Коефіцієнт плинності кадрів збільшився у 2020 році на 5,36% у порівнянні з 2018, проте зменшився на 0,99% у порівнянні з 2019.

Потрібно звернути увагу на коефіцієнт сталості кадрів. Не дивячись на те, що у 2020 році частка склала 55,29%, що більше на 5,44 %, ніж у 2019, вона менша за 2018 на 7,24%. Це негативно позначається на підвищенні кваліфікації та виробничих навичках персоналу, що у свою чергу веде до зниження продуктивності праці. Тому керівництву та працівникам відділу з персоналу слід визначити причини плинності кадрів.

Дуже важливою умовою для виконання виробничого плану та ефективного використання трудових ресурсів є ефективне використання робочого часу. Від цього залежить якість та ефективність виконання роботи. Дані про використання робочого часу представлені у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Використання робочого часу на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

Найменування показника	Умовні позначення	2018	2019	2020	Відхилення 2020	
					від року	від року
					20	10
Відпрацьовано одним робітником						

Днів	Дн	251	248	250	-1	2
Годин	Год= Дн*Т	208,3	205,4	207	-8,3	16,6
Середня тривалість робочого дня	Т	8,3	8,3	8,3	0	0
Фонд робочого часу, тис. год.	Фрч=Ч*Дн*Т	451	464,4	491	394	247,6
Надурочно відпрацьований час, тис . год.	Тс	4,8	5	5,2	0,4	0,2

Джерело: власна розробка автора за даними підприємства

З таблиці 2.10 видно, що усі робітники працювали 251, 248 та 250 днів у 2018, 2019 та 2020 роках відповідно. Беручи до уваги те, що з кожним роком збільшувалася кількість працюючих, збільшувався і фонд робочого часу. У 2020 він становив 451 тис. год, у 2019 – 464,4 тис. год і у 2020 – 491 тис. год. 2020 році працівники відпрацьовали на 7,8 годин менше, ніж у 2018, проте якщо порівнювати із 2019 роком, то кількість відпрацьованих годин зросла з 193,4 годин до 195 годин.

Дані про баланс робочого часу представлені у таблиці 2.11

Таблиця 2.11

Баланс робочого часу на ТОВ НВП «БілоцерківМа3»

Найменування показника	2018	2019	2020	Відхилення 2020	
				від 2018 року	від 2019 року
Календарний час	366	365	365	-1	0
У тому числі:					
-Святкові дні	12	17	15	-27	-2
-Вихідні дні	105	105	104	-1	-1
Номінальний фонд робочого часу, дн.	249	243	246	-3	3
Неявки на роботу, дн.	67,9	75,2	73,4	5,5	-1,8
У тому числі:					
	21	21	21	0	0

-Щорічні відпустки					
-Відпустки по навчанню	4,3	5,1	3,3	-1	-1,8
-Відпустки по вагітності та пологах	9,2	8,4	7	-2,2	-1,4
-Додаткові відпустки (вихідні дні), що надаються за рішенням підприємства	1,6	1,6	1,7	0,1	0,1
-Хвороби	20,7	32,1	34	13,3	1,9
-Неявки з дозволу адміністрації	6	4	3,2	-2,8	-0,8
-Прогоули	3	2	2	-1	0
-Простої	2,1	1	1,2	-0,9	0,2
Явочний фонд робочого часу	181,1	167,8	172,6	-8,5	4,8

Продовження таблиці 2.11

Найменування показника	2018	2019	2020	Відхилення 2020	
				від 2018 року	від 2019 року
Номінальна тривалість робочої зміни, год	8	8	8	0,4	0,3
Бюджет робочого часу, год	143,69	134,4	143,58	1,89	90,18
Перерви в роботі, що надаються жінкам-матерям на годування дитини	0	0	0	0	0
Внутрішньозмінні простої	0,2	0	0,4	0,2	0,4

Пільговий час підліткам	6	6	9	3	3
Корисний фонд робочого часу на рік, год	142,49	133,4	142,18	-1,31	8,78

Джерело: власна розробка автора за даними підприємства

Виходячи з даних таблиці 2.11., можна побачити, що у 2020 році збільшився фонд робочого часу на 3 дні з 2018 року(243 дні), проте він все ще менше на три дні, ніж у 2018 році(249 днів) і становить 246 днів.

Явочний фонд робочого часу у 2018 році був найбільшим – 181,1 годин, у 2019 значно зменшився і становив 167,8 годин, а у 2020 році все ж таки збільшився до 172, 6 годин, хоча це все одно менше на 8,5 годин, ніж у 2018 році.

У 2019 році значно зменшився бюджет робочого часу і з 143, 69 годин, як було у 2018 році, став 134,4 години. А у 2020 він становив 143, 58 год, що на 1,89 годин більше за 2018.

Проаналізувавши таблицю 2.12 можна побачити, що у 2020 році чистий дохід збільшився на 19% з 2019 року, а кількість працівників на 4,5%. Це зумовило зростання всіх показників продуктивності праці. Річний виробіток на одного працівника збільшився на 14% у порівнянні з 2019 роком, середньоденний виробіток збільшився майже на 11%, а середньогодинний аж на 67,2%.

Таблиця 2.12

Динаміка продуктивності праці

0				Відхилення 2020		Зміна питомої ваги в порівнянні, %		
	1	2	3	4	5	6	7	
2	Найменування показника			від 2018	від 2019	від 2018	від 2019	
3	2018	2019	2020	року	року	року	року	
5	Чистий дохід від							
6	реалізації продукції	3578033	5112352	6084681	2506648	972329	70	19
7	Средня чисельність							
8	працівників, чол.	225	235	245	20	10	9,15	4,5
9	Середній річний виробіток на							
0	одного працівника	1590,24	2174,54	2477,48	887,24	302,93	55,7	14
1	Середньоденний виробіток на							
2	одного працівника	8,78	12,96	14,35	5,57	1,39	63,4	10,72
3	Середньогодинний							
4	виробіток на одного працівника	1,13	1,1	1,84	0,71	0,74	62,8	67,2
5								

Джерело: власна розробка автора на основі даних

Велике значення для оцінки ефективності використання трудових ресурсів мають показники рентабельності праці (табл. 2.13).

Ефективність використання трудових ресурсів

Найменування показника	2018	2019	2020	Зміна питомої ваги в порівнянні,			
				Відхилення 2020 від 2018 року	від 2019 року	%	
				від 2018 року	від 2019 року	від 2018 року	від 2019 року
Чистий дохід від реалізації продукції, грн	3578033	5112352	6084681	2506648	972329	70	19
Собівартість реалізованої продукції, грн	1467686	2398495	2723663	1255977	325168	85,5	13,6
Прибуток, грн	2110347	2713857	3361018	1250671	647161	59,3	23,8
Середня чисельність працівників, чол.	225	235	245	20	10	9,1	4,5
Фонд оплати праці, грн	29830	44345	59813	29982	15467	100,5	34,9
Рентабельність основної діяльності, %	143,8	113	123,3	-20,5	10,3	-14,2	9,1
Рентабельність використання персоналу, %	9379,2	11543,2	13689,3	4305,1	2141,1	45,9	18,6
Рентабельність фонду оплати праці, %	707,4	611,9	561,9	-145,5	-50	-20,6	-8,2

Джерело: власна розробка автора на основі даних

За даними таблиці 2.13 видно, у 2020 році темп зростання чистого доходу перевищує темп зростання витрат порівняно з 2019 роком. Це у свою чергу призводить до того, що прибуток зростає швидше, ніж чистий дохід і тому приріст прибутку становить 23,8%. А ось рентабельність фонду оплати праці зменшилася на 8,2% з 2019 року.

Темп приросту працівників значно нижче, ніж темпи зростання чистого доходу та прибутку підприємства. Тим не менш, збільшення кількості працівників призвело до збільшення фонду оплати праці (у порівнянні з 2019 роком на 34,9%).

Рентабельність використання персоналу з 2019 року зростає на 18,6%.

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

Висновки до розділу 2

Отже, головна мета ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» - це збільшення частки національного та міжнародного ринків та рівня комерційної рентабельності продукції; затвердження своїх позицій на ринку шляхом виробництва високоякісної продукції.

1. Основними видами діяльності ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» є:

30.20 Виробництво залізничних локомотивів і рухомого складу

30.40 Виробництво військових бойових транспортних засобів

25.29 Виробництво інших металевих цистерн, резервуарів і контейнерів

46.90 Неспеціалізована оптова торгівля

47.78 Інші види роздрібної торгівлі новими товарами в спеціалізованих магазинах

3. ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» постійно удосконалює систему менеджменту, в основу якої покладені вимоги міжнародних стандартів ISO, модель досконалості Європейського фонду управління якістю (EFQM) та концепція Всебічного управління якістю (TQM).

4. ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» сповідує концепцію соціально-етичного маркетингу, яка націлена на забезпечення довгострокового благополуччя не лише підприємства, але й суспільства в цілому.

5. Після проведення фінансово-економічного аналізу підприємства, можна зробити висновок, що становище підприємства є досить добрими. Чистий прибуток та показники платоспроможності збільшуються. Це вказує на фінансову стійкість компанії і її здатність проводити активну діяльність навіть в умовах відсутності доступу до позикових коштів і зовнішніх джерел фінансування компанії, а також про достатність власних фінансових ресурсів для фінансування необоротних активів і частини оборотних.

6. Провівши аналіз ефективності використання трудових ресурсів, можемо побачити, що у 2020 році чистий дохід збільшився на 19% з 2019 року, а кількість працівників на 4,5%. Це зумовило зростання всіх показників продуктивності праці. Річний виробіток на одного працівника збільшився на 14% у порівнянні з 2019 роком. Проте у 2020 році частка коефіцієнту сталості кадрів склала 55,29%, що

більше на 5,44 %, ніж у 2019, вона менша за 2018 на 7,24%. Це негативно позначається на підвищенні кваліфікації та виробничих навичках персоналу, що у свою чергу веде до зниження продуктивності праці.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

3.1 Інтелектуальний аналіз організації ефективного використання трудових ресурсів ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

Для того, щоб покращити політику кадрів, її принципами повинні стати:

- орієнтація на якість та кількість працівників;
- створення єдиної команди;
- розвиток професіоналізму та компетенції персоналу.
- збільшення фонду оплати праці

Всі підрахунки та таблиці були виконані в програмі Excel

Типові області застосування Excel:

завдяки тому, що лист Excel являє собою готову таблицю, Excel часто використовують для створення документів без усіляких розрахунків, що просто мають табличне представлення (наприклад, прайс-листи в магазинах, розклади);

у Excel легко можна створювати різні види графіків і діаграм, які беруть дані для побудови з комірок таблиць (графік зниження ваги тіла за вказаний період від початку занять спортом);

його можуть використовувати звичайні користувачі для елементарних розрахунків (скільки витратив за цей місяць, що/кому/коли дав/взяв);

Excel містить багато математичних і статистичних функцій, завдяки чому його можуть використовувати школярі і студенти для розрахунків курсових, лабораторних робіт;

Excel інтенсивно використовується в бухгалтерії — у багатьох фірмах це основний інструмент для оформлення документів, розрахунків і створення діаграм. Природно, він має в собі відповідні функції;

Excel може навіть працювати як база даних. Хоча, звичайно, до повноцінної бази даних йому далеко.

Згідно із результатами кореляційно-регресійного аналізу ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ», для збільшення чистого доходу підприємства, потрібно збільшити кількість працівників та фонд заробітної плати.

Збільшення кількості робітників на 1% призведе до збільшення доходу на 9,96%.

Таблиця 3.1.

Аналіз впливу чисельності працівників на чистий дохід

Найменування показника	2018	2019	2020	Зміна питомої ваги в порівнянні,			
				приріст 2019 від 2018	приріст 2020 від 2019	2019 до 2018	2020 до 2019
Облікова чисельність працівників							
, чол	245	252	265	7	12	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції, грн							
	6084681	7841937	10966168,8	1757256	3124231,9	28,9	39,84
Облікова чисельність працівників							
, чол	245	252	265	7	12	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції, грн							
	6084681	7841937	10966168,8	1757256	3124231,9	28,9	39,84

Джерело: розроблено автором за даними

За даними із таблиці 3.2. можемо побачити, що при збільшенні чисельності працівників всього на 3% та 4% чистий дохід зросте на 28,9% та 39,84% у 2018 та 2020 роках відповідно.

Збільшення фонду робочого часу призведе до зменшення чистого доходу. Щоб цього не сталося при збільшенні працівників, ми можемо поставити на одну зміну кількох робітників.

Оскільки чисельність персоналу збільшилася, а разом із нею і дохід підприємства, то можна збільшити фонд заробітної плати. Це не тільки змотивує робітників на більш ефективну та продуктивну працю, але й також підніме чистий дохід підприємства. Збільшення фонду заробітної плати на 1% призводить до збільшення чистого доходу на 0,13%. Дані представлено у таблиці 3.2.

Аналіз впливу заробітної плати на чистий дохід

Найменування показника	2018	2019	2020	Зміна питомої ваги в порівнянні, %			
				приріст 2019 від		приріст 2020 від	
				2018	2019	2019 до 2018	2020 до 2019
Фонд заробітної плати, грн	59813	65796,3	73690	5981,3	7895,7	10	12
Чистий дохід від реалізації продукції, грн	6084681	6163782	6259936,9	79100,9	96155	1,3	1,56

Джерело: розробка автора за даними

Виходячи з даних таблиці 3.2. можна побачити, що підвищення фонду заробітної плати на 10% та 12% збільшить чистий дохід підприємства на 1.3% та 1,56% відповідно.

Дані для визначення ефективності використання трудових ресурсів представлені у таблиці на рис. 3.1.

Найменування показника	2018	2019	2020	Зміна питомої ваги в порівнянні, %			
				приріст 2019 від		приріст 2020 від	
				2018	2019	2019 до 2018	2020 до 2019
Чистий дохід від реалізації продукції, грн	6084681	7921038	11141425	1836357	3220387	30	40,7
Собівартість реалізованої продукції, грн	2723663	3505974	3806655	782311,1	300680,4	28,7	8,5
Прибуток, грн	3361018	4952245	7786689	1591227	2834444	47,3	57,3
Відрахування у фонд додаткової заробітної плати	-	47736,1	85033,1	47736,1	37296	100	78,1
Прибуток після відрахування,	336101	393769,6	648443,1	57667,6	254674,5	17,2	64,7
Средня чисельність працівників, чол.	245	252	265	7	12	3	4
Фонд заробітної плати, грн	59813	65794,3	73690	5981,3	7895,7	10	12

Рис. 3.1. Показники ефективності використання трудових ресурсів

За даними із таблиці на рис. 3.1 видно, що відрахувавши 30% до додаткової заробітної, собівартість реалізованої продукції збільшилася на 28,7% у 2019 році порівняно з 2017 роком та на 8,5% у 2020 році порівняно з 2019 роком. Проте прибуток збільшиться на 17,2% та 64,7% у 2019 та 2020 роках відповідно.

Суттєвий приріст прибутку сприятиме зростанню показників ефективності, котрі представлені у таблиці 3.4.

Ефективність використання трудових ресурсів на перспективу

Найменування показника	2018	2019	2020	приріст 2019 від 2018	приріст 2020 від 2019	Зміна питомої ваги в порівнянні, %	
						2019 до 2018 року	2020 до 2019 року
Рентабельність основної діяльності, %	123,3	125,9	192,7	2,6	66,8	2,1	53,06
Рентабельність персоналу, %	9379,2	15570,7	24414	6190,5	8844,3	66	56,8
Рентабельність фонду оплати праці, %	56	59,5	88	3,5	28,5	6,7	47,03

Джерело: розробка автора за даними

Як можна побачити із таблиці 3.4, усі показники рентабельності зростають. У 2020 році показник рентабельності фонду оплати праці перестане бути від'ємним і його питома вага складатиме 47,03%.

На рисунку 3.2. можемо наглядно побачити як зростатиме чистий дохід та прибуток підприємства.

Отже, якщо слідувати запропонованим методам, ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» зможе у досить скорий час вдосконалити систему управління продуктивністю праці та збільшити ефективність використання трудовими ресурсами.



Рис. 3.2. Показники ефективності використання трудових ресурсів

Джерело: складено автором на основі розрахунків

3.2 Рекомендації щодо організації ефективного використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ»

Провівши аналіз стану та ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ», можемо виділити ряд управлінських проблем:

Оскільки існує велика розбіжність між кадровою політикою та діючою стратегією підприємства, відділ кадрів грає другорядну роль у вирішенні управлінських проблем, а це є суттєвим недоліком у діяльності з управління персоналом.

Керівництво не має достатньо інформації про те, скільки коштів вона вкладає в персонал і скільки коштує один співробітник. Не проводиться аналіз трудового потенціалу. Відсутня взаємна ув'язка планів і кошторисів різних рівнів, кадрове планування і бюджетування мало інтегровані в загальну систему управління виробництвом.

Не приділяється достатньо уваги розробці форм та методів матеріального заохочення робітників. Цей фактор у витратах підприємства взагалі відсутній.

Для ефективного використання трудових ресурсів потрібно приділяти більше уваги зацікавленості персоналу у підвищенні результативності функціонування підприємства, тому що це має великий вплив на вилучення максимального прибутку в періоди розширення ринку. Для досягнення потрібного ефекту необхідно змінити склавшися систему мотивації персоналу шляхом розвитку наявних та впровадження нових форм матеріального стимулювання, взявши за основу економічні, адміністративні та соціально- психологічні методи управління.

Вдосконалення економічних методів мотивації ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» повинне ґрунтуватися на встановлені залежності між оплатою праці та рівнем доходу підприємства, а також ефективністю праці самого робітника.

В результаті проведеного аналізу було встановлено, що існуюча система преміювання існує скоріше не для заохочення працівників за безпосередньо результативну роботу, а для запобігання порушень трудової дисципліни.

Для більш ефективного впливу матеріальних стимулів на персонал необхідно впровадити вдосконалену систему надбавок до основного фонду оплати праці для всіх робітників. Компоненти, які мають істотний вплив на підвищення продуктивності праці, слід і надалі використовувати у вже новій, вдосконаленій системі стимулювання, а цілі на певні періоди робочого часу зробити більш реальними для виконання.

Для введення системи участі працівників у прибутку підприємства, можна запропонувати обчислення преміального фонду, заснованого на системі Ракера, як відсоток від приросту прибутку підприємства у поточному періоді.

При введенні запропонованої системи слід орієнтуватися на вже розроблені методи та умови застосування систем участі робітників у прибутку.

При оцінці економічної ефективності впровадження нової схеми оплати праці, необхідно відзначити, що основний економічний показник, на який впливає нова схема стимулювання праці – це продуктивність праці персоналу протягом усього продуктивного процесу.

Зростання продуктивної праці, додаткової зайнятості працівників у періоди збільшення попиту при існуючому технологічному процесі дозволить збільшити обсяги виробництва і збуту продукції.

Основні витрати на проектувану систему матеріального стимулювання полягатимуть в відрахуванні відсотка від суми приросту виручки підприємства на формування змінної частини оплати праці за системою участі працівників у прибутку підприємства. Відрахування 30% у фонд додаткової заробітної плати зможуть збільшити чистий дохід підприємства на 32%.

А якщо збільшити фонд заробітної плати на 15%, то чистий дохід зросте на 1,56%.

Режим робочого часу працівників розробляється виходячи з режиму роботи. Він може бути одним для всіх співробітників, а може бути різним у залежності від підрозділу.

Для відпрацювання робочого часу як меншого, так і більшого порівняно з нормою робочого дня або тижня, все частіше почали застосовувати нестандартний режим роботи.

Зазвичай нестандартний режим використовують на певний період, для того щоб компенсувати недопрацьовані години або навпаки.

Використання нестандартного режиму гнучкого робочого часу дозволить зменшити фонд робочого часу, що, згідно із кореляційно-регресійною моделлю підвищить чистий дохід підприємства.

Слід зауважити, що із плінністю кадрів пов'язані доволі серйозні витрати:

- прямі витрати на працівників, що звільняються;
- витрати, які пов'язані зі спадом виробництва у період заміни кадрів;
- зменшення об'єму виробництва через підготовки та навчання кадрів;
- плата за надурочно відпрацьований час залишившимся працівникам;
- витрати на навчання персоналу;
- більш високий відсоток браку у період навчання [39].

Сталість кадрів – це важливий фактор, який впливає на зростання продуктивності праці. На ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» великий коефіцієнт

плинності кадрів, тому важливо приділяти багато уваги скороченню цього коефіцієнту та роботі із працівниками, які звільняються.

Для останнього потрібно обов'язково з'ясувати причини звільнення. Для того, щоб розірвати контракт існують такі підстави:

- закінчення терміну контракту;
- вступ працівника в армію;
- розрив контракту з ініціативи працівника чи адміністрації;
- переведення працівника за його згодою на інше підприємство, установу або посаду;
- відмова працівника на переведення в іншу місцевість разом із підприємством. Для скорочення плинності кадрів запропонуємо декілька заходів:
- поліпшення умов праці та її оплати;
- максимально повне використання здібностей працівників;
- вдосконалення комунікацій та навчання;
- проведення ефективної політики соціальних (корпоративних) пільг;
- постійний аналіз та корегування кадрової політики та заробітної плати;
- підвищення ступеня привабливості праці, виконуваних видів діяльності та ін.

Збільшення працівників хоча б на 3% збільшить чистий дохід підприємства на 28,9%.

Соціальне заохочення також являється важливою складовою мотивування працівників. Воно надає змогу працівнику брати участь та впливати на управління виробництвом.

Таке партнерство на підприємстві забезпечить позитивні результати, як більш активну участь працівників у вирішенні виробничих проблем та питань маркетингу, а це надасть більшу кількість варіантів вирішення проблем, змогу вибрати найефективніший та призведе до поліпшення фінансового стану у майбутньому.

Висновки до розділу 3

1. Ми визначили, що на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» існує велика розбіжність між кадровою політикою та діючою стратегією підприємства, не приділяється достатньо уваги розробці форм та методів матеріального заохочення робітників. На підприємстві надто велика плинність кадрів

2. На підприємстві великий коефіцієнт плинності кадрів, тому важливо приділяти багато уваги скороченню цього коефіцієнту та роботі із працівниками, які звільняються.

3. Соціальне заохочення також являється важливою складовою мотивування працівників. Воно надає змогу працівнику брати участь та впливати на управління виробництвом.

4. Ми розглянули деякі шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» і виявили, що що відрахувавши 30% до додаткової заробітної, собівартість реалізованої продукції збільшилася на 28,7% у 2019 році порівняно з 2018 роком та на 8,5% у 2018 році порівняно з

5. 2019 роком. Проте прибуток збільшиться на 17,2% та 64,7% у 2019 та 2020 роках відповідно. Збільшення кількості робітників на 1% призведе до збільшення доходу на 9,96%, а збільшення фонду заробітної плати на 1% призводить до збільшення чистого доходу на 0,13%.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Отже, трудові ресурси займають особливе місце у сукупності ресурсів підприємства. Замість терміну «трудові ресурси» на підприємстві частіше використовують «кадри» або «персонал». Кадри – це одна із найважливіших продуктивних сил у суспільстві. Від кадрової політики залежить те, як раціонально використовується робоча сила і наскільки продуктивною та ефективною буде робота підприємства.

2. Встановлено, що для успішного виконання завдань в галузі ефективного

управління персоналом важливе значення має вивчення зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на управління персоналом, на продуктивність праці, на повне і своєчасне використання резервів зростання, вдосконалення науково-обґрунтованої системи планування та аналізу оцінки ефективності управління персоналом та продуктивності праці..

3. На сьогоднішній день в компанії розроблений і активно здійснюється стратегічний план перетворення в підприємство європейського типу. Для цього впроваджуються найновіші технології, проводиться технічне переозброєння і модернізація виробничих потужностей, удосконалюється інтегрована система менеджменту. Також проводиться комплекс заходів для захисту навколишнього середовища.
4. Незважаючи на те, що показники рентабельності продукції впевнено зростають, вони все ще є занадто маленькими. Це свідчить про недостатньо ефективне використання активів підприємства.
5. Дуже важливою умовою для виконання виробничого плану та ефективного використання трудових ресурсів є ефективне використання робочого часу. У 2020 році працівники відпрацювали на 7,8 годин менше, ніж у 2018, проте якщо порівнювати із 2019 роком, то кількість відпрацьованих годин зросла з 193,4 годин до 195 годин.

Виконання цих рекомендацій допоможе підприємству підвищити свій прибуток за відносно невеликий проміжок часу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. Для студентів економічних спеціальностей / Богиня Д. П. – К. : Знання – Прес, 2001. – 314 с.
2. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Буряк П. Ю. – К. : ЦУЛ, 2004. – 440 с.
3. Заславська Т. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини /Заславська Т. І. — К. : Вища школа, 1999. – 248 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Острроверхов та ін. ; за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008.
– 407 с.
5. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Лукашевич В. М. – Львів : Новий світ-2000, 2008 – 248 с.
6. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Махсма М. Б.
7. —К.: «Атіка», 2005. – 304 с.
8. Олійник Є. О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства [Електронний ресурс] / Олійник Є. О. – (Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського). –URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2011_3/12.pdf.
9. /2011_3/12. pdf.
10. Онікієнко В. В. Трудові ресурси малих і середніх міст Української РСР і питання їх раціонального використання / Онікієнко В. В., Терещенко В. Ф., Даценко А. І. – К. : Видавництво Київського університету, 1968. – 147 с

11. Населення і трудові ресурси села: навч. посіб. / за ред. П. Т. Саблука, М. К. Орлатого. – К. : Інститут аграрної політики УААН, 2002. – 277 с.
12. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально–трудова відносини: навч. посіб. / Єсінова Н. І. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
13. Єсінова Н.І.Е-83 Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. –Х. : ХДУХТ, 2017.
14. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В.- Економіка праці і соціально- трудові відносини, 2012.
15. Підруч. / За заг. ред. к.е.н., проф. П. В. Круша. – К. : Каравела, 2008.
16. Трудовой потенциал [Електронний ресурс] – URL:
https://www.e-reading.club/chapter.php/88407/52/Ivanova%2C_Zhulina_-
17. [_Ekonomika_i_sociologiya_truda._Shpargalka.html](http://ekonomika_i_sociologiya_truda._Shpargalka.html).
18. Левчук Р. В. Складові трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Р. В. Левчук – URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/107-1.pdf#page=1&zoom=auto,-107,848>.
19. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – URL:
<http://www.ukrstat.gov.ua/>.
20. Балановська Т.І., Гоголя О.П., Драгнєва Н.І. Ринок праці: реалії і перспективи / Т.І. Балановська, О.П. Гоголя, Н.І. Драгнєва. –Київ: Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2012. – С. 17-23
21. Пігуль В. В. Стан сучасного ринку праці[Електронний ресурс] / В. В. Пігуль – URL:
<http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/18338/1/27Pigul.pdf#page=3&zoom=auto,-107,846>.
22. <http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/18338/1/27Pigul.pdf#page=3&zoom=auto,-107,846>.
23. Рофе А. И. Экономика труда / А. И. Рофе., 2010. – 400 с.

24. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навч. посіб. — 2-ге видання. — К.: Центр учбо-вої літератури, 2010. — 488 с.
25. Сафарова Р. В. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на управління персоналом промислового підприємства / Р. В. Сафарова. — 2014. —
26. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. "Современный экономический словарь. - 6-е изд., перераб. и доп. - М." (ИНФРА-М, 2011).
27. Михайленко н. резерви підвищення продуктивності праці персоналу підприємства / н. Михайленко [електронний ресурс]. — URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=59086>
28. Махначова Н. М. Чинники та фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства [Електронний ресурс] / Н. М. Махначова, І. Ю. Семенюк—URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/54.pdf.
29. Басовский Л. Е. Маркетинг: курс лекций / Л. Е. Басовский. - М.: Инфра-М, 2012.
30. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві [Електронний ресурс] / М. А. Кравченко —URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=219>.
31. Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. — URL: <http://www.lib.ua.ru.net/inode/39476.html>
32. Череп А. В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств [Електронний ресурс] / А. В. Череп, І. М. Дашко. — 2012. — URL: http://www.agrosvit.info/pdf/15_2012/12.pdf.
33. Замчевська Н.В. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві/ Н.В. Замчевська, А.П. Пушка, І.П. Паславський. —URL: http://www.rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/10_97894.doc.htm.
34. Електронний посібник [електронний ресурс] // Економіка та організація

виробничої діяльності підприємства. -2010. URL:
<http://posibnyky.vNTUU.edu.ua/ekonomika/72.htm>.

35. Терьохін, С. В. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством [Електронний ресурс] / С. В. Терьохін, І. А. Шеховцова
36. // Сучасні проблеми економіки і підприємництво: зб. наук. праць. – 2014.
–
37. №13. – URL: <http://sb-keip.kpi.ua/article/view/47545/43627>.
38. Абрамов А.Е. Основы анализа финансовой, хозяйственной и инвестиционной деятельности предприятия в 2-я часть - М.: Экономика и финансы АКДИ, 2008.
39. Никольская Э.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности полиграфических предприятий / Никольская Э.В. – Москва.: Изд- во МГУП.
40. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК: учеб. пособие / Г.В. Савицкая. - 5-е изд., испр. и доп. - Мн.: Новое знание, 2008.
41. Бучинський М.Я., Горик О.В., Чернявський А.М., Яхін С.В. Основи творення машин/ [За редакцією О.В. Горика, доктора технічних наук, професора, заслуженого працівника народної освіти України]. – Харків : Вид-во «НТМТ», 2017.
42. Офіційний сайт ТОВ НВП «БілоцерківМаЗ» [Електронний ресурс] – URL: <https://www.bcmaz.com.ua/>
43. Дідченко О. І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів [Електронний ресурс] / О. І. Дідченко, М. М. Крепул. – 2014. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_185.pdf.
44. Обущак Т.А. Сутність фінансового стану підприємства / Т.А. Обущак // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 9. – С. 92–98.

45. Ларка М.І. Аналіз фінансового стану підприємства як засіб підвищення ефективності його діяльності / М.І. Ларка, Г.О. Лісовські // Вісник НТУ «ХП». Серія «Технічний прогрес і ефективність виробництва». – Х. : НТУ «ХП». – 2013. – № 22 (995). – С. 168–174.

46. Лясников Н. В. Экономика и социология труда. 2-е издание. Учебное пособие / Н. В. Лясников, М. Н. Дудин, Е. В. Чеканов.

47. Бугас В. В. Трудовий потенціал підприємства: сутність та потенціал підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Бугас, О. М. Науменко –URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/1_2018/44.pdf

ДОДАТКИ

Додаток А

Баланс

Актив	Код рядка	На початок 2020-го року	На кінець 2020-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року
1	2	3	4	5	6
I. Необоротні активи					
Нематеріальні активи:					
залишкова вартість	10				
первісна вартість	11				
накопичена амортизація	12				
Незавершене будівництво	20				
Основні засоби:		1609190	1824053	1135633	1038460
залишкова вартість	30				
первісна вартість	31	2527478	2964617	1880955	1639103
знос	32	918288	1140564	745322	600643
Довгострокові біологічні активи:					
справедлива (залишкова) вартість	35				
первісна вартість	36				

накопичена амортизація	37				
Довгострокові фінансові інвестиції:					
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	40	2304	4622	3195	3275
інші фінансові інвестиції	45	473206	493368		
Довгострокова дебіторська заборгованість	50				

Продовження додатку А

Актив	Код рядка	На початок 2020-го року	На кінець 2020-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Довгострокова дебіторська заборгованість	50				
Відстрочені податкові активи	60				
Інші необоротні активи	70				
Усього за розділом I	80	2534593	2823826	1834304	1585481
II. Оборотні активи					
Виробничі запаси	100	495887	541170	348803	241876
Поточні біологічні активи	110				
Незавершене виробництво	120				
Готова продукція	130				
Товари	140				
Векселі одержані	150				
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:		816893	1057985	581240	471899
чиста реалізаційна вартість	160				
первісна вартість	161				
резерв сумнівних боргів	162				

Продовження додатку А

Актив	Код рядка	На початок 2020-го року	На кінець 2020-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Дебіторська заборгованість за розрахунками:					
з бюджетом	170	29641	35914	89877	86741
за виданими авансами	180				
з нарахованих доходів	190				
із внутрішніх розрахунків	200				
Інша поточна дебіторська заборгованість	210	9410	7241	9577	12090
Поточні фінансові інвестиції	220				
Грошові кошти та їх еквіваленти:					
в національній валюті	230	41782	43363	182549	96835
в іноземній валюті	240				
Інші оборотні активи	250				
Усього за розділом II	260	1743723	2188091	1610037	1150471
III. Витрати майбутніх періодів	270				
Баланс	280	4278316	5011917	3444341	2736756

Продовження додатку А

Пасив	Код рядка	На початок 2020-го року	На кінець 2020-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
I. Власний капітал					
Статутний капітал	300				
Пайовий капітал	310	36366	36366	36366	36366
Додатковий вкладений капітал	320				
Інший додатковий капітал	330				
Резервний капітал	340	0	0	0	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	350	2731455	3712260	2070560	1684033
Неоплачений капітал	360				
Вилучений капітал	370				
Усього за розділом I	380	2789105	3769910	2130535	1742879
II. Забезпечення наступних витрат і платежів					
Забезпечення виплат персоналу	400				
Інші забезпечення	410				
Цільове фінансування	420				
Усього за					

розділом II	430				
--------------------	------------	--	--	--	--

Продовження додатку А

Пасив	Код рядка	На початок 2020-го року	На кінець 2020-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року
I	2	3	4	5	6
III.					
Довгострокові зобов'язання					
Довгострокові кредити банків	440				
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	450				
Відстрочені податкові зобов'язання	460	0	0	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	470	7798	7544	970	7329
Усього за розділом III	480	282614	99321	282694	276054
IV. Поточні зобов'язання					
Короткострокові кредити банків	500				
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	510				
Векселі видані	520				
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	530	309314	342446	291015	94325
Поточні зобов'язання за розрахунками:					

з одержаних авансів	540	329	671	136	11946
---------------------	------------	-----	-----	-----	-------

Продовження додатку А

Пасив	Код рядка	На початок 2020-го року	На кінець 2020-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року
I	2	3	4	5	6
з бюджетом	550	42051	76717	5607	3465
з позабюджетних платежів	560				
зі страхування	570	4126	5540	805	4439
з оплати праці	580	126251	127575	80428	67947
з учасниками	590				
із внутрішніх розрахунків	600				
Інші поточні зобов'язання	610	23351	28116	6453	7247
Усього за розділом IV	620	1206597	1142686	1031112	717823
V. Доходи майбутніх періодів	630				
Баланс	640	4278316	5011917	3444341	2736756

Звіт про фінансові результати

I. Фінансові результати					
Пасив	Код рядка	На початок 2020-го року	На кінець 2020-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року
I	2	3	4	5	6
Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	010				
Податок на додану вартість	015				
Акцизний збір	020				
	025				
Інші вирахування з доходу	030				
Чистий доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	035	5583124	4612715	2503335	1947537
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	040	-2387764	-2066853	-1001044	-854382
Валовий :					
прибуток	050	3195360	2545862	1502291	1093155
збиток	055				
Інші операційні доходи	060	25581	28450	5685	8747
Адміністративні витрати	070	-511489	-448023	-242843	-191790
Витрати на збут	080	-1063197	-949501	-537413	-382024
Інші операційні витрати	090	-265913	-215083	-165023	-98893

Продовження додатку Б

Пасив	Код рядка	На початок 2020-го року	На кінець 2020-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Фінансові результати від операційної діяльності :					
прибуток	100	1380342	961705	562697	429195
збиток	105				
Доход від участі в капіталі	110				
Інші фінансові доходи	120	2364	2169	537	1166
Інші доходи	130	523	122		
Фінансові витрати	140				
Втрати від участі в капіталі	150				
Інші витрати	160	-62924	-90701	-267960	-13641
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування:					
прибуток	170	1276589	827452	274819	395231
збиток	175				
Податок на прибуток від звичайної діяльності	180	-241372	-151069	-28989	-77378
Фінансові результати від звичайної діяльності :					
прибуток	190				
збиток	195				

Продовження додатку Б

Пасив	Код рядка	На початок 2020-го року	На кінець 2020-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Надзвичайні :					
доходи	200				
витрати	205				
Податки надзвичайного прибутку	³ 210				
Чистий :					
прибуток	220	1035217	676383	241411	302678
збиток	225				

Додаток В

Форма звітності	Код рядка	Стаття звіту	На кінець 2020-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року
		<i>II. Основні засоби</i>			
№5	260	гр.5 Надійшло за рік	376254	362326	72151
№5	260	гр.8 Вибуло за рік (первісна (переоцінена) вартість)	5452	1715	2119

Додаток Г

Додатково	Умовне позначення	На кінець 2020-го року	На кінець 2019-го року	На кінець 2018-го року
Кількість працівників	<i>КП</i>	245	235	211