

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»

Аналіз та оцінка ефективності використання персоналу на підприємстві (на матеріалах ПрАТ «СКФ Україна»)

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕК(УП)з – 42
ОЛІФЕРЧУК Анастасія Віталіївна

(підпис)

Керівник:
Д.е.н., професор
Рудь Надія Терентівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
К.е.н., доцент
Гарант освітньої програми:
Шубала Ірина Володимирівна

(підпис)

Луцьк – 2024 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та праваКафедра економікиСтупінь вищої освіти: бакалаврГалузь знань: 05 Соціальні та поведінкові наукиСпеціальність: 051 ЕкономікаОсвітня програма: «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

« ___ » _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ОЛІФЕРЧУК Анастасія Віталіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка ефективності використання персоналу на підприємстві (на матеріалах ПрАТ «СКФ Україна»)

Керівник роботи: Рудь Н.Т.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «30» грудня 2023 р. №490/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «14» червня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи наукові статті, навчальні підручники та посібники, тези наукових конференцій, чинні законодавчі та нормативні акти, монографії та аналітичні огляди, статистичні дані ПрАТ «СКФ Україна», що стосуються ефективності використання персоналу, джерела вільного доступу з мережі Інтернет.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

*ВСТУП**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПРАТ «СКФ УКРАЇНА»**ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ**ДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

*1. Підходи вчених до трактування поняття «ефективність праці»**2. Вплив продуктивності праці на ефективність господарсько-фінансової діяльності**3. Характеристика основних методів вимірювання продуктивності праці**4. Аналіз динаміки основних показників роботи ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 роки**5. Аналіз динаміки коефіцієнтів руху персоналу на ПрАТ «СКФ Україна»**6. Динаміка показників ефективності використання персоналу**7. Результати факторного аналізу рентабельності персоналу*

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>проф. Рудь Н.Т.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>проф. Рудь Н.Т.</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>проф. Рудь Н.Т.</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2023</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2023</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 30.12.2023</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2024</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 20.05.2024</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 25.05.2024</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 27.05.2024</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 31.05.2024</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 01.06.2024</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 07.06.2024</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 14.06.2024</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (Оліферчук А.В.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (Рудь Н.Т.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Оліферчук А.В. Аналіз та оцінка ефективності використання персоналу на підприємстві (на матеріалах ПрАТ «СКФ Україна»). – Кваліфікаційна робота бакалавра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Економіка». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2024.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки ефективності використання персоналу на підприємстві на матеріалах ПрАТ «СКФ Україна». *Об'єктом дослідження* є процес аналізу та оцінки ефективності використання персоналу на ПрАТ «СКФ Україна». *Предметом дослідження* є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки ефективності використання персоналу на підприємстві на прикладі ПрАТ «СКФ Україна».

У першому розділі розглянуто теоретичні засади вивчення ефективності використання персоналу підприємства, вивчено сутність ефективності праці, її взаємозв'язок з продуктивністю праці та результативністю; досліджено показники і методи вимірювання ефективності використання персоналу на підприємстві; розглянуто фактори підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві.

У другому розділі представлено загальну характеристику та аналіз зміни основних показників роботи підприємства; проведено аналіз показників руху й озброєності персоналу підприємства; проведено факторний аналіз та оцінку ефективності використання персоналу підприємства.

Висновки та пропозиції містять узагальнення результатів аналізу та оцінки, а також обґрунтування заходів для підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві.

Ключові слова: персонал, працівники, ефективність персоналу, продуктивність праці, рентабельність персоналу.

ANNOTATION

Oliferchuk A.V. Analysis and assessment of the effectiveness of the use of personnel at the enterprise (on the materials of PJSC "SKF Ukraine"). – Manuscript.

Qualification work of bachelor in the specialty 051 Economics, educational program "Economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2024.

The purpose of the bachelor's thesis is to analyse and evaluate the effectiveness of personnel use at the enterprise on the materials of PJSC "SCF Ukraine". The object of research is the process of analysing and evaluating the efficiency of staff use at PJSC SCF Ukraine. The subject of the study is the theoretical, methodological and applied aspects of analysing and evaluating the efficiency of personnel use at an enterprise on the example of PJSC "SCF Ukraine".

In the first section, the theoretical foundations of studying the efficiency of the use of enterprise personnel are considered, the essence of labour efficiency, its relationship with labour productivity and efficiency is studied; indicators and methods for measuring the efficiency of personnel use at an enterprise are investigated; factors for improving the efficiency of personnel use at an enterprise are considered.

The second section provides a general description and analysis of changes in the main indicators of the enterprise's performance; analyses indicators of movement and armament of the enterprise's personnel; conducts a factor analysis and assesses the efficiency of the enterprise's personnel.

The conclusions and suggestions contain a generalisation of the results of the analysis and evaluation, as well as substantiation of measures to improve the efficiency of personnel use at an enterprise.

Keywords: staff, employees, staff efficiency, labour productivity, staff profitability.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	10
1.1. Сутність ефективності праці, її взаємозв'язок з продуктивністю праці та результативністю	10
1.2. Показники і методи вимірювання ефективності використання персоналу на підприємстві	14
1.3. Фактори підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві	19
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПРАТ «СКФ УКРАЇНА»	24
2.1. Загальна характеристика та аналіз зміни основних показників роботи підприємства	24
2.2. Аналіз показників руху й озброєності персоналу підприємства	30
2.3. Факторний аналіз та оцінка ефективності використання персоналу підприємства	36
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54
ДОДАТКИ	57

ВСТУП

Актуальність теми. Суспільство базується на праці людей, адже саме вона є джерелом добробуту та розвитку. Завдяки їй створюються матеріальні та духовні цінності. У процесі праці людина використовує знаряддя та предмети праці, але ключову роль відіграє саме робоча сила. Ефективність роботи підприємства вимірюється продуктивністю праці. Її зростання свідчить про те, що люди постійно вдосконалюють свою діяльність, знаходячи шляхи до кращого виробництва якісніших товарів з меншими витратами праці.

Дослідженням продуктивності праці присвячено багато робіт вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як Кузьменко А.В., Козакова А.С., Янков Р.В. та інші. Вони зробили значний внесок у цю сферу, проте деякі питання, пов'язані з аналізом та оцінкою продуктивності праці на різних типах виробництв, потребують подальшого вивчення.

Отже, тематика аналізу та оцінки ефективності використання персоналу підприємств завжди буде актуальною, адже пошук шляхів її зростання, розробка теоретичних положень, методичних підходів та практичних рекомендацій є важливим завданням для будь-якої сфери економіки.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки ефективності використання персоналу на підприємстві на матеріалах ПрАТ «СКФ Україна». Для досягнення цієї мети вирішувалися ряд завдань:

- вивчити сутність ефективності праці, її взаємозв'язок з продуктивністю праці та результативністю;
- дослідити показники і методи вимірювання ефективності використання персоналу на підприємстві;
- розглянути фактори підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві;
- представити загальну характеристику та аналіз зміни основних показників роботи підприємства;

- провести аналіз показників руху й озброєності персоналу підприємства;
- провести факторний аналіз та оцінку ефективності використання персоналу підприємства;
- обґрунтувати заходи для підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві об'єкті дослідження.

Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки ефективності використання персоналу на ПрАТ «СКФ Україна».

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки ефективності використання персоналу на підприємстві на прикладі ПрАТ «СКФ Україна».

Методи дослідження. При написанні даної кваліфікаційної праці було використано ряд наукових підходів і методів: системний підхід – для дослідження показників і методів вимірювання ефективності використання персоналу на підприємстві; методи логічного узагальнення – для вивчення специфічних факторів підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві; аналізу та синтезу – для проведення аналізу показників руху й озброєності персоналу підприємства; індукції, дедукції – при представленні сутності ефективності праці, її взаємозв'язок з продуктивністю праці та результативністю; табличний і графічний аналіз – при побудові різних типів специфічних аналітичних таблиць і діаграм; програмно-цільовий метод – при обґрунтуванні заходів для підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві об'єкті дослідження; факторного економічного аналізу – при проведенні факторного аналізу та оцінки ефективності використання персоналу підприємства.

Інформаційною базою дослідження стали: наукові статті, навчальні підручники та посібники, тези наукових конференцій, чинні законодавчі та нормативні акти, монографії та аналітичні огляди, статистичні дані ПрАТ «СКФ Україна», що стосуються ефективності використання персоналу, джерела вільного доступу з мережі Інтернет.

Практичне значення одержаних результатів. Методичні підходи для проведення аналізу і оцінки ефективності використання персоналу підприємства загалом можуть бути використовуватися у практичній роботі ПрАТ «СКФ Україна».

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження були апробовані під час міжнародного наукового семінару на тему «Україна – ЄС: виклики та перспективи», організованого кафедрою економіки ЛНТУ та кафедро політики економічної та регіональної Університету Марії Кюрі-Склодовської у Любліні (UMCS) 16 травня 2024 року.

Публікації. Основні теоретичні положення і практичні результати дослідження були викладені в одних тезах доповідей наукового семінару загальним обсягом 0,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається із вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 53 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 11 рисунків та 4 таблиці. Список використаних джерел складається з 25 найменувань і представлений на 3 сторінках. Робота містить 3 додатки, викладених на 24 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність ефективності праці, її взаємозв'язок з продуктивністю праці та результативністю

Персонал – це один із головних чинників успішного функціонування будь-якої компанії чи організації.

Від його ефективного використання значною мірою залежить конкурентоздатність підприємства, що ґрунтується на оптимальному використанні фінансових, виробничих та організаційних ресурсів.

В умовах ринкової економіки питання ефективного управління персоналом набуває дедалі більшої ваги, що підтверджується дослідженнями провідних науковців. Поняття продуктивності охоплює не лише результативність використання ресурсів для виробництва, але й загальну ефективність цього процесу. Сучасна економічна теорія визнає складність чіткого визначення ролі та частки витрат кожного ресурсу, залученого до виробництва.

Кожен з науковців має власне бачення, щодо трактування поняття продуктивність праці, зокрема А. Кузьменко., А.Козакова вважають, що «продуктивність праці: комплексна соціально-економічна характеристика, що визначає результативність свідомої діяльності робочої сили в рамках національного виробництва» [1].

Р. Янковий, вважає, що «продуктивність праці – це не просто кількісний показник, що відображає обсяг виробленої продукції за певний час. Її сутність значно глибша і охоплює цілий спектр аспектів, пов'язаних з ефективністю використання трудових ресурсів»

З точки зору М. Семикіної «продуктивність праці – це не просто абстрактне поняття, а глибокий показник, що характеризує результативність використання трудових ресурсів» [4].

Е. Качан вважає, що «продуктивність праці – це не просто абстрактне поняття, а глибокий показник, що характеризує результативність використання трудових ресурсів. Її можна оцінити з різних ракурсів, адже вона відображає не лише кількісні, але й якісні аспекти праці» [5].

О. Грішнова вважає що «продуктивність праці дає змогу оцінити, наскільки ефективно витрачаються зусилля працівників для досягнення поставлених цілей.

Можна виділити ряд аспектів, які розкривають суть поняття продуктивність праці (рис.1.1).



Рис. 1.1. Аспекти розкриття поняття продуктивність праці (згруповано автором за джерелом [7])

На основі проведеного аналізу можна виділити три основних підходи до трактування поняття «продуктивність праці».

Ефективний підхід він розглядає продуктивність праці як ключовий фактор, що визначає ефективність праці, виробничої діяльності та витрат.

Іншими словами, продуктивність праці стає основою для оцінювання результативності використання трудових ресурсів. При цьому акцент робиться на співвідношенні між досягнутими результатами та витраченими зусиллями.

Ефективний підхід є найбільш поширеним та використовується як в наукових дослідженнях, так і на практиці.

Процесний підхід трактує продуктивність праці як процес, який охоплює всі аспекти трудової діяльності, починаючи від планування та організації роботи до її завершення. Він підкреслює важливість не лише кінцевого результату, але й самого процесу виробництва. Процесний підхід дозволяє виявити та усунути фактори, що негативно впливають на продуктивність праці.

Системний підхід розглядає продуктивність праці як елемент більш складної системи, що включає в себе технічні, економічні, соціальні та інші фактори. Він підкреслює взаємозв'язок між продуктивністю праці та іншими аспектами функціонування підприємства або економіки загалом. Системний підхід дозволяє розробити комплексні заходи для підвищення продуктивності праці.

Результативний підхід до трактування продуктивності праці фокусується на її ролі як основи результативності. Іншими словами, продуктивність праці розглядається як ключовий показник того, наскільки ефективно використовуються трудові ресурси для досягнення поставлених цілей.

Результативно-ефективний підхід до трактування продуктивності праці поєднує в собі елементи результативного та ефективного підходів.

Він розглядає продуктивність праці як основу результативності та ефективності одночасно. Іншими словами, цей підхід акцентує увагу не лише на співвідношенні між досягнутими результатами та витраченими зусиллями, але й на якості цих результатів.

Комплексний та симбіотичний підхід: Зважаючи на комплексність результативно-ефективного підходу та його поєднання двох основних підходів до трактування продуктивності праці, ми пропонуємо використовувати саме цей підхід для формування власного визначення.

На нашу думку, продуктивність праці слід розглядати як індикатор ефективності використання персоналу. Цей індикатор відображає здатність працівників досягати оптимальних результатів за мінімальних витрат праці, що зумовлює високу результативність.

Згідно з ефективним підходом, продуктивність праці виступає індикатором ефективності праці. Це означає, що вона відображає, наскільки результативно використовуються трудові ресурси для досягнення поставлених цілей.

На нашу думку, значної уваги заслуговує теза Колота А. М., яка стверджує, що в умовах становлення нової економіки, де знання та інформація відіграють домінуючу роль, кожна складова процесу праці стає інтелектуально насиченою. Ця теза є актуальною, адже вона відображає ключові тенденції розвитку сучасної економіки та ринку праці.

У Предметі та знарядді праці знаходять втілення продуктивні та технологічні інновації, які є результатом уречевленої інноваційної праці. Це означає, що знання та ідеї вчених, інженерів та інших фахівців втілюються у нових технологіях та продуктах.

Організаційні нововведення змінюють вектор з вертикальної ієрархії на горизонтальні взаємозв'язки. Це робить роботу більш гнучкою та динамічною, що потребує від працівників нових навичок та знань.

У сучасних умовах, коли мова йде про продуктивність праці, важливо звернути увагу на новий вид праці – інноваційну працю. Це трудова діяльність, для якої характерна висока частка розумової, інтелектуальної та творчої компоненти. Інноваційна праця здатна задовольнити суспільні потреби з більшим корисним ефектом, порівняно з традиційними видами праці.

Незважаючи на значну увагу, яку приділяють питанню ефективності праці в наукових публікаціях, досі не сформовано чіткої дефініції цього поняття та універсального підходу до його вимірювання.

Для формування власного погляду на «ефективність праці» та його співвідношення з «продуктивністю праці», здійснимо дослідження сутності даного поняття.

Необхідно чітко розрізняти ефективність праці та ефективність управління підприємством. Ефективність управління – це кінцевий результат роботи системи управління, який вимірюється за допомогою комплексу показників, що характеризують стан як самого підприємства, так і управлінської діяльності.

Ефективність праці тісно пов'язана з ефективністю суспільного виробництва. Останню можна визначити як співвідношення обсягу вироблених товарів та послуг до загальних витрат суспільної праці. У найпростішій формі це співвідношення можна виразити формулою: Результат/Витрати.

Отже, вивчення ефективності використання персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання має важливе значення для підвищення загальної ефективності їх роботи.

1.2. Показники і методи вимірювання ефективності використання персоналу на підприємстві

Вимірювання продуктивності праці потребує чіткого розуміння її економічної сутності та підбору відповідних показників, які дають змогу оцінити рівень продуктивності в динаміці та порівняти його в різних сферах. До методів обліку продуктивності праці висуваються такі вимоги (рис. 1.2).

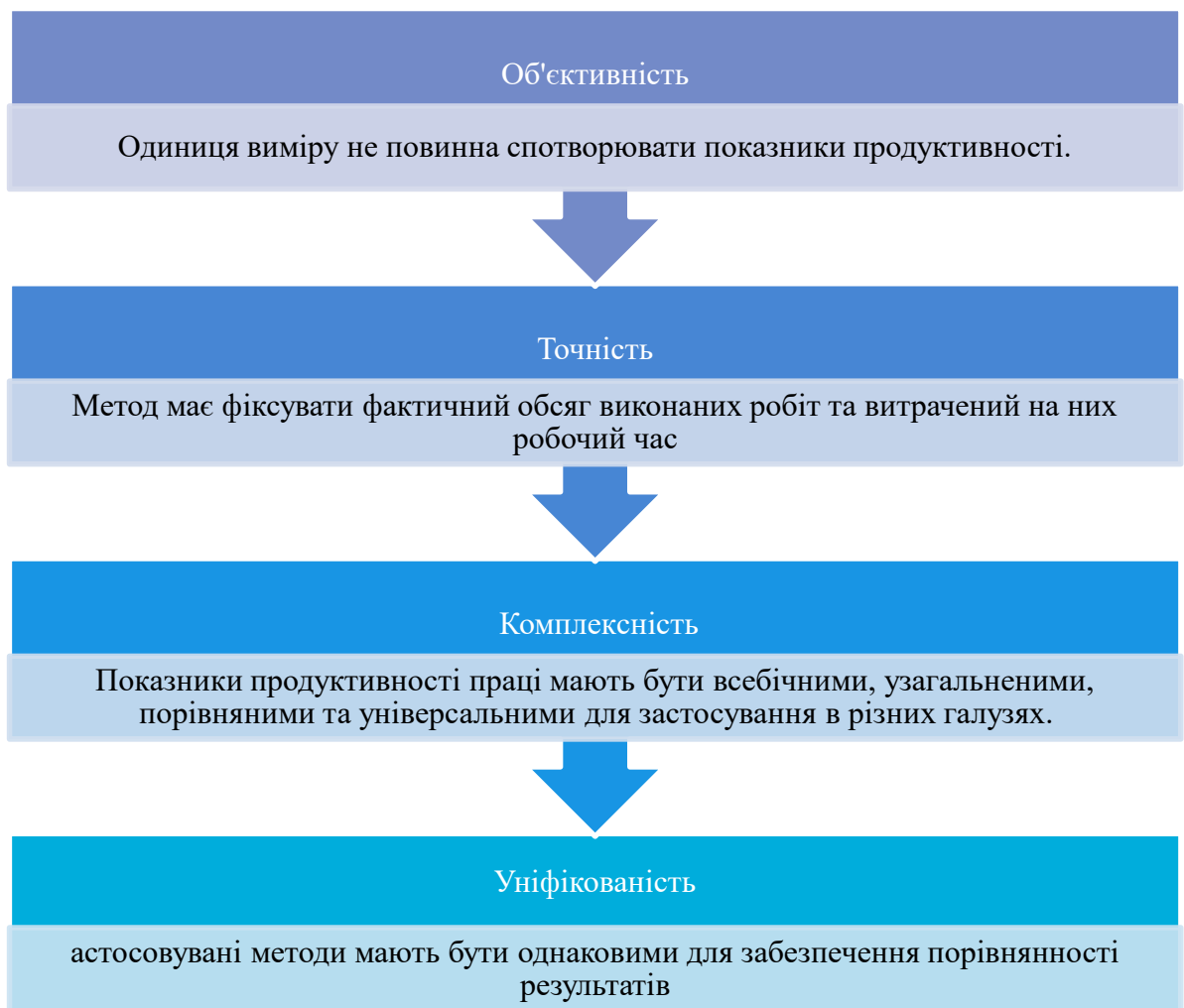


Рис. 1.2. Вимоги до обліку продуктивності праці (побудовано автором за джерелом [12])

Рівень продуктивності праці визначається як співвідношення обсягу виробленої продукції до витрачених на її виробництво трудових ресурсів (середньооблікової чисельності персоналу).

Існує два ключові показники, що характеризують продуктивність праці, ґрунтуючись на прямому чи зворотному співвідношенні:

Виробіток це кількість продукції, виробленої за одиницю часу (наприклад, за годину, день) або кількість продукції, що припадає на одного працівника за певний період (рік, квартал, місяць). Виробіток вимірюється як співвідношення обсягу виробленої продукції до витраченого на її виробництво робочого часу.

Трудомісткість це показник, що відображає витрати робочого часу, необхідні для виробництва одиниці продукції. Вимірюється як співвідношення витраченого робочого часу до обсягу виробленої продукції.

Чим вища продуктивність праці, тим більше продукції виготовляється за одиницю часу або тим менше часу витрачається на виробництво одиниці продукції. Проте, важливо зазначити, що відсоток зростання виробітку не завжди відповідає відсотку зниження трудомісткості.

Найпоширенішим та універсальним показником продуктивності праці є виробіток. На макроекономічному рівні він визначається як співвідношення величини новоствореної вартості (національного доходу) за певний період до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду.

Існують різні показники виробітку, які залежать від одиниці виміру робочого часу:

Годинний виробіток визначається як кількість продукції, виробленої за одну відпрацьовану годину.

Денний виробіток визначається як кількість продукції, виробленої за один відпрацьований день.

Річний (квартальний, місячний) виробіток на одного середньооблікового працівника: Визначається як загальний обсяг виробленої продукції за певний період (рік, квартал, місяць) поділений на середню кількість працівників, які були задіяні протягом цього періоду.

Існує декілька методів (рис.1.3) вимірювання продуктивності праці, кожен з яких має свої особливості та сфери застосування.

Натуральний метод ґрунтується на вимірюванні обсягу виробленої продукції в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах тощо).

Переваги це простота та зрозумілість. До недоліків можна віднести те, що не завжди застосовується, коли продукція має різну якість або не можна виміряти в натуральних одиницях.

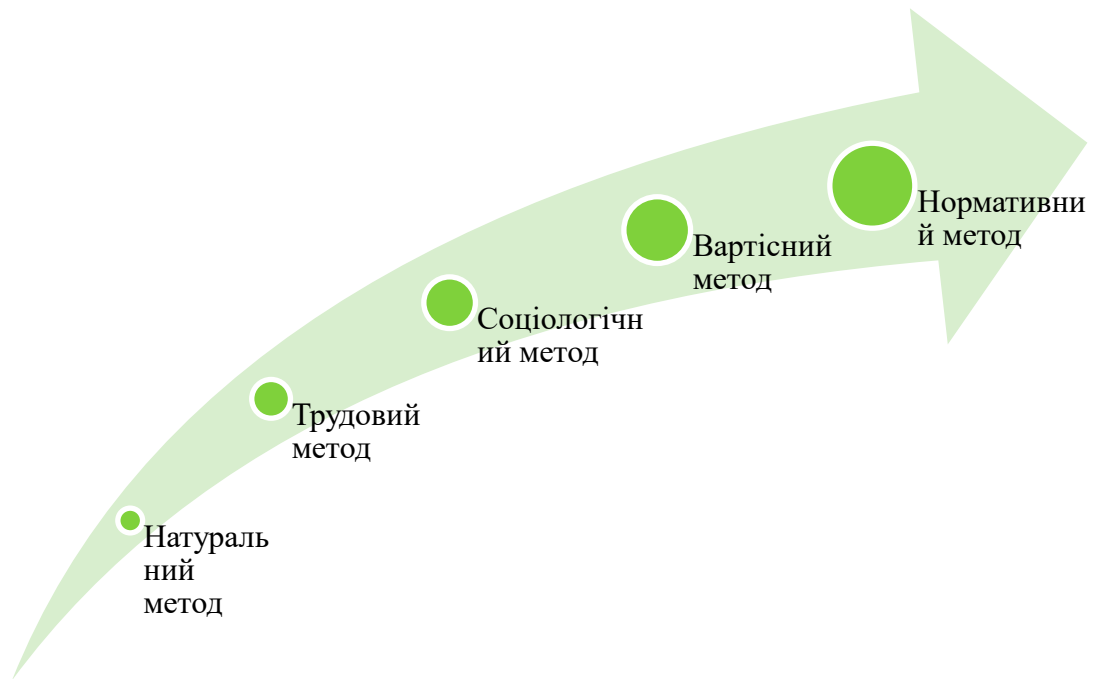


Рис. 1.3. Методи вимірювання продуктивності праці
(побудовано автором за джерелом) [5])

Вартісний метод цей метод ґрунтується на вимірюванні обсягу виробленої продукції у вартісному вираженні (гривні, долари, євро тощо).

До переваг відноситься універсальність, можливість порівнювати показники різних галузей. Серед недоліків можна виділити залежність від цін, які можуть змінюватися.

Трудовий метод передбачає вимірювання витрат праці, необхідних для виробництва продукції (людино-години, людино-дні тощо).

Перевагами даного методу є можливість оцінити ефективність використання робочого часу. А недоліком складність у врахуванні всіх факторів, які впливають на продуктивність праці.

Нормативний метод ґрунтується на порівнянні фактичного обсягу виробленої продукції з нормативними показниками.

Соціологічний метод ґрунтується на опитуванні працівників, експертів, аналізі статистичних даних. Перевага можливість дослідити фактори, які впливають на мотивацію та ставлення до праці. Недолік суб'єктивність отриманих даних.

Вибір методу вимірювання продуктивності праці залежить від:

- мети вимірювання;
- галузі діяльності;
- доступних даних
- ресурсів.

Важливо також враховувати, що:

Продуктивність праці - це складне явище, на яке впливає багато факторів.

Не існує універсального методу вимірювання продуктивності праці, який би підходив для всіх випадків.

Для отримання більш точних результатів рекомендується використовувати комбінацію декількох методів.

Похибки у вимірюванні виробітку, що виникають через зміни в асортименті продукції, можуть спостерігатися, коли частка продукції з вищою вартістю сировини (тобто з високою матеріаломісткістю та низькою трудомісткістю) зростає або зменшується. Для усунення цих похибок на практиці застосовуються такі методи:

Індекс продуктивності праці змінного складу враховує зміни в асортименті продукції та дає більш точну оцінку динаміки виробітку.

Індекс продуктивності праці постійного складу розраховується для незмінного набору продуктів, що дає змогу оцінити вплив інших факторів на продуктивність праці, крім асортименту.

Структурний індекс показує, як зміна структури продукції вплинула на загальний рівень виробітку.

Для розрахунку структурного індексу індекс змінного складу ділиться на індекс постійного складу. Цей індекс дає змогу оцінити, як зміна структури продукції (асортименту) впливає на загальний рівень продуктивності праці.

1.3. Фактори підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві

Планування продуктивності праці передбачає визначення рівня, темпів та факторів її зростання.

З точки зору споживання робочої сили та засобів виробництва, всі фактори, що впливають на підвищення продуктивності праці, можна поділити на три групи:

Матеріально-технічні фактори сприяють економії живої та уречевленої праці як на рівні всієї економіки, так і на окремому виробництві.

Організаційно-економічні фактори визначаються рівнем організації виробництва, праці та управління.

Соціально-психологічні фактори пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві та характеризують ступінь використання робочої сили.

Серед матеріально-технічних факторів, що впливають на продуктивність праці, особливо важливу роль відіграє науково-технічний прогрес. Він є основою всього суспільного виробництва та одним із ключових елементів механізму ринку.

«Науково-технічний прогрес реалізується за декількома основними напрямками:

1. Впровадження комплексної механізації та автоматизації передбачає заміну ручної праці машинною, що значно економить час та зусилля працівників, а також підвищує точність та якість продукції.

2. Удосконалення технології виробництва включає в себе розробку та впровадження нових, більш прогресивних методів та технологій виробництва, що дають змогу зменшити витрати матеріалів та енергії, а також підвищити продуктивність праці.

3. Використання хімії в різних сферах виробництва дозволяє отримувати нові матеріали, створювати нові продукти та технології, а також значно економити ресурси» [1].

Зростання рівня електроозброєності: Забезпечення підприємств та виробництв електроенергією є необхідною умовою для впровадження нових технологій, автоматизації та механізації виробництва, що, в свою чергу, веде до підвищення продуктивності праці.

Вплив матеріально-технічних факторів на продуктивність праці оцінюється за допомогою таких показників:

Електроозброєність праці визначається як відношення кількості електроенергії, спожитої у виробництві за певний період (зазвичай рік), до середньорічної чисельності працівників. Високий рівень електроозброєності свідчить про те, що виробництво використовує сучасне обладнання та технології, що, в свою чергу, веде до підвищення продуктивності праці.

Енергоозброєність праці цей показник подібний до електроозброєності, але замість електроенергії враховує всі види енергії, що використовуються у виробництві (електрична, теплова, механічна тощо).

Фондоозброєність праці визначається як відношення вартості основних виробничих фондів (машин, обладнання, будівель тощо) до середньорічної чисельності працівників. Високий рівень фондоозброєності свідчить про те, що на одного працівника припадає більше машин та обладнання, що дає змогу йому виробляти більше продукції.

Фондовіддача є оберненим до фондоозброєності та показує, скільки продукції вироблено за допомогою однієї гривні основних фондів. Високий рівень фондовіддачі свідчить про те, що виробництво використовує свої фонди ефективно.

До організаційно-економічних факторів, що впливають на продуктивність праці, належать (рис.1.4).

Вдосконалення форм організації суспільного виробництва включає спеціалізацію та концентрацію виробництва, що дає змогу зосередити ресурси на випуску певної продукції, підвищити її якість та знизити собівартість.

Вдосконалення організації виробничих підрозділів і допоміжних служб: Це передбачає оптимізацію структури підприємства, покращення логістики, вдосконалення системи управління запасами, енергозбереження тощо.

Вдосконалення організації праці це поглиблення поділу та кооперації праці: Розподіл праці на дрібніші, більш однорідні операції дозволяє підвищити кваліфікацію працівників та їхню продуктивність.

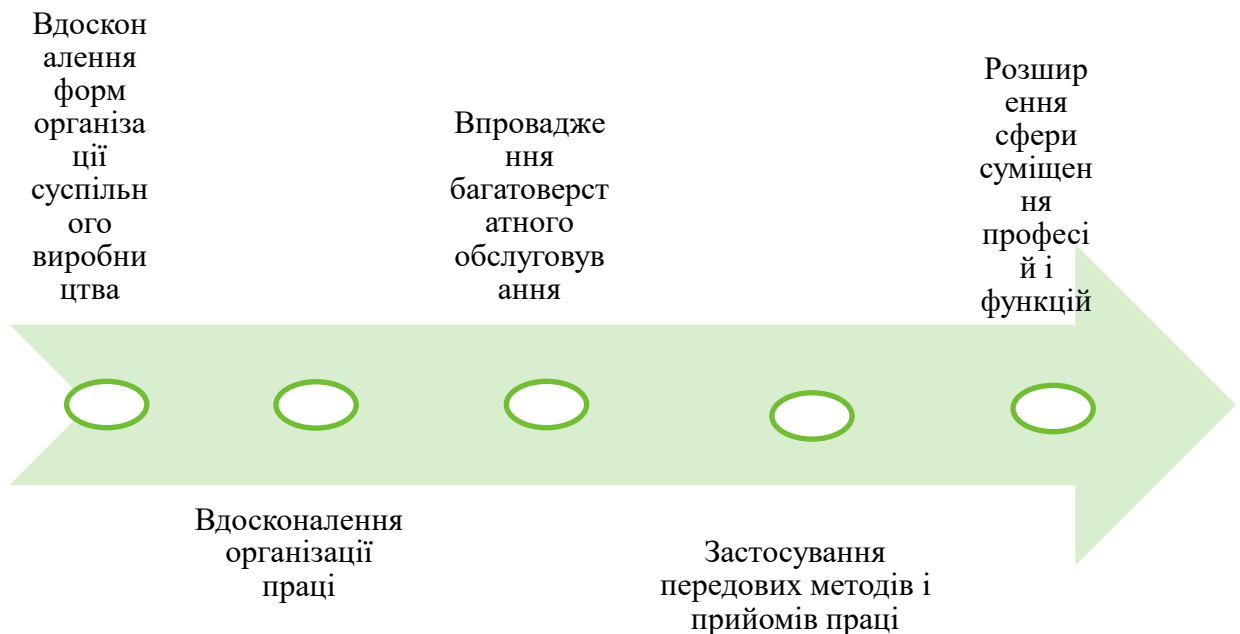


Рис. 1.4. Організаційно економічні фактори впливу ефективність використання персоналу (побудовано автором [20])

Впровадження багатостатного обслуговування: Один працівник може обслуговувати декілька верстатів, що економить час та ресурси.

Розширення сфери суміщення професій і функцій працівники можуть виконувати декілька професійних обов'язків, що робить їхню роботу більш гнучкою та економною.

Застосування передових методів і прийомів праці: Використання нових технологій та методик роботи дозволяє підвищити її ефективність.

Вдосконалення організації та обслуговування робочих місць включає створення комфортних умов праці, забезпечення працівників необхідними інструментами та матеріалами, оптимізацію робочого місця тощо.

Поліпшення нормування праці: Встановлення обґрунтованих норм праці дозволяє чітко визначити очікуваний обсяг роботи та стимулювати працівників до його виконання.

Соціально-психологічні фактори, що впливають на продуктивність праці, визначаються:

Якісними характеристиками та соціально-економічним складом трудових колективів: Це включає рівень кваліфікації працівників, їхню освіту, досвід роботи, соціальний статус тощо.

Підвищенням кваліфікаційного та загальноосвітнього рівня працівників: Постійне навчання та саморозвиток працівників дозволяють їм краще виконувати свою роботу та підвищувати її продуктивність.

Дисциплінованістю, трудовою активністю, творчою ініціативою працівників: Відповідальність, працьовитість та ініціативність працівників роблять їхню роботу більш ефективною.

Поліпшенням соціально-психологічного клімату в трудових колективах: Сприятливий психологічний клімат у колективі мотивує працівників, робить їхню роботу більш приємною та продуктивною.

Удосконаленням методів мотивації і психологічного впливу: Використання правильних методів мотивації та психологічного впливу може значно підвищити продуктивність праці.

Важливо зазначити, що всі ці фактори тісно пов'язані між собою і впливають один на одного. Тому для досягнення стійкого зростання продуктивності праці необхідно комплексно враховувати та використовувати всі групи факторів.

Під час аналізу продуктивності праці виявляються можливості її значного підвищення у майбутньому. Тому розробка плану заходів, спрямованих на

використання цих резервів, є ключовим фактором для досягнення цілей щодо зростання продуктивності праці.

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії витрат праці (як живої, так і уречевленої). Їх виникнення зумовлене різними факторами, такими як удосконалення техніки, технологій, організації виробництва та праці тощо.

Іншими словами, резерви продуктивності праці – це потенціал, який можна використати для покращення результатів роботи без значних додаткових витрат.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПРАТ «СКФ УКРАЇНА»

2.1. Загальна характеристика та аналіз зміни основних показників роботи підприємства

ПрАТ «СКФ Україна» – це лідер у виробництві підшипників з багаторічною історією.

Підприємство було засноване у 1968 році як ВАТ «Луцький підшипниковий завод», підприємство пройшло шлях від провідного виробника роликів конічних та голчатих підшипників в Україні до індустріального лідера та нового гравця на європейському ринку підшипників під егідою корпорації SKF.

З 1997 року завод став частиною SKF, розпочавши виробництво компонентів для заводів SKF в Європі та Південній Америці.

У 2007 році підприємство отримало назву ВАТ «СКФ Україна», а у 2009 році стало Публічним акціонерним товариством (ПАТ). З 2017 року воно функціонує як ПрАТ «СКФ Україна».

Сьогодні ПрАТ «СКФ Україна» – це стабільне підприємство з багаторічним досвідом та стійкими позиціями на ринку. Воно є частиною глобальної корпорації SKF, що забезпечує доступ до передових технологій та знань. Підприємство є потужним Виробником компонентів підшипників різного ступеня складності для заводів SKF по всьому світу, а також виступає як надійний партнер, який керується чинним законодавством України та власним Статутом.

ПрАТ «СКФ Україна» – це не просто виробник, це команда професіоналів, відданих своїй справі та орієнтованих на успіх.

За організаційною формою ПрАТ «СКФ Україна» є приватним акціонерним товариством. Його місцезнаходження: 43017, Україна, м. Луцьк, вул. Боженка, 34.

Офіційний веб-сайт компанії: <https://www.skf.com/ua>

ПрАТ «СКФ Україна» – це юридична особа, яка розпочала свою діяльність з дня державної реєстрації. Її діяльність ґрунтується на чинному законодавстві України та власному Статуті. Статутний капітал підприємства складає 316 874 000 гривень, розділений на 1 267 495 640 простих іменних акцій номінальною вартістю 0,25 гривні кожна.

Основними напрямками діяльності ПрАТ «СКФ Україна» є:

- виробництво та продаж роликів конічних підшипників;
- освоєння нових видів підшипників, їх монтаж та ремонт компонентів;
- виготовлення компонентів підшипників для інших заводів;
- проектування, будівництво, реконструкція, ремонт та пусконаладжувальні роботи об'єктів виробничого та соціального призначення;
- експорт продукції, виробленої підприємством.

ПрАТ «СКФ Україна» має право самостійно здійснювати зовнішньоекономічну діяльність у будь-якій сфері, що відповідає його профілю. Підприємство користується всіма правами суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності згідно з чинним законодавством України.

Метою діяльності ПрАТ «СКФ Україна» є отримання прибутку. Це досягається шляхом забезпечення потреб споживачів у підшипниках, насичення ринку товарами та послугами, що відповідають профілю діяльності. А отриманий ПрАТ «СКФ Україна» прибуток використовується для розвитку підприємства, задоволення потреб акціонерів та працівників.

ПрАТ «СКФ Україна» піклується про своїх працівників та прагне гарантувати їм безпечні та здорові умови праці. З цією метою підприємство впровадило систему менеджменту охорони праці та здоров'я, що відповідає міжнародному стандарту OHSAS 18001:2007. Воно також має сертифіковану

лабораторію промислової санітарії, яка проводить регулярні заміри та дослідження на предмет виявлення шкідливих факторів на робочих місцях, а також дотримується всіх законодавчих вимог з охорони праці.

Система EHS (Environment, Health, Safety), що діє на підприємстві, охоплює всі аспекти безпечного та здорового виробництва:

- забезпечення безпечних умов праці.
- захист працівників від шкідливих факторів виробничого середовища.
- зниження ризиків травм та профзахворювань.
- підвищення рівня обізнаності працівників з питань охорони праці.

ПрАТ «СКФ Україна» також серйозно ставиться до якості своєї продукції. Система менеджменту якості, впроваджена на підприємстві, відповідає міжнародним стандартам ISO 9001:2008 та ISO/TS 16949:2009. Це гарантує дотримання всіх технологічних процедур на всіх етапах виробництва – від закупівлі матеріалів до відвантаження готової продукції, високу якість та надійність підшипників, що випускаються, відповідність продукції міжнародним стандартам.

Підприємство спеціалізується на виробництві роликів конічних та голчастих підшипників, а також компонентів для них. Продукція ПрАТ «СКФ Україна» користується великим попитом як в Україні, так і за кордоном. Її застосовують у машинобудуванні, сільськогосподарській техніці, транспортній галузі та інших сферах. Отже, ПрАТ «СКФ Україна» – це не просто виробник підшипників, це надійний партнер, який гарантує якість, безпеку та відповідальність.

На наступному етапі дослідження проведено аналіз динаміки основних показників роботи ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр. (табл. 2.1).

Загалом спостерігається певне зниження суми валюти (активу або пасиву) балансу на кінець періоду – з 1492899 тис грн у 2021 році до 1362020 тис грн у 2023 році, або на 8,8%. Поряд з цим бачимо також зниження й показника власного капіталу на кінець року, але на більшу величину – 168701 тис грн, або на 15,0%.

Таблиця 2.1. Аналіз динаміки основних показників роботи ПрАТ «СКФ
Україна» за 2021-2023 роки

Показники	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Відхилення					
				2022 до 2021		2023 до 2022		2023 до 2021	
				абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
Валюта (актив або пасив) балансу на кінець періоду, тис. грн.	1492899	1701690	1362020	208791	14,0	-339670	-20,0	-130879	-8,8
Власний капітал на кінець року, тис. грн.	1121465	1187987	952764	66522	5,9	-235223	-19,8	-168701	-15,0
Обсяг виробництва у відпускних цінах, тис.грн.	1901318	1742476	1300531	-158842	-8,4	-441945	-25,4	-600787	-31,6
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	1980540	1708310	1340754	-272230	-13,7	-367556	-21,5	-639786	-32,3
Операційні витрати, тис. грн.	1878611	1682148	1623103	-196463	-10,5	-59045	-3,5	-255508	-13,6
Операційні витрати на 1 грн. реалізованої продукції, грн.	0,949	0,985	1,211	0,036	3,8	0,23	22,9	0,262	27,6
Валовий прибуток (збиток "-"), тис. грн.	343453	58304	82004	-285149	-83,0	23700	40,6	-261449	-76,1
Чистий прибуток (збиток "-"), тис. грн.	103632	18467	-217789	-85165	-82,2	-236256	-1279,3	-321421	-310,2
Залишкова вартість основних фондів на кінець року, тис. грн.	553008	517372	501530	-35636	-6,4	-15842	-3,1	-51478	-9,3
Коефіцієнт зносу основних фондів на кін. року	0,47	0,53	0,56	0,053	11,3	0,0	6,7	0,09	18,7
Фондовіддача основних засобів, грн.	1,89	1,57	1,17	-0,324	-17,1	-0,4	-25,0	-0,72	-37,8
Дебіторська заборгованість на кін. року, тис. грн.	249912	226056	134166	-23856	-9,5	-91890,0	-40,6	-115746	-46,3
Кредиторська заборгованість на кін. року, тис. грн.	263913	452617	342878	188704	71,5	-109739	-24,2	78965	29,9
Рентабельність власного капіталу, %	9,2	1,55	-22,9	-8	-83,2	-24	-1570,5	-32,1	-347,4
Рентабельність продажу, %	5,2	1,08	-16,2	-4,2	-79,3	-17,3	-1602,6	-21,5	-410,4
Рентабельність активів, %	6,9	1,09	-16,0	-5,9	-84,4	-17,1	-1573,5	-22,9	-330,4
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	1130	1121	895	-9	-0,8	-226,0	-20,2	-235	-20,8
Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	282351,4	289281,9	265749,5	6930	2,5	-23532,4	-8,1	-16602	-5,9

Примітка. Побудовано автором за даними Додатків А, Б, В.

Обсяг виробництва продукції у відпускних цінах у 2021 році становив 1 901 318 тис. грн., а чистий дохід від реалізації продукції - 1 980 540 тис. грн. У 2022 році ці показники становили 1 742 476 тис. грн. та 1 708 310 тис. грн. відповідно. У 2023 році обсяг виробництва продукції знизився до 1 300 531 тис. грн., а чистий дохід від реалізації продукції - до 1 340 754 тис. грн.

Зниження обсягу виробництва та чистого доходу від реалізації продукції у 2023 році може бути пов'язано з низкою факторів, таких як економічна ситуація в країні, зміна попиту на продукцію компанії, зростання цін на сировину та матеріали, збільшення конкуренції.

Операційні витрати компанії у 2021 році становили 1 878 611 тис. грн., а у 2022 році - 1 682 148 тис. грн. У 2023 році операційні витрати зросли до 1 623 103 тис. грн. Зростання операційних витрат у 2023 році пов'язано зі зростанням цін на енергоносії, збільшенням витрат на оплату праці, зростанням витрат на рекламу та маркетинг.

Валовий прибуток компанії у 2021 році становив 343 453 тис. грн., а у 2022 році - 583 042 тис. грн. У 2023 році валовий прибуток зменшився до 82 004 тис. грн. Чистий прибуток компанії у 2021 році становив 103 632 тис. грн., а у 2022 році - 184 670 тис. грн. У 2023 році чистий прибуток компанії став збитковим і склав -217 789 тис. грн. Зменшення валового та чистого прибутку у 2023 році пов'язано зі зниженням обсягу виробництва та чистого доходу від реалізації продукції, зростанням операційних витрат.

Залишкова вартість основних фондів компанії у 2021 році становила 553 008 тис. грн., а у 2022 році - 517 372 тис. грн. У 2023 році залишкова вартість основних фондів зменшилася до 501 530 тис. грн. Коефіцієнт зносу основних фондів у 2021 році становив 0,47, а у 2022 році - 0,53. У 2023 році коефіцієнт зносу основних фондів зріс до 0,56. Фондовіддача основних засобів у 2021 році становила 1,89, а у 2022 році - 1,57. У 2023 році фондовіддача основних засобів зменшилася до 1,17.

Дебіторська заборгованість компанії у 2021 році становила 396 518 тис. грн., а у 2022 році - 424 621 тис. грн. У 2023 році дебіторська заборгованість

зросла до 482 351 тис. грн. Зростання дебіторської заборгованості пов'язано зі збільшенням строку оплати продукції, зростанням обсягу продажів у кредит.

Кредиторська заборгованість компанії у 2021 році становила 751 314 тис. грн., а у 2022 році - 689 456 тис. грн. У 2023 році кредиторська заборгованість зменшилася до 532 817 тис. грн. Зменшення кредиторської заборгованості пов'язано зі зменшенням обсягу закупівлі сировини та матеріалів, погашенням заборгованості перед кредиторами.

Рентабельність продажів у 2021 році становила 5,3%, а у 2022 році - 10,6%. У 2023 році рентабельність продажів стала збитковою і склала -16,3%. Рентабельність активів у 2021 році становила 1,9%, а у 2022 році - 3,6%. У 2023 році рентабельність активів стала збитковою і склала -4,3%. Зниження рентабельності у 2023 році пов'язано зі зниженням обсягу виробництва та чистого доходу від реалізації продукції, зростанням операційних витрат.

Надалі здійснено порівняння динаміки фонду оплати праці й середньомісячної зарплати працівників підприємства за 2021-2023 рр. (рис. 2.1).

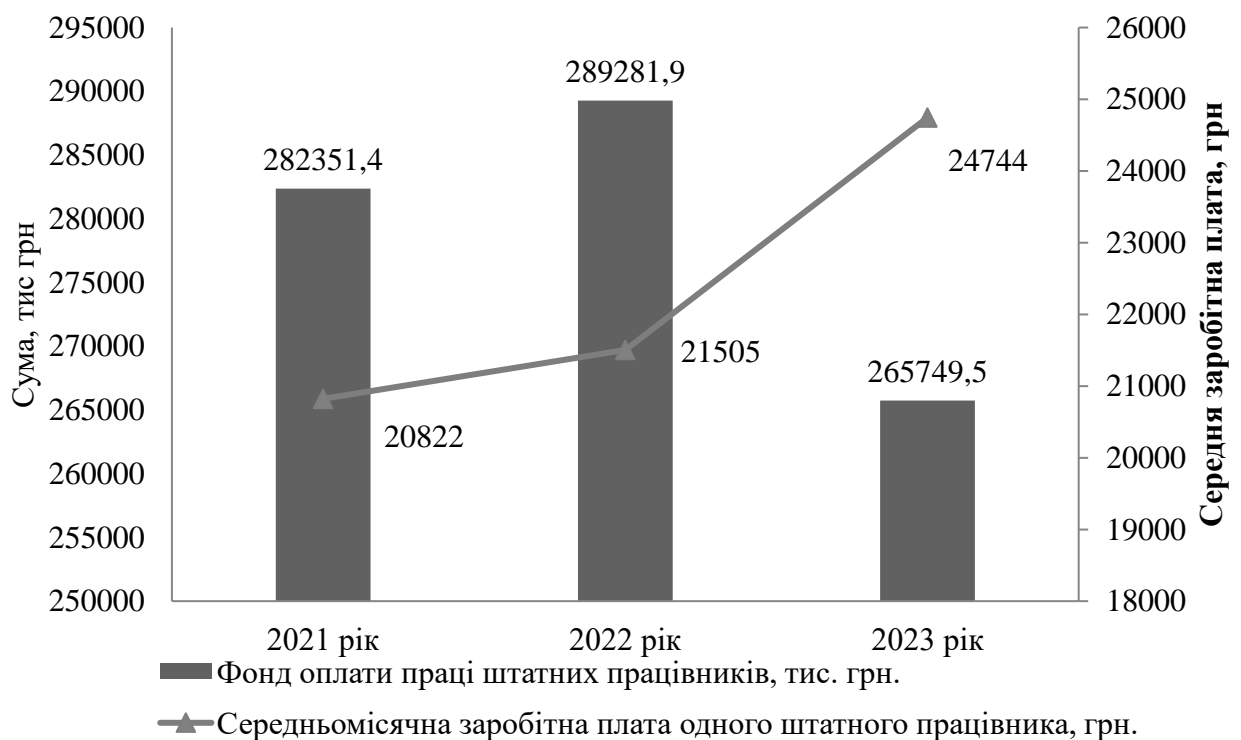


Рис. 2.1. Порівняння динаміки фонду оплати праці і середньомісячної зарплатної плати працівників ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр.

(побудовано автором)

Видно, що фонд оплати праці у 2021 році становив 282 351,4 тис. грн., а у 2022 році він зменшився на 3,9% і становив 271 019,5 тис. грн. Надалі фонд оплати праці у 2023 році зменшився на 9,2% у порівнянні з 2022 роком і становив 245 749,5 тис. грн. Середньомісячна заробітна плата у 2021 році становила 20 822 грн., але у 2022 році вона зросла на 3,3% і становила 21 505 грн. Середня заробітна плата у 2023 році збільшилася на 15,0% у порівнянні з 2022 роком і становила 24744 грн.

Детальніше аналізуючи динаміку фонду оплати праці та середньомісячної заробітної плати бачимо, що у 2021 році фонд оплати праці збільшився на 2,5%, а середня заробітна плата – на 3,3%. Тоді як у 2023 році фонд оплати праці зменшився на 8,1%, а середня заробітна плата зросла – на 15,1%.

Отже, фонд оплати праці та середня заробітна плата працівників ПрАТ «СКФ Україна» протягом 2021-2023 років змінювалися непропорційно. Темпи зміни фонду оплати праці були нижчими, ніж темпи зростання середньої заробітної плати. Це може бути пов'язано зі зменшенням чисельності працівників.

2.2. Аналіз показників руху й озброєності персоналу підприємства

Для подальшого аналізу ефективності використання персоналу ПрАТ «СКФ Україна» важливо також вивчити абсолютні й відносні показники динаміки чисельності персоналу на даному підприємстві протягом звітного періоду. Також не менш важливе значення має вивчення й показників озброєності працівників ПрАТ «СКФ Україна» щодо забезпеченості основними фондами й матеріально-енергетичними цінностями.

Тому на початковому етапі проведено аналіз прийняття й вибуття персоналу на ПрАТ «СКФ Україна» 2021-2023 рр. (рис. 2.2).

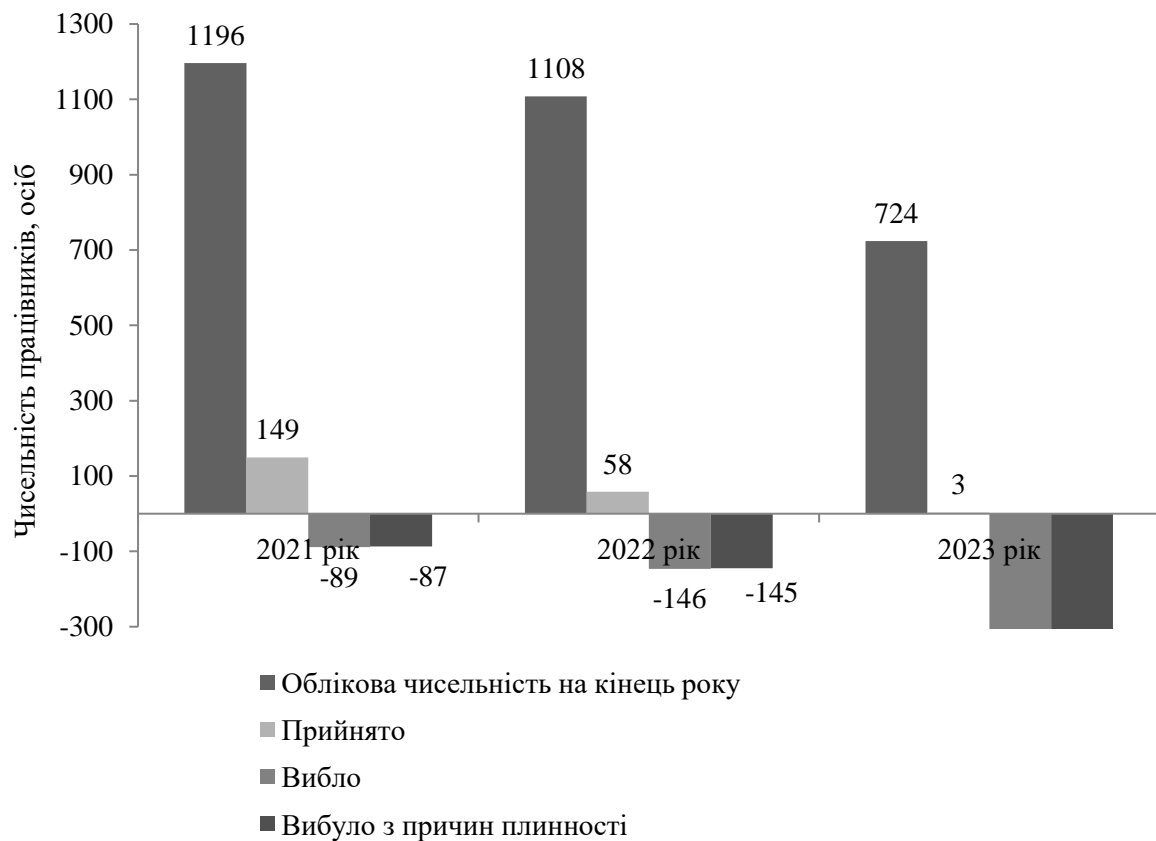


Рис. 2.2. Аналіз динаміки показників прийняття і вибуття персоналу на ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр. (побудовано автором)

Як бачимо у 2022 році відбулося зниження облікової чисельності працівників ПрАТ «СКФ Україна» – з 1196 осіб до 1108 осіб. Але у наступному 2023 році цей показник знову зменшився навіть до рівня нижчого за 2021 рік – 724 осіб. Тобто в умовах зниження середньооблікової чисельності показник облікової чисельності загалом має тенденцію до зниження. Це відбулося й через те, що після 2021 року суттєво зменшилися обсяги прийняття персоналу – з 149 осіб у 2021 році до 3 осіб у 2023 році. В цей же час показники вибуття значно зросли – з 89 осіб у 2021 році до 387 осіб у 2023 році, при цьому більшість вибулі були переважно з причин плинності кадрів. Отже, на підприємстві доцільно надалі звернути основну увагу на розгляд причин плинності кадрів і зробити адекватні заходи для виправлення такої ситуації.

На рисунку 2.3 також представлено результати аналізу щодо зміни коефіцієнтів руху персоналу на ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр.

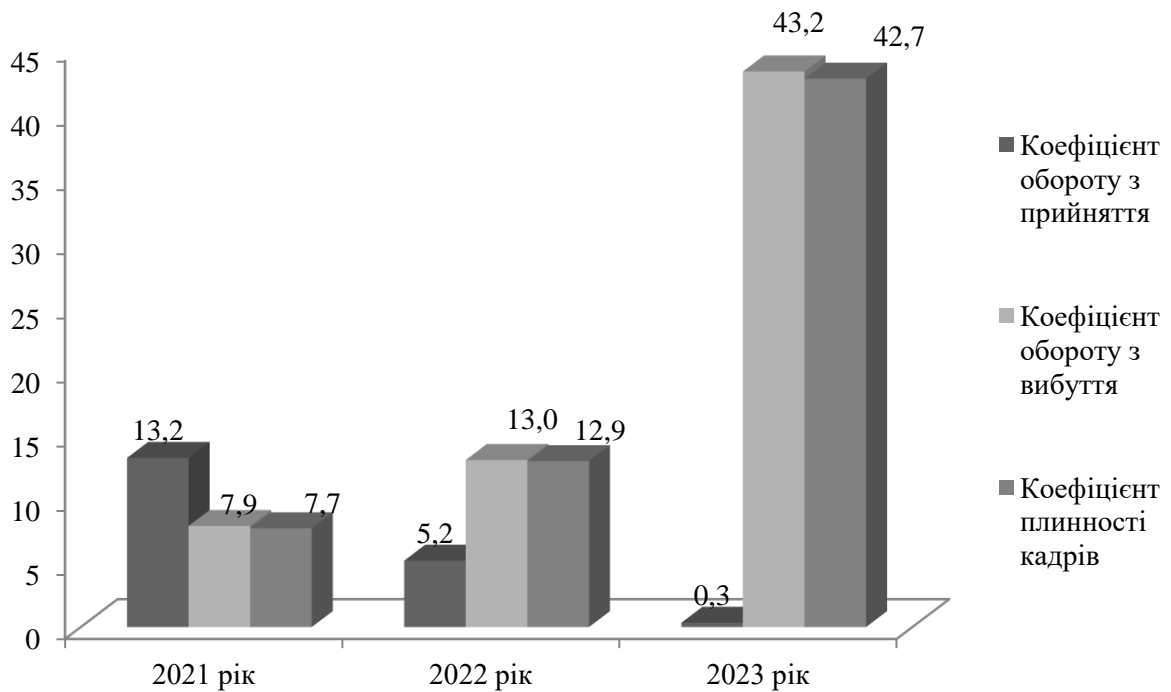


Рис. 2.3. Аналіз динаміки коефіцієнтів руху персоналу на ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр. (побудовано автором)

Проведений аналіз динаміки коефіцієнтів руху персоналу ПрАТ «СКФ Україна» показує, що після 2021 року відбулося різке зниження коефіцієнта обороту з прийняття персоналу – з 13,2% до 0,3%. Тоді як зростання коефіцієнта обороту з вибуття загалом було більш поступальним – з 7,9% у 2021 році до 43,2% у 2023 році. Також значно звертає увагу й аналогічне зростання коефіцієнта плинності кадрів – з 7,7% у 2021 році до 42,7% у 2023 році. Такі значні зміни загалом говорять про позитивні й переважно негативні тенденції зміни вказаних коефіцієнтів руху персоналу на даному підприємстві. При цьому, видно, що значення розглянутих коефіцієнтів вибуття та плинності кадрів у 2021 році не перевищували значення коефіцієнта обороту з прийняття персоналу, а в інших періодах навпаки.

На наступному етапі вважаємо за доцільне також здійснити порівняльний аналіз зміни коефіцієнтів стабільності і загального обороту персоналу ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр. (рис. 2.4).

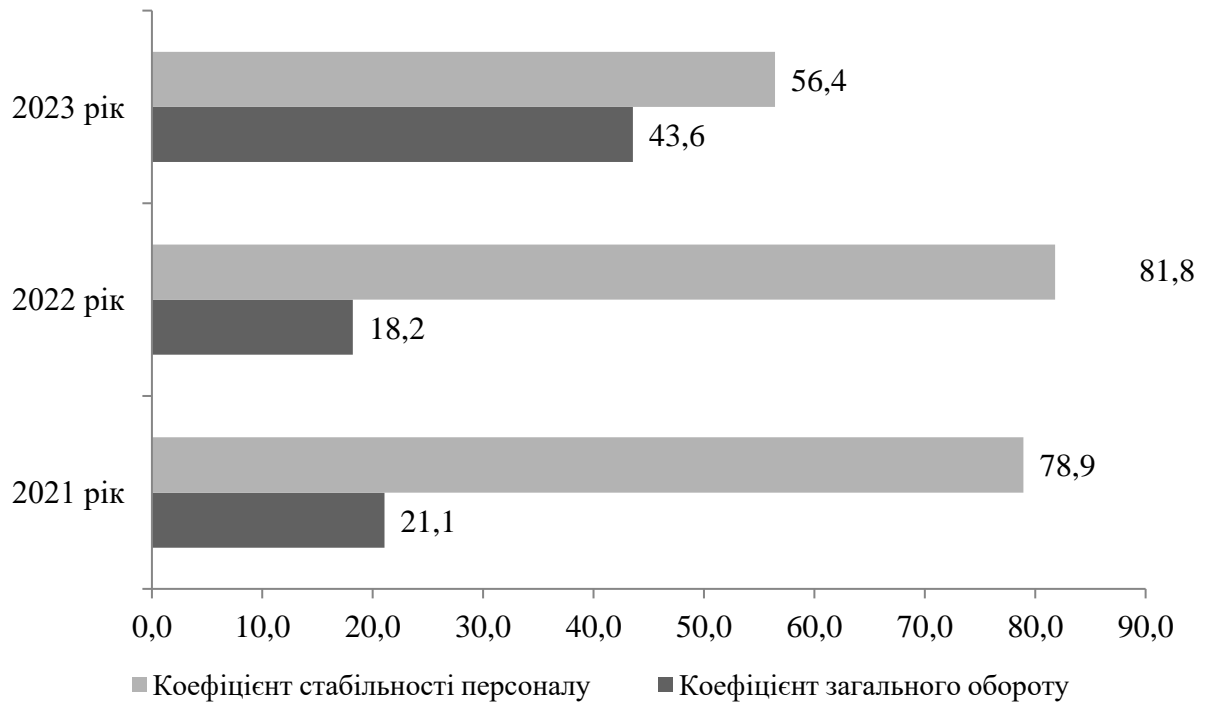


Рис. 2.4. Порівняння динаміки коефіцієнтів стабільності і загального обороту персоналу ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр. (побудовано автором)

Видно, що ПрАТ «СКФ Україна» загалом стабілізувало чисельність свого персоналу, адже значення коефіцієнта стабільності збільшилися з 56,4% у 2021 році до 78,9% у 2023 році.

Загалом це відбулося переважно через те, що на нашому підприємстві зменшився й рівень загального обороту персоналу – з 43,6% у 2021 році до 21,1% у 2023 році.

Отже, можна констатувати, що ПрАТ «СКФ Україна» стабілізувалося процеси руху персоналу, особливо у 2023 році, що дозволило йому знизити рівень вибуття та плинності кадрів, натомість збільшити показники прийняття персоналу у звітному періоді.

На подальшому етапі аналізу вивчимо показники озброєності працівників ПрАТ «СКФ Україна». Для цього проведемо аналіз фондо-, технічно- і енергоозброєності його персоналу протягом 2021-2023 рр. (табл. 2.2).

Бачимо, що результати розрахунків показують, що на рівні постійного зростання вартості основних фондів – на 42652 тис грн у 2021-2022 рр. та на

50753 тис грн у 2022-2023 рр., зокрема їх активної частини – загалом відповідно на 33511 тис грн та 61645 тис грн, підприємству вдалося певним чином покращити ряд показників щодо озброєності праці працівників.

Таблиця 2.2. Аналіз фондо-, технічно- та енергоозброєності персоналу ПрАТ «СКФ Україна» протягом 2021-2023 рр.

Показник	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Абсолютне відхилення	
				2022 від 2021	2023 від 2022
Середньорічна вартість, тис. грн.					
- основних фондів	1047885	1090537	1141290	42652	50753
- активної частини	555379	588890	650535	33511	61645
Середньооблікова чисельність працівників, особу	1130	1121	895	-9	-226
Спожито електроенергії, тис.кВт.г.	10716	11746	9814	1030	-1932
Фондоозброєність, грн./особу	927,3	972,8	1275,2	45,5	302,4
Технічна озброєність, грн./особу	491,5	525,3	726,9	33,8	201,5
Енергоозброєність, тис.кВт.г./особу	9,5	10,5	11,0	1,0	0,5

Примітка. Побудовано автором.

Цьому також сприяло зменшення середньооблікової чисельності працівників підприємства – з 1130 осіб до 895 осіб. В результаті показник фондоозброєності збільшився з 927,3 грн/ особу у 2021 році до 1275,2 грн/особу у 2023 році, або у 1,4 рази. Аналогічною тенденцією до збільшення характеризувався й показник технічної озброєності, який збільшився з 491,5 грн/особу до 726,9 грн/особу, або у 1,5 рази. Крім того, також аналізуючи зміну показника енергоозброєності працівників, ми можемо побачити, що він збільшувався меншими темпами – з 9,5 тис.кВт.г./особу у 2021 році до 11,0 тис.кВт.г./чол. у 2023 році, або на 15,6% за період.

Надалі для наочності у вигляді діаграми вивчено й динаміку розрахованих у попередній таблиці показників фондо-, технічно- і енергоозброєності персоналу ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр. (рис. 2.5).

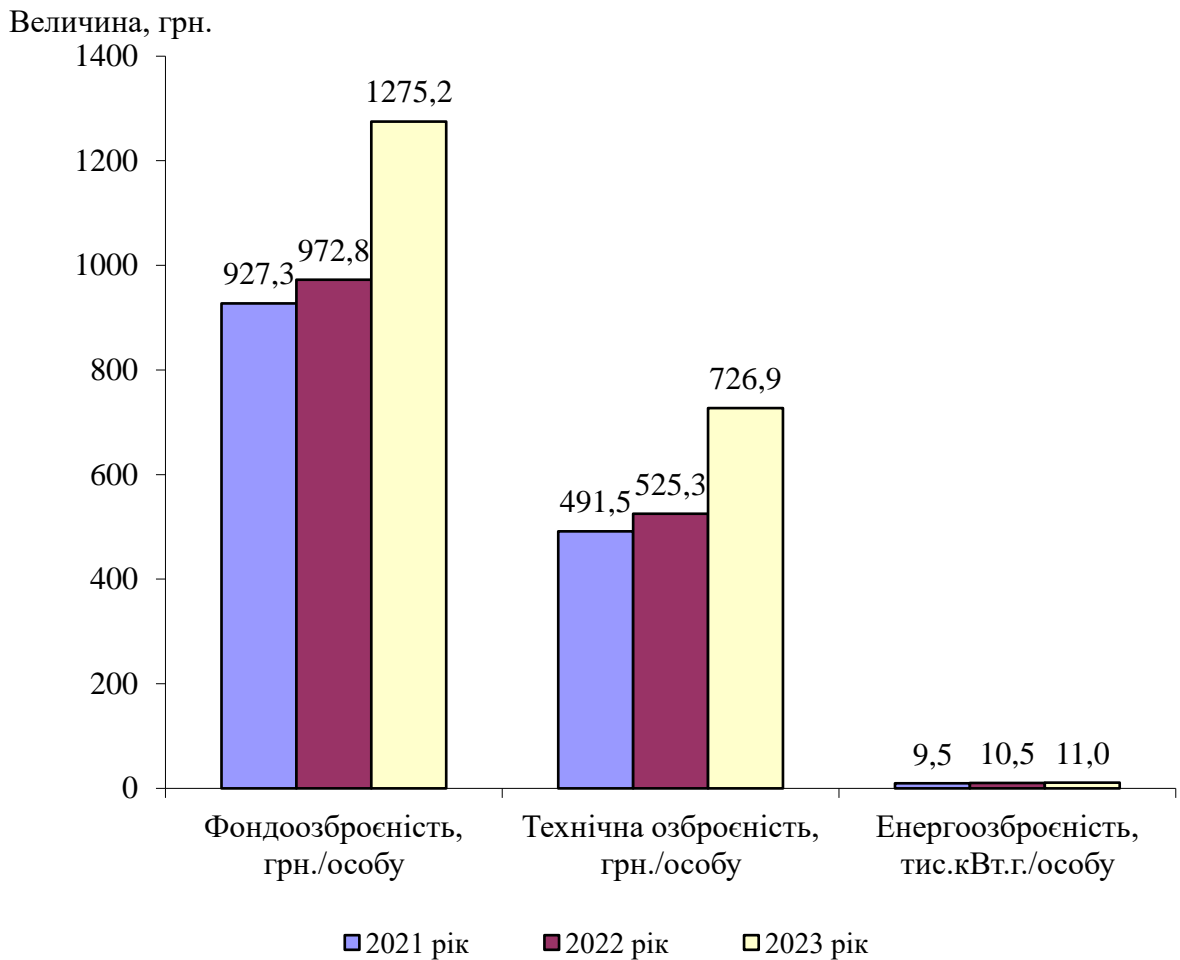


Рис. 2.5. Порівняння динаміки показників фондо-, технічно- та енергоозброєності персоналу ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр.
(побудовано автором)

Як видно з цього рисунку, протягом аналізованого періоду відбувалося найбільше зростання показників фондоозброєності працівників з 927,3 грн до 1275,2 грн на особу. Також тільки позитивною, але ще меншою за величиною була динаміка й технічної озброєності – з 491,5 грн до 726,9 грн на особу. Але також видно, що й показник енергоозброєності праці також зростав – з 9,5 тис кВт-г до 11,0 тис кВт-г у 2023 році.

Отже, можна також констатувати, що на ПрАТ «СКФ Україна» переважали позитивні тенденції як по зміні показників руху персоналу, так і по зміні показників його озброєності, що значно сприяє підвищенню ефективності використання персоналу протягом звітної періоду.

2.3. Факторний аналіз та оцінка ефективності використання персоналу підприємства

На подальшому етапі вивчено динаміку основних показників ефективності використання персоналу підприємства у 2021-2023 роках (табл. 2.3).

Загалом виробіток продукції в середньому на 1 працівника мав тенденцію до зниження з 1683 до 1453 тис грн, або 13,6%, а в розрахунку на 1 робітника – на 12,8%.

Аналізуючи показник рентабельності персоналу, бачимо, що він змінювався більшими темпами – з позитивних 91,7 тис грн на особу у 2021 році до негативних 243 тис грн у 2023 році.

З іншого боку, видно, що показник фонду робочого часу в середньому на одного штатного працівника ПрАТ «СКФ Україна» також поступово зменшувався – з 1949 год у 2021 році до 1916 год у 2023 році, або на 1,7%.

Поряд з цим бачимо, що питома вага відпрацьованого часу в загальному фонді робочого часу підприємства мала тенденцію до зниження – з високих 81,3% у 2021 році до менших 76,9% у 2023 році.

Крім того, про підвищення ролі персоналу на підприємстві свідчить зростання питомої ваги витрат на оплату праці в операційних витратах підприємства – з 15,0% до 16,4% у 2023 році.

Надалі відбулося вивчення зміни показника зарплатомісткості виробництва продукції (сума зарплати в середньому на 1 грн товарної продукції), який свідчить про незначне збільшення з 0,15 грн до 0,20 грн у 2023 році, що свідчить про зниження частки витрат на оплату праці в зальних обсягах виробництва даного підприємства протягом звітного періоду.

Надалі детальніше вивчено динаміку зміни показника чистий дохід від реалізації продукції у розрахунку на 1 грн витрат на оплату праці, який показує, що його незначне зниження з 7,01 грн до 5,05 грн, або загалом на 28,1% до рівня 2021 року було викликане переважно значним зниженням обсягів

реалізації продукції підприємства. Тобто можна говорити, що кожна гривня зарплати стала давати меншу віддачу у 2023 році порівняно з 2021 роком.

Таблиця 2.3. Динаміка показників ефективності використання персоналу ПрАТ «СКФ Україна» у 2021-2023 роках

Показники	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Абсолютне відхилення, +/-			Відносне відхилення, %		
				2022/2021	2023/2022	2023/2021	2022/2021	2023/2022	2023/2021
Виробіток продукції (тис. грн.) в середньому на одного:									
- працівника	1683	1554	1453	-128	-101	-229	-7,6	-6,5	-13,6
- робітника	2103	1930	1834	-174	-95	-269	-8,3	-4,9	-12,8
Рентабельність персоналу (Чистий прибуток у розрахунку на 1 працівника), тис грн./особу	91,7	16,5	-243	-75	-260	-335	-82,0	-	-
Фонд робочого часу в середньому на одного штатного працівника, год	1949	1936	1916	-13	-20	-33	-0,6	-1,1	-1,7
Питома вага відпрацьованого часу в загальному фонді робочого часу, %	81,3	81,0	76,9	-0,4	-4,1	-4,5	-0,5	-5,0	-5,5
Питома вага витрат на оплату праці в операційних витратах підприємства, %	15,0	17,2	16,4	2,2	-0,8	1,3	14,4	-4,8	8,9
Зарплатомісткість виробництва продукції (сума зарплати в 1 грн товарної продукції), грн.	0,15	0,17	0,20	0,02	0,04	0,06	11,79	23,1	37,6
Чистий дохід від реалізації продукції на 1 грн витрат на оплату праці, грн.	7,01	5,91	5,05	-1,11	-0,86	-1,97	-	-	-
Витрати на підвищення кваліфікації та профнавчання у розрахунку на 1 працівника, тис. грн.	5,62	5,64	6,17	0,02	0,54	0,56	0,39	9,5	9,9

Примітка. Побудовано автором.

На наступному етапі аналізу вивчено динаміку витрат на підвищення кваліфікації й профнавчання у розрахунку на 1 працівника, які протягом аналізованого періоду загалом зросли на незначну величину – з 5,62 тис грн у 2021 році до 6,17 тис грн у 2023 році, або на 9,9%, але все це не компенсує навіть і офіційної інфляції, що говорить про значну недостатність вкладень підприємства в дані напрями розвитку у звітному періоді.

Отже, для підсумування цього за підсумками проведеного аналізу можна також робити висновок про покращення більшості показників, які відображають ефективність використання персоналу даного підприємства у 2021-2023 роках.

Серед узагальнюючих показників ефективності використання персоналу на ПрАТ «СКФ Україна» переважна більшість фахівців разом із показником продуктивності праці виділяють і показник рентабельності персоналу, який розраховується як відношення чистого прибутку й середньооблікової чисельності працівників підприємства. Тобто цей показник по-суті характеризує суму чистого прибутку, який припадає у середньому на 1 працівника даного підприємства. Відповідно на основі вказаного показника можна також зробити висновок, яку суму прибутку у середньому забезпечує підприємству в середньостатистичний працівник.

Надані проведемо факторний аналіз рівня рентабельності персоналу, який доцільно проводити на основі простих факторних моделей, які дещо детальніше викладені у працях Г. Савицької [25].

«Перша модель дозволяє оцінити вплив на зміну рентабельності персоналу таких трьох факторів:

- рентабельності продажу;
- оборотності капіталу;
- капіталозброєності.

Тоді як друга модель надає можливість оцінити вплив на зміну рентабельності персоналу таких трьох факторів:

- рентабельності продажу;
- долі виручки у вартості товарної продукції;
- продуктивності праці.

Відповідні факторні моделі будуються у вигляді добутку цих трьох факторних показників, а розмір впливу визначених факторів на загальну зміну показника рентабельності персоналу оцінюється переважно за методом абсолютних різниць» [25].

Загалом дані для проведення факторного аналізу зміни рентабельності персоналу ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр. представлено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4. Дані для факторного аналізу рентабельності персоналу ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр.

Показник	2021 рік	2022 рік	2023 рік	Абсол. відхилення		
				2022 / 2021	2023 / 2022	2023 / 2021
Чистий прибуток підприємства, тис.грн.	103632	18467	-217789	-85165	-236256	-321421
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	1130	1121	895	-9,0	-226,0	-235
Чиста виручка від реалізації, тис.грн.	1980540	1708310	1340754	-272230	-367556	-639786
Обсяг виробництва у діючих цінах, тис.грн.	1901318	1742476	1300531	-158842	-441945	-600787
Питома вага чистої виручки у вартості товарної продукції, %	104,17	98,04	103,09	-6,1	5,1	-1
Середньорічна сума капіталу, тис.грн.	1492899	1701690	1362020	208791	-339670	-130879
Прибуток на одного працівника, тис.грн.	91,7	16,47	-243,3	-75,24	-259,81	-335,05
Рентабельність продукції, %	5,5	1,06	-16,7	-4,4	-17,8	-22
Рентабельність продажу, %	5,2	1,08	-16,2	-4,2	-17,3	-21
Коефіцієнт оборотності капіталу	1,327	1,004	0,984	-0,3	0,0	0
Сума капіталу на одного працівника, тис.грн.	1321,1	1518,0	1521,8	196,9	3,8	201
Середньорічний виробіток працівника в діючих цінах, тис. грн.	1682,6	1554,4	1453,1	-128,2	-101,3	-229

Примітка. Побудовано автором.

Тому, як бачимо з даної таблиці спостерігалися переважно позитивні тенденції більшості показників, які також впливають на зміну показника рентабельності персоналу підприємства у поточному періоді. Позитивні тенденції спостерігалися переважно щодо зміни показника капіталоозброєності персоналу й суми капіталу підприємства, тоді як загалом відбувалося зниження середньооблікової чисельності працівників даного підприємства.

Розглянуті тенденції надалі можуть стати визначальними і для вивчення впливу факторів на зміну показника рентабельності персоналу підприємства в аналізованому періоді.

Отже, на наступному етапі проведено розрахунок і порівняння впливу факторів на розмір прибутку в розрахунку на 1 працівника за 2021-2023 рр. (за 1 моделлю), а його результати представлено на рисунку 2.6.

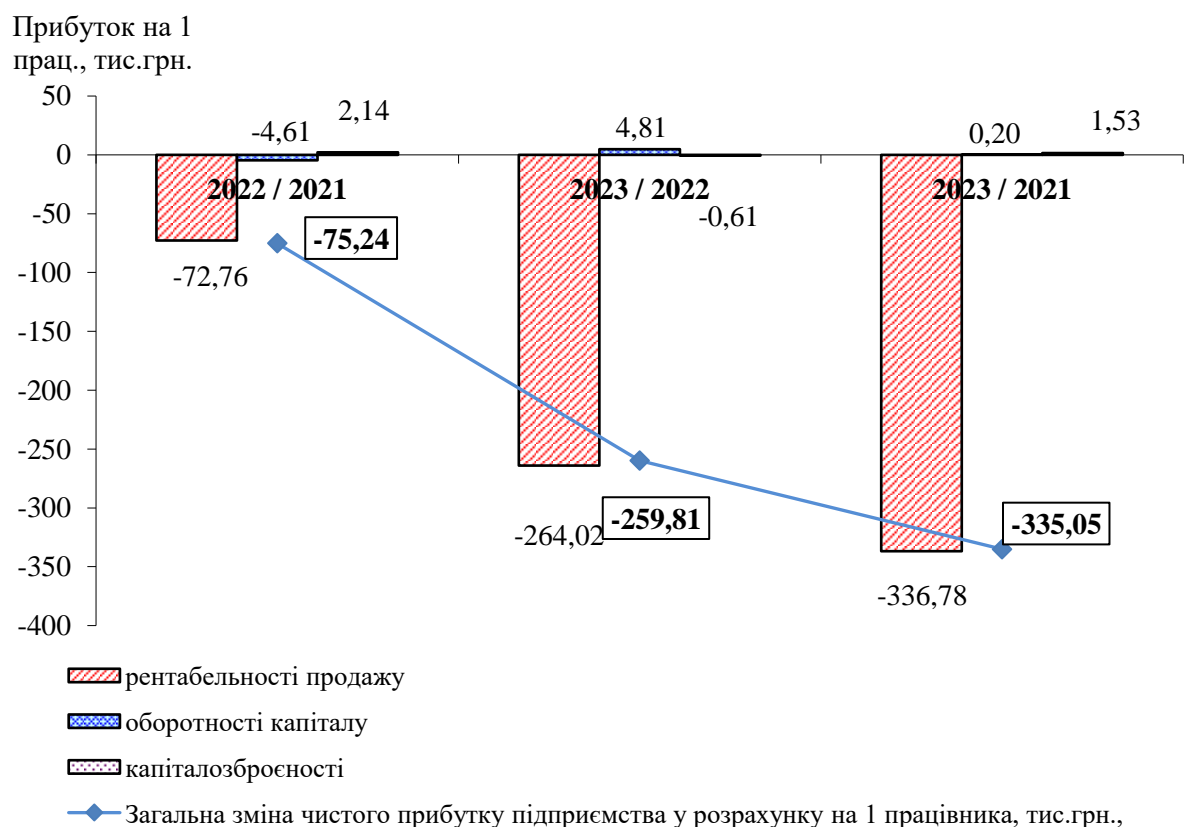


Рис. 2.6. Порівняння впливу факторів на зміну прибутку на 1 працівника ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр. (1 модель)

Цілком очевидно, що позитивний вплив на зміну цього показника протягом аналізованого періоду мала зміна лише одного показника – капіталоозброєності (+1,53 тис грн), який все одно був значно менший, ніж негативний вплив інших факторів – оборотності капіталу (+0,20 тис грн) та рентабельності продажу (-336,85 тис грн), що загалом призвело до позитивного збільшення й рівня рентабельності персоналу на 335,1 тис грн. Дещо подібні зміни цих показників були характерні і для інших періодів протягом 2021-2023 років.

Надалі було проведено розрахунок і порівняння розміру впливу факторів на суму прибутку на 1 працівника за 2021-2023 рр. (за 2 моделлю), результати якого представлено на рисунку 2.7.

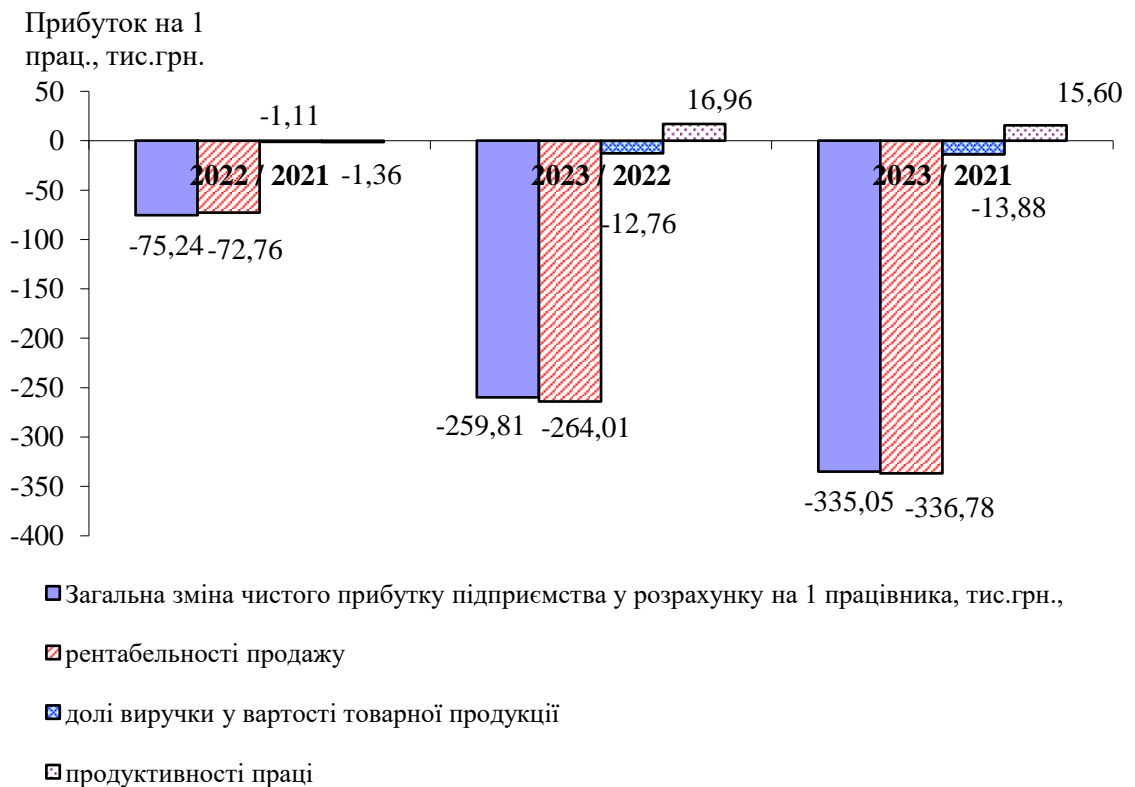


Рис. 2.7. Порівняння впливу факторів на зміну прибутку на 1 працівника ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 рр. (2 модель)

Отже, бачимо, що отримані результати поточного аналізу показують, що є найменший вплив та зміну вказаного показника протягом аналізованого

періоду мала лише зміна показника продуктивності праці у 2021 році (-1,11 тис грн). А зв цілому за період 2021-2023 рр. усі вказані фактори мали негативний вплив – рентабельність продажу (-336,78 тис грн) та доля виручки у вартості товарної продукції (-13,88 тис грн), а їх сумарний позитивний вплив загалом досягнув значення 350,65 тис грн.

Отже, на основі проведеного аналізу загалом можна дати негативну оцінку ефективності використання персоналу на ПрАТ «СКФ Україна» у звітному періоді, особливо у 2023 році, що було підтверджено у процесі аналізу зміни показника рентабельності персоналу.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У даній кваліфікаційній роботі бакалавра узагальнено отримані результати аналізу й оцінки, а також викладено пропозиції для підвищення ефективності використання персоналу на ПрАТ «СКФ Україна», які дозволили сформулювати ряд висновків і пропозицій:

1. В умовах економічної нестабільності, коли підприємства стикаються з викликами та обмеженнями, ефективне використання людських ресурсів стає ключовим фактором для виживання та розвитку. Це стосується не лише кількісного, але й якісного складу персоналу, адже саме від кваліфікації, досвіду та мотивації працівників залежать результати діяльності компанії.

2. На жаль, питання управління персоналом в кризові періоди досліджені недостатньо. Не існує чіткої методології, яка б допомогла підприємствам оптимально формувати кадровий склад з урахуванням мінливих умов ринку. Відсутні методи визначення оптимальної чисельності та якісного складу персоналу в умовах різких змін обсягів виробництва. Не розроблені комплексні концепції та програми перспективного розвитку та ефективного використання персоналу, що призводить до втрати цінних кадрів та зниження мотивації працівників.

3. В рамках наукового дослідження сутності ефективності праці, її взаємозв'язку з продуктивністю праці та результативністю, важливо чітко окреслити та розмежувати ці поняття. Ефективність праці виступає багатогранною категорією, що охоплює не лише продуктивність праці, але й результативність. Продуктивність праці, виражаючись кількісними показниками, відображає обсяг виконаної роботи за певний час.

4. Результативність ґрунтується на якісних характеристиках, адже фокусується на досягненні поставлених цілей та відповідності результатів очікуванням. Ефективна праця не обмежується лише виконанням більшого обсягу роботи. Вона передбачає досягнення кращих результатів при менших витратах ресурсів.

5. Визначено, що ефективність використання персоналу на підприємстві є ключовим фактором, що визначає його конкурентоспроможність та стійкий розвиток. Для комплексної оцінки цього показника необхідна система взаємопов'язаних показників та методів їх вимірювання, які ґрунтуються на науковому підході.

6. Ефективне використання персоналу на підприємстві потребує наукового підходу до вимірювання та оцінки цього показника. Система взаємопов'язаних кількісних та якісних показників, а також використання різноманітних методів дослідження, дозволяють отримати комплексну картину та виявити резерви для підвищення ефективності.

7. Встановлено, що на ефективність використання персоналу на підприємстві залежить від комплексу взаємопов'язаних факторів. Рівень освіти, знань, навичок та досвіду працівників суттєво впливає на їх продуктивність та результативність роботи. Зацікавленість працівників у результатах праці, сприятливий психологічний клімат та система стимулювання роблять їх працю більш ефективною. Комфортні умови праці, повага до особистості працівника та сприятливий психологічний клімат позитивно впливають на їх лояльність та віддачу роботі.

8. На основі проведеного аналізу можна зробити такі висновки про роботу ПрАТ «СКФ Україна» за 2021-2023 роки. У 2023 році компанія мала збитки. Це було пов'язано зі зниженням обсягу виробництва та чистого доходу від реалізації продукції, а також зі зростанням операційних витрат. Рентабельність продажів та рентабельність активів компанії також знизилися у 2023 році. Дебіторська заборгованість компанії зросла, а кредиторська заборгованість зменшилася у 2023 році. Коефіцієнт зносу основних фондів та фондівіддача основних засобів погіршилися у 2023 році. Тобто бачимо, що у 2023 році відбулося суттєве погіршення більшості основних показників діяльності ПрАТ «СКФ Україна».

Важливо зазначити, що вимірювання ефективності використання персоналу не є разовим заходом. Це постійний процес, який потребує систематичного моніторингу, аналізу та вдосконалення методів оцінки.

Вкрай важливою є розробка методів забезпечення індивідуального підходу до стимулювання та зацікавлення працівників в кінцевих результатах діяльності підприємства. Це може бути досягнуто шляхом запровадження гнучкої системи оплати праці, програм лояльності, надання можливостей для професійного та творчого розвитку.

Тільки завдяки комплексному підходу до управління персоналом, який ґрунтується на індивідуальному підході, мотивації та зацікавленості працівників, підприємства зможуть зберегти свою стійкість та досягти стійкого соціально-економічного розвитку.

Визначення кадрових потреб організації - це процес, який допомагає компаніям зрозуміти, скільки та яких працівників їм потрібно для досягнення своїх стратегічних цілей. Цей процес є важливою частиною стратегічного планування персоналу та може допомогти організаціям.

Ринок праці постійно змінюється під впливом різноманітних факторів, таких як технологічний прогрес, глобалізація, демографічні зміни та державна політика. Ці зміни мають значний вплив на потребу в персоналі, змушуючи підприємства адаптуватися та переглядати свої стратегії управління людськими ресурсами.

Очікується, що автоматизація та штучний інтелект замінять багато рутинних завдань, які виконуються людьми, що призведе до скорочення робочих місць у деяких галузях. Проте, водночас з'являться нові можливості в сферах, пов'язаних з розробкою, впровадженням та обслуговуванням цих технологій.

В той же час сфера послуг продовжуватиме зростати, випереджаючи темпи зростання інших секторів економіки. Це призведе до зростання попиту на фахівців з навичками міжособистісного спілкування, критичного мислення та вирішення проблем.

У багатьох країнах світу спостерігається старіння населення, що призводить до дефіциту робочої сили та збільшення навантаження на системи соціального забезпечення. Цей фактор може стимулювати підвищення пенсійного віку та збільшення частки жінок на ринку праці.

Глобалізація призводить до посилення конкуренції на світовому ринку праці, що змушує підприємства переносити виробництво до країн з дешевою робочою силою. Це може призвести до втрати робочих місць у деяких країнах, але також може створити нові можливості в інших.

У сучасному динамічному світі організації стикаються з постійною потребою в розвитку своїх співробітників. Для того, щоб залишатися конкурентоспроможними та досягати своїх цілей, компаніям необхідно інвестувати в навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрний ріст своїх працівників.

План розвитку персоналу - це структурований підхід до визначення потреб в розвитку персоналу, розробки та впровадження заходів, спрямованих на підвищення їх навичок, знань та компетенцій.

Підбір та найм талановитих і кваліфікованих працівників є одним із найважливіших напрямів діяльності для будь-якої компанії. Це основа для побудови ефективної команди, яка здатна досягати поставлених цілей, генерувати інноваційні ідеї та забезпечувати конкурентоспроможність на ринку.

Від кваліфікації та досвіду працівників безпосередньо залежить їх продуктивність, а значить, і загальні результати роботи компанії. Згуртована команда, де кожен працівник відчуває себе цінним і на своєму місці, має значно вищий рівень мотивації та лояльності до компанії. Неправильно підібраний персонал може завдати шкоди компанії через низьку продуктивність, помилки, порушення правил або навіть крадіжки.

Використання чітких та об'єктивних критеріїв відбору кандидатів є одним із ключових факторів успішного найму. Ці критерії слугують основою для

порівняння кандидатів та прийняття обґрунтованого рішення про те, хто з них найкраще підходить для вакансії.

Оцінка персоналу є необхідним компонентом ефективного управління людськими ресурсами на будь-якому підприємстві. Вона дозволяє ідентифікувати сильні та слабкі сторони співробітників, оцінювати їх потенціал та приймати обґрунтовані рішення щодо їх розвитку, кар'єрного росту та мотивації.

На підприємстві з виробництва підшипників, де важливу роль відіграють технічні знання, навички та досвід, використання сучасних методів оцінки персоналу стає особливо актуальним.

У сучасному світі, де конкуренція за талановитих працівників дуже висока, створення сприятливого іміджу роботодавця стає ключовим фактором успіху для будь-якої компанії.

Адаптація нових працівників – це важливий процес, який допомагає їм швидше освоїтися в компанії, зрозуміти її культуру, цінності та правила, налагодити контакт з колегами та стати продуктивними.

На підприємстві з виробництва підшипників, де виробничий процес є складним та вимагає високої кваліфікації, програми адаптації нових працівників стають особливо актуальними.

Також доцільно взяти до уваги сучасні напрями ефективного використання персоналу, зокрема цікавим є система kaizen яка ґрунтується на принципі постійного вдосконалення та залучення всіх співробітників до процесу покращення. Кожен працівник може пропонувати свої ідеї щодо покращення роботи, а керівництво заохочує та підтримує ці ініціативи. Завдяки цьому система kaizen допомагає підвищити продуктивність праці, знизити витрати та покращити якість продукції.

Система гнучкого робочого часу дозволяє працівникам самостійно обирати час початку та закінчення роботи це дає їм більше свободи та можливості збалансувати роботу та особисте життя. Завдяки цьому система гнучкого робочого часу підвищує задоволеність працею та мотивацію співробітників.

Система бонусів та заохочень мотивує своїх співробітників досягати кращих результатів. Ці бонуси можуть бути у вигляді грошових виплат, додаткових вихідних, подарункових карток або інших пільг. Завдяки цьому система бонусів та заохочень допомагає підвищити продуктивність праці та досягти цілей компанії.

Багато компаній інвестують у розвиток своїх співробітників, пропонуючи їм навчання, тренінги та можливості для кар'єрного росту. Це допомагає підвищити кваліфікацію працівників, зробити їх більш цінними для компанії та мотивувати їх до кращої роботи.

Багато компаній беруть участь у соціальних проектах, допомагають нужденним та роблять свій внесок у розвиток суспільства. Це покращує імідж компанії, робить її більш привабливою для талановитих працівників та збільшує лояльність клієнтів.

Оцінка ефективності використання персоналу є фундаментальним фактором, що зумовлює зростання загальної ефективності діяльності підприємства. Ретельне дослідження професійного потенціалу працівників дає змогу максимально його використовувати. Це сприяє оптимальному розподілу завдань, підвищенню продуктивності та досягненню кращих результатів.

Систематичний моніторинг ефективності роботи персоналу дозволить виявляти проблемні зони, вживати заходів для їх усунення та стимулюватиме кращу роботу.

Для максимального використання потенціалу працівників та підвищення загальної ефективності діяльності підприємства необхідно впровадити комплексну систему оцінки персоналу.

Впровадження комплексної системи оцінки персоналу є ключовим фактором для покращення роботи з персоналом, підвищення його продуктивності та досягнення загальної ефективності діяльності підприємства.

Система оцінки персоналу, що базується на кінцевих результатах діяльності підприємства, є одним із методів оцінювання ефективності роботи

працівників. Вона ґрунтується на аналізі ключових показників ефективності (KPI) підприємства, до яких належать:

Хоча системи оцінки персоналу, засновані на кінцевих результатах діяльності підприємства та формах та методах роботи, мають певні переваги, вони не можуть повною мірою оцінити ефективність використання трудового потенціалу. Це пов'язано з тим, що ефективність передбачає співвідношення результату та витрат, а перераховані вище системи включають лише показники, що характеризують результат використання трудового потенціалу на підприємстві.

Застосування системи загальноприйнятих показників ефективності використання трудових ресурсів для оцінки кадрової роботи на підприємстві дає можливість з чіткістю визначити, наскільки раціонально використовується наявний персонал.

Варто використовувати систему винагород, яка чітко пов'язує виплати з індивідуальними та командними досягненнями. Роботодавці повинні пропонувати конкурентну заробітну плату, що дозволить зменшити плинність кадрів та покращити соціально-психологічний клімат в колективі.

Для багатьох людей просування по службі є важливою частиною кар'єрного зростання та професійного розвитку. Що сприятиме більшій відповідальності, кращої комунікації та загального почуття задоволення роботою.

Заохочення працівників залежно від їхнього вкладу в кінцевий результат є поширеною практикою, яка може мати багато переваг як для працівників, так і для роботодавців. Ця система може допомогти підвищити мотивацію, продуктивність та залученість, а також сприяти кращому вирівнюванню цілей працівників з цілями організації.

Справедливий розподіл навантаження між працівниками є важливою складовою ефективного управління персоналом та сприяє підвищенню мотивації, продуктивності, а також зменшити стрес у працівників.

Гнучкість системи ефективної праці можна визначити як здатність системи адаптуватися до мінливих умов та потреб без втрати продуктивності чи якості.

Досить важливо для ефективного використання персоналу на підприємстві провести покращення умов праці. Покращення умов праці – це багатогранний процес, спрямований на створення сприятливого середовища, яке стимулює продуктивність, задоволеність та загальне благополуччя працівників. Необхідно забезпечити робочого місце всім необхідним, що дозволить мінімізувати ризики виникнення травм та захворювань, пов'язаних з роботою.

Надання безкоштовного харчування працівникам може мати багато переваг, як для самих працівників, так і для компанії. Адже сильна корпоративна культура може створити почуття приналежності та єднання для працівників. Працівники, які відчують себе частиною команди та цінують корпоративну культуру, з більшою ймовірністю будуть задоволені своєю роботою.

У сучасному світі автоматизація та механізація складних процесів відіграють все більш важливу роль у різних сферах діяльності, включаючи виробництво, логістику, сферу послуг, а також науково-дослідницьку роботу. Впровадження цих технологій призводить до значного покращення ефективності, продуктивності та якості роботи.

Автоматизація – це процес заміни людської праці автоматичними системами, які здатні самостійно виконувати певні завдання. Цей процес може ґрунтуватися на різних технологіях, таких як промислові роботи, комп'ютерне зрозуміння мови, та інші.

Психологічний клімат колективу - це сукупність психологічних умов, які впливають на діяльність, психічний стан і поведінку членів колективу. Сприятливий психологічний клімат сприяє підвищенню працездатності, творчості, згуртованості, а також покращенню якості роботи та загальної атмосфери в колективі.

Ті працівники, які мають доступ до медичного страхування, частіше звертаються за медичною допомогою та отримують необхідне лікування. Це

може призвести до покращення їхнього загального стану здоров'я та зниження рівня хронічних захворювань.

Необхідно забезпечити доступ до програм фітнес- та оздоровлення також може покращити фізичне та психічне здоров'я працівників. Фізична активність може допомогти знизити ризик серцево-судинних захворювань, діабету та інших хронічних захворювань. Вона також може покращити настрій, зменшити рівень стресу та підвищити рівень енергії.

Працівники, які мають доступ до соціального пакету, як правило, більш мотивовані та продуктивні. Вони також частіше залишаються в компанії на довгий час. Це може призвести до значної економії для компанії, адже їй не потрібно витратити час та ресурси на пошук та навчання нових співробітників.

Необхідно забезпечити гнучкий графік роботи, що сприяє зростанню задоволення своєю роботою та сприяє відчуттю кращого балансу між роботою та особистим життям. Це сприятиме підвищенню їхньої продуктивності та творчості.

Організація курсів підвищення кваліфікації та різних тренінгів є важливим аспектом розвитку персоналу в сучасних організаціях. Це дозволяє працівникам оновлювати свої знання, навички та компетенції, що, в свою чергу, може пр

Важливо розуміти, що всі ці напрямки є взаємопов'язаними та доповнюють один одного.

Удосконалення техніки та використання нового обладнання може потребувати від співробітників нових знань та навичок, які вони можуть отримати на курсах та тренінгах.

Тому для досягнення максимального ефекту важливо використовувати всі перераховані напрямки комплексно. Це дозволить створити систему ефективного управління персоналом, яка буде сприяти підвищенню продуктивності праці всіх співробітників, покращенню якості роботи та загальному успіху компанії.

Додатково, важливо зазначити, що окрім перерахованих напрямків, існують й інші фактори, які можуть впливати на ефективність роботи персоналу.

Тому для досягнення найкращих результатів важливо комплексно підходити до питання підвищення ефективності роботи персоналу сприятиме покращення їхньої продуктивності.

Коли працівники задоволені своєю заробітною платою, вони більш схильні залишатися в компанії на довгий час. Це економить час та ресурси, які витрачаються на пошук та навчання нових співробітників. Працівники, які відчують, що їхню роботу цінують гідно, більш мотивовані та продуктивні. Вони також частіше беруть на себе відповідальність та ініціативу. Конкурентоспроможна заробітна плата може допомогти компанії залучити та утримати кращих фахівців у своїй галузі.

Таким чином, підвищення рівня заробітної плати може бути вигідним як для працівників, так і для компанії. Це є інвестицією в лояльність, продуктивність та загальний успіх компанії. Важливо зазначити, що рівень заробітної плати - це лише один з факторів, які впливають на задоволеність працівників роботою.

Інші важливі фактори включають умови праці, психологічний клімат у колективі, можливості для розвитку та кар'єрного росту тощо. Тому для досягнення найкращих результатів важливо комплексно підходити до питання мотивації та утримання персоналу.

Можливості кар'єрного зростання та відновлення сил є важливими факторами, які впливають на мотивацію, продуктивність та лояльність молодих фахівців. Працівники, які мають чітке уявлення про кар'єрні можливості в компанії, більш мотивовані досягати кращих результатів. Можливість кар'єрного зростання сприяє підвищенню рівня задоволеності роботою та зниженню плинності кадрів.

Відпочинок та відновлення сил важливі для збереження фізичного та психічного здоров'я працівників, що, в свою чергу, може призвести до

зниження рівня стресу, тривожності та вигорання. Працівники, які мають можливість відпочивати та відновлювати сили, більш креативні та продуктивні.

Ефективне управління персоналом відіграє ключову роль у успіху будь-якого підприємства. Компетентний та мотивований персонал здатен генерувати більше ідей, працювати швидше та якісніше, що веде до зростання обсягів виробництва та покращення результатів. Ефективна система підбору персоналу допомагає знаходити кваліфікованих працівників, які потребують менше навчання та менш схильні до помилок.

Мотивація та задоволеність працею знижують плинність кадрів, що економить кошти на пошук та найм нових працівників.

Зниження рівня травматизму та професійних захворювань завдяки належним умовам праці та інструктажу з техніки безпеки також веде до економії коштів.

Справедливе та шанобливе ставлення до працівників, визнання їхніх досягнень та створення можливостей для розвитку зроблять їх більш лояльними до підприємства. Залучення працівників до прийняття рішень та надання їм свободи дій у рамках своїх повноважень сприятиме зростанню їхньої замученості до роботи.

Інвестиції в персонал - це не витрати, а вкладення в майбутнє підприємства. Вони окупаються зростанням продуктивності праці, зниженням витрат, покращенням якості продукції/послуг, збільшенням лояльності та замученості персоналу, а також покращенням іміджу та репутації на ринку.

Отже, ефективність використання персоналу – це комплексне поняття, що охоплює низку функціональних підсистем, спрямованих й оптимізацію використання кадрового потенціалу певного підприємства. Тільки більш ґрунтовний і комплексний підхід до впровадження цієї системи може забезпечити ефективне використання людських ресурсів та досягти стійкого успіху підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кузьменко А.В., Козакова А.С. Продуктивність праці: Європейський підхід: Продуктивність праці у контексті забезпечення зростання економіки України. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. №20. С. 394–399.
2. Янковий Р.В., Попович Н.В. Підвищення продуктивності та результативності персоналу на підприємстві. *Економіка: реалії часу*. Серія «Економіка промисловості та організації виробництва». 2013. №1 (6). С. 27–29.
3. Топлежников Р., Пастощук О. Продуктивність праці для цілей оцінки бізнесу. *Економічний аналіз*. 2012. №11 (1). С. 251–254.
4. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. URL: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/70.pdf
5. Качан Є.П., Дяків О.П., Островерхов В.М та ін.. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник / за заг. ред. Є.П. Качана. Київ: Вид-во «Знання», 2008. 407 с.
6. Метеленко Н.Г. Економіка підприємства: основи теорії та практики: навч. посібник / за заг. ред. Н.Г. Метеленка. Київ: КНЕУ, 2008. 304 с.
7. Шваб Л. Економіка підприємства: навч. посібник. Київ: Вид-во «Каравела», 2005. 583 с.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ: Вид-во «Знання», 2004. 535 с.
9. Масалаб Р.Н. Використання показників продуктивності праці в управлінні господарською діяльністю підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами». Донецьк, 2003. 20 с.
10. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3. Київ: Видавничий центр «Академія», 2002. 951 с.
11. Колот А.М., Герасименко О.О. Інноваційна праця та її інтелектуалізація як стратегічні вектори становлення нової економіки. *Економіка і організація управління*. 2018. №1 (29). С. 6–23.

12. Ефективність праці у моделях розвитку підприємств: монографія / [О.В. Мороз, Ю.В. Міронова, Б.Є. Грабовецький]; за заг. ред. О.В. Мороза. Вінниця: ВНТУ, 2013. 192 с.

13. Щеглова О.Ю., Судакова О.І., Лаже М.В. Ефективність управління підприємством та підходи до її визначення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». 2017. №12 (2). С. 186–190.

14. Череп А.В., Стрілець Є.М. Ефективність як економічна категорія. *Ефективна економіка*. 2013. №1. С. 55–59.

15. Погорелова Т.О. Аналіз факторів, які впливають на ефективність праці персоналу підприємства. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Серія «Економічні науки». 2016. № 27. С. 18–21.

16. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2007. №2. С. 33–37.

17. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці. *Україна: аспекти праці*. 2006. № 2. С. 29–33.

18. Бондар Н., Воротін В., Гаєвський О. Економіка підприємства: навч. посібник / за заг. ред. А. В. Калини. Київ: МАУП, 2006. 350 с.

19. Калина А.В., Калініна С.П., Лук'яненко Л.П. Менеджмент продуктивності: навч. посібник. Київ: МАУП, 2005. 320 с.

20. ПрАТ «СКФ Україна». Офіційний сайт підприємства URL: <http://www.skf.com>

21. Закон України «Про колективні договори і угоди». Закони України. Т. 6. К., 1996. С. 5-11 (№ 77-VIII від 28.12.2014).

22. Закон України «Про оплату праці». *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121 (№ 77-VIII від 28.12.2014).

23. Закон України «Про охорону праці». *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668 (№ 77-VIII від 28.12.2014).

24. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Закони України. Т. 15. - К., 1999. С. 332-343 (N 5458-VI (5458-17) від 16.10.2012).

25. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навчальний посібник. К.: Знання, 2004. 654 с.

ДОДАТКИ

Додаток А
Фора № 1 „Баланс”
ПрАТ «СКФ Україна»

Додаток Б
Фора № 2 „Звіт про фінансові результати”
ПрАТ «СКФ Україна»

Додаток В
Форма 1-ПВ „Звіт з праці”
ПрАТ «СКФ Україна»

