**ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету»**

**Циклова комісія економіки, управління та адміністрування**

 Котляров Денис Володимирович

ПІБ здобувача

**КУРСОВА РОБОТА**

 Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства

тема

|  |  |
| --- | --- |
| Навчальнадисципліна | Аналіз господарської діяльності  |
|  | назва навчальної дисципліни |
| Ступінь освіти | Бакалавр  |
|  | фаховий молодший бакалавр, молодший бакалавр, бакалавр |

|  |  |
| --- | --- |
| Галузь знань | 05 Соціальні та поведінкові науки  |
|  | шифр і назва галузі знань |

|  |  |
| --- | --- |
| Спеціальність | 051 Економіка  |
|  | код і найменування спеціальності |

|  |  |
| --- | --- |
| Освітньо-професійнапрограма | Економіка підприємства  |
|  | назва освітньо-професійної програми |
| Академічна група | ЕБ-21  |
|  | назва академічної групи |

**Харків, 2024 рік**

**ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету»**

**Циклова комісія економіки, управління та адміністрування**

 Котляров Денис Володимирович

ПІБ здобувача

**ЗАВДАННЯ НА КУРСОВУ РОБОТУ**

|  |  |
| --- | --- |
| Виконання роботи за розділами | Термін виконання |
| Вибір та затвердження теми | 05.02 – 23.02.2024 |
| Добір та аналіз літератури за обраною темою | 26.02 – 02.03.2024 |
| Складання плану курсової роботи | 04.03 – 09.03.2024 |
| Написання вступу та I розділу | 11.03 – 06.04.24 |
| Написання розрахункової частини (II розділ) курсової роботи | 08.04 – 27.04.2024 |
| Написання висновків та пропозицій, оформлення курсовоїроботи | 29.04 – 11.05.2024 |
| Подання курсової роботи керівнику для рецензування (длярекомендації до захисту) | 13.05 – 17.05.2024 |
| Захист курсової роботи | 03.06 – 08.06.2024 |

|  |  |
| --- | --- |
| Навчальна дисципліна |  Аналіз господарської діяльності  |
|  | назва навчальної дисципліни |
| Тема роботи | Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства  |
|  | тема курсової роботи |
| Термін поданнязавершеної роботи |  29.04.2024 р.  |
|  | дата |

**Графік виконання роботи**

|  |  |
| --- | --- |
| **Завдання видав**Науковий керівник(підпис) ПІБ здобувача« » 2024 р. | **Завдання отримав**Здобувач(підпис) ПІБ здобувача« » 2024 р. |

**ЗМІСТ**

[ВСТУП 4](#_Toc167624567)

[РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ 6](#_Toc167624568)

[1.1. Поняття трудових ресурсів підприємства 6](#_Toc167624569)

[1.2. Показники ефективності використання трудових ресурсів 7](#_Toc167624570)

[1.3. Фактори, що впливають на трудові ресурси підприємства 14](#_Toc167624571)

[Висновки до розділу 1 17](#_Toc167624572)

[РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ ЇХ ЗМІНИ 18](#_Toc167624573)

[2.1. Розрахунок валового прибутку (збитку), фінансового результату від операційної діяльності, фінансового результату до оподаткування, чистого фінансового результату 18](#_Toc167624574)

[2.2. Аналіз динаміки фінансових результатів діяльності підприємства та факторний аналіз їх зміни 19](#_Toc167624575)

[Висновки до розділу 2 23](#_Toc167624576)

[ВИСНОВКИ 25](#_Toc167624577)

[СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 27](#_Toc167624578)

# ВСТУП

Питання ефективності використання трудових ресурсів є одним із головних факторів економічного розвитку національної економіки, і для кожного типу підприємства воно сприяє виходу підприємств на новий рівень інноваційної діяльності, відкриває можливості для соціального розвитку країни та підвищення рівня життя її населення. У сучасних економічних умовах господарювання особливого значення набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Для підвищення функціональної ефективності підприємств дуже важливим є забезпечення підприємств необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання та високий рівень продуктивності праці.

**Актуальність курсової роботи** визначається необхідністю економічного зростання підприємства, ключовим аспектом якого є мотивація та розвиток трудових ресурсів на всіх його рівнях.

**Мета курсової роботи** полягає у вивченні теоретико-методичних основ та практичних розробок щодо особливостей ефективного використання трудових ресурсів підприємства.

Для реалізації поставленої мети були вирішено наступні **завдання**:

* розкрити сутність поняття трудові ресурси;
* з’ясувати показники, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів;
* визначити фактори, що впливають на трудові ресурси підприємства;
* провести аналіз динаміки фінансових результатів діяльності підприємства та факторний аналіз їх зміни;
* візуалізувати, проілюструвати результати аналізу динаміки фінансових результатів діяльності підприємства, де представити динаміку зміни його чистого доходу та основних факторів, які чинять вплив на нього.

**Об’єкт дослідження** – процес використання трудових ресурсів підприємства.

**Предметом дослідження** є сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів використання трудових ресурсів підприємства.

**Інформаційною базою** курсової роботи є розробки науковців щодо проблематики дослідження. При написанні даної курсової роботи використовувалися навчальні посібники та підручники, статистичні джерела та наукові статті в періодичних виданнях, інтернет-ресурси.

**Методи дослідження** аналіз, синтез, системний аналіз наукових та Інтернет-джерел з проблеми ефективного використання трудових ресурсів підприємства.

**Структура** курсової роботи складається зі вступу, основної частини яка містить два основних розділи до кожного є висновки з узагальненням інформації, висновки дослідження теми курсової роботи, список використаних джерел. Загальний обсяг курсової роботи становить: 28 сторінок основного тексту, 3 таблиці, 2 рисунки.

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

1.1. Поняття трудових ресурсів підприємства

В сучасних умовах ринкової економіки формуванню трудових ресурсів на підприємствах приділяється особлива увага. Зрозуміло, що підприємства, які розуміють важливість розвитку людських ресурсів та ефективного управління ними, найближчим часом розвиватимуться краще. Трудові ресурси – найважливіший ресурс підприємства, від якості та ефективності їх використання значною мірою залежать результати діяльності та його конкурентоспроможність. Термін «трудовий ресурс» використовується для характеристики працівників підприємства як одного з її потенційних ресурсних компонентів. Варто зазначити, що працівники також є частиною населення країни і залежно від віку, фізичних та освітніх даних відповідають певній сфері діяльності. Одним із найважливіших елементів функціонування підприємства, основним завданням якого є виробництво та продаж продукції та управління компанією, є його трудові ресурси.

Існує багато підходів науковців до визначення поняття «трудові ресурси», розглянемо деякі з них.

Давидюк Т. В. вважає що трудові ресурси є основною продуктивною силою суспільства, найбільш економічно активною частиною населення, яка забезпечує розширене відтворення суспільного продукту [6, c. 31].

Науковець Сапега О. О. наголошує що трудові ресурси є важливим та особливим видом економічних ресурсів, який оцінюється чисельністю працівників із певними навичками та знанням, які можуть бути використані у виробничому процесі [16, с. 77].

Багрій К. Л. стверджує що трудові ресурси є працездатною частиною населення, що має розумові здібності, навички, знання та фізичні дані для роботи у народному господарстві [2, c. 344].

Богацька Н. М., Гендега А. Є вважають трудові ресурси сукупністю членів суспільства, які здатні приймати участь у суспільному виробництві в межах виробничих відносин за умов певного розвитку продуктивних сил [3].

Науковці Сьомченко В. В., Конєва А. В. розглядають трудові ресурси як потенційну робочою силу підприємства, яка виражається у чисельності працездатних працівників із розумовими, фізичними і духовними здібностями [17].

Бойко О. Г. дає наступне визначення трудових ресурсів: вони є працездатною частиною населення із фізичними і інтелектуальними можливостями, та здібностями до надання послуг чи виробництва продукції [4, c. 14].

На думку Череп А. В. трудові ресурси є частиною професійно-кваліфікаційної структури персоналу, обумовленої виникненням трудових відносин і подальшим використанням потенціалу працівників [18, c. 78].

Трудові ресурси є головною продуктивною силою суспільства, носіями відносин, які складаються в процесі формування, розподілу та використання суспільних благ вважає науковець Дідченко О. І. [7, c. 185].

Виходячи з наведених визначень, слід зазначити, що «трудові ресурси підприємства» як економічна категорія відображає всю систему економічних, соціальних і людських відносин, що складаються на підприємстві в ринковому середовищі. Зміст поняття виражається кількісними та якісними ознаками. Кількісні показники визначають рівень розвитку і використання трудових ресурсів, а також якісні характеристики: рівень професійної освіти, відповідність професійно-кваліфікаційним характеристикам трудових ресурсів, потреби їх використання.

Трудові ресурси та їх формування є способом ефективного використання засобів виробництва, а отже можливістю підвищення рівня загального розвитку, підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємств. Від якості трудових ресурсів залежить ефективність використання трудових ресурсів.

1.2. Показники ефективності використання трудових ресурсів

Ефективність у широкому розумінні – це досвід та загальна результативність діяльності людства. Вона відображає співвідношення досягнутих корисних результатів та обсягу витрачених на це ресурсів. Таким чином, ефективність праці відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ при тих самих або менших витратах праці [1, c. 149].

Трудові ресурси підприємства відіграють провідну роль у вирішенні науково-технологічних та організаційно-економічних завдань для досягнення поставлених результатів господарювання. Рівень забезпеченості підприємства робочою силою і її раціональне використання значною мірою визначає організаційно-технічний рівень виробництва, ступінь використання техніки та технології.

Основними показниками, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів є дані про чисельність працівників за різними категоріями та професіями, їх кваліфікацію та освітній рівень витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про переміщення працівників усередині підприємства [1, c. 149].

Від ефективності використання трудових ресурсів у процесі виробництва багато в чому залежать такі показники, як обсяг продукції, її собівартість, якість. Тому аналіз використання трудових ресурсів є важливою частиною комплексного економічного аналізу системи господарської діяльності.

Основні завдання аналізу використання трудових ресурсів [1, c. 147]:

* зʼясування забезпеченості робочих місць, підрозділів підприємства трудовими ресурсами;
* вивчення показників руху трудових ресурсів;
* оцінка використання трудових ресурсів (робочого часу) у процесі виробництва;
* вивчення ефективності використання коштів на оплату праці;
* виявлення резервів збільшення ефективності використання трудових ресурсів.

Обʼєкти аналізу трудових ресурсів [1, c. 148]:

* чисельність персоналу, його кваліфікація і освітній рівень;
* рух робочої сили;
* кількість виробленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг).

Для аналізу руху та ефективності використання трудових ресурсів використовуються наступні основні джерела інформації [1, c. 148]:

1. Первинні документи: Розрахунково-платіжні відомості, виписки банку, ВКО, маршрутні листи, накази по підприємству про прийняття на роботу та про звільнення, листки з обліку кадрів, особові картки працівників, табелі обліку використання робочого часу, наряди на відрядні і роботи, рапорти про виробіток, відомості обліку депонованої заробітної плати, особові картки, розпорядження про відпустки, табелі обліку використання робочого часу, платіжно-розрахункові відомості, наряди тощо;

2. Дані рахунків бухгалтерського обліку: Дані рахунків 23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні виграти», 93 «Витрати на збут», 94 «Інші витрати операційної діяльності» у частині сум нарахованої заробітної плати та відрахувань, 471 «Забезпечення виплат відпусток», 472 «Додаткове пенсійне забезпечення», 65 «Розрахунки за страхуванням», 66 «Розрахунки з оплати праці», 64 «Розрахунки за податками та платежами» в частині обов'язкових утримань із заробітної плати, 81 «Витрати на оплату праці», 82 «Відрахування на соціальні заходи»;

3. Облікові регістри: Журнал 5, 5А;

4. Фінансова звітність: Ф. № 1 «Баланс», ф. № 2 «Звіт про фінансові результати»;

5. Статистична звітність: Ф. № 1-ПВ «Звіт з праці», Ф. № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», Ф. № 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання», Ф. № 3-ПН «Звіт про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) на потребу в працівниках», Ф. № 1- ПВ (умови праці) «Звіт про стан умов прані, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці», Ф. № 1-ПВ (заборгованість) «Звіт про стан заборгованості з виплати заробітної плати», Ф. № 7-ТНВ «Звіт про травматизм на виробництві та його матеріальні наслідки»;

6. Інші джерела: Протоколи виробничих нарад, штатний розклад, оперативна звітність цехів, відділів, служб підприємства, матеріали хронометраж та фотографій робочого дня, попередні результати аналогічних досліджень.

Від грамотного використання загальних трудових ресурсів підприємства залежить ефективність виробничого процесу і якість продукції, що випускається. Забезпеченість трудовими ресурсами, ефективність їх використання, рівень продуктивності праці істотно впливають на зростання обсягів виробництва підприємства і реалізації продукції, а також на підвищення ефективності всього виробничого процесу.

Проведення аналізу на підприємстві необхідно для того, щоб сформулювати стратегії розвитку, контролювати виконання завдань та оцінювати результати їх виконання. Цей аналіз дає змогу визначити поточний економічний стан елементів підприємства та спрогнозувати перспективи її подальшого розвитку з урахуванням вимог ринку [11].

Процес аналізу трудових ресурсів підприємства, як правило, складається з наступних послідовних кроків:

1. Визначення необхідних для аналізу показників, що характеризують використання та ефективність використання трудових ресурсів підприємства за певний період часу.
2. Розрахунок значень даних показників та визначення динаміки їх зміни порівняно з попередніми періодами.
3. Виявлення факторів і причин, що вплинули на зміну показників стану та використання трудових ресурсів підприємства.
4. Аналіз кожного виявленого фактору як окремо, так і у взаємозв'язку з іншими факторами.
5. Визначення ступеня впливу аналізованих показників на якість і кількість виробленої та реалізованої продукції.
6. Вироблення рекомендацій на основі проведеного аналізу для прийняття рішень щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів [12, с. 439].

Отже, аналіз стану та використання трудових ресурсів підприємства є одним із найважливіших аспектів аналітичної роботи. Тому що саме в цьому полягає важлива роль трудових ресурсів в основній фінансово-економічній системі підприємства. Це фактор, що підвищує ефективність виробництва.

Аналіз трудових показників дозволяє точніше оцінювати техніко-економічний потенціал підприємства, визначати напрями більш ефективного використання персоналу підприємства, поліпшувати сучасні умови і форми оплати праці та визначати шляхи соціально-трудового розвитку тощо.

Основними завданнями аналізу стану і використання трудових ресурсів підприємства є виявлення і оцінка рівня виконання поставлених цілей, визначення шляхів подальшого зростання продуктивності праці, ефективного управління фондом заробітної плати і визначення способів збільшення виробництва продукції [19, с. 237].

Процес виконання поставлених виробничих завдань і фінансова стійкість підприємства безпосередньо пов’язані зі ступенем ефективного використання трудових ресурсів підприємства. Для раціонального управління трудовими ресурсами підприємства необхідно ефективно використовувати існуючі методи визначення та аналізу показників, що характеризують використання та ефективність трудових ресурсів. Крім того, для прийняття управлінських рішень за результатами аналізу трудових ресурсів підприємства та формування стратегії розвитку підприємства необхідно вміти правильно інтерпретувати результати.

Протягом багатьох років багато економістів і науковців розробили різні методи для аналізу стану та використання трудових ресурсів і фонду заробітної плати підприємства. Через мінливі ринкові умови існуючі методи постійно доповнюються та розширюються [15].

До основних етапів аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів підприємства можна віднести [1, c. 149]:

* аналіз забезпеченості трудовими ресурсами (оцінка стану трудових ресурсів) [13, c. 169];
* аналіз руху трудових ресурсів;
* аналіз використання робочого часу [13, c. 172];
* аналіз рівня освіченості працівників [5];
* аналіз продуктивності праці та трудомісткості виробленої продукції [13, c. 174];
* аналіз витрат на оплату праці [13, c. 176].
* визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Варто відзначити, що на структуру трудових ресурсів підприємства значний вплив мають особливості виробництва, його спеціалізація і масштаби виробничого процесу.

Отже, відповідно до основних етапів аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах, можна виділити основні показники та коефіцієнти, які можна використовувати при проведенні цього аналізу що наведено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Показники, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів на підприємствах

|  |  |
| --- | --- |
| Основні етапи | Показники та коефіцієнти |
| Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами (оцінка стану трудових ресурсів) | * чисельність працівників на певну дату;
* абсолютне і відносне відхилення чисельності працівників (за різними категоріями);
* середньорічна чисельність працівників;
* структура працівників підприємства (за різними ознаками).
 |
| Аналіз руху трудових ресурсів | * коефіцієнт обороту по прийому;
* коефіцієнт обороту по звільненню;
* коефіцієнт плинності;
* коефіцієнт сталості кадрів
 |
| Аналіз використання робочого часу | Показники використання фонду робочого часу, в тому числі:* календарний фонд часу;
* номінальний фонд часу;
* явочний фонд часу;
* корисний фонд робочого часу.
 |
|  |  |
| Продовження таблиці 1.1. |
| Аналіз продуктивності праці | * середньорічний виробіток;
* середньоденний виробіток;
* середньогодинний виробіток;
* трудомісткість продукції.
 |
| Аналіз витрат на оплату праці | Показники економії / перевитрати по фонду оплати праці;* середня сума оплати праці на одного працівника;
* співвідношення темпів зростання продуктивності праці та / або темпів зростання обсягу виробленої продукції і темпів зростання оплати праці;
* показник зарплаторентабельності.
 |

Результати аналізу трудових ресурсів підприємства можуть бути використані не тільки для прийняття управлінських рішень на різних рівнях управління структурою підприємств, але й можуть бути отримані високонадійні аналітичні дані та використані для управління.

Заключним етапом аналізу використання трудових ресурсів є розрахунок виявлених резервів і розробка засобів їх використання з метою підвищення ефективності. Забезпечення ефективності трудових ресурсів буває як екстенсивним (усунення незапланованих втрат робочого часу, усунення браку та відхилень від нормальних умов праці), так і інтенсивним (забезпечення виконання норм виробітку усіма робітниками-відрядниками та здійснення нереалізованих організаційно-технічних заходів).

Комп’ютерні технології можна використовувати Для виявлення внутрішніх резервів та швидкого отримання необхідної інформації. У той же час, отримана інформація може бути надана у формі даних про невикористані запаси та способи їх мобілізації, або про недоліки роботи та відповідних винних. За допомогою комп’ютерних технологій керівники різних рівнів здійснюють власний бізнес-аналіз, ведуть облік основних процесів, операцій, розрахунки та планують відповідні заходи щодо покращення показників роботи.

Оцінюючи стан використання трудових ресурсів можна виявити недоліки у роботі, їх причини та заощадити витрати на робочу силу та покращити людські ресурси за рахунок їх раціонального розміщення, повнішого завантаження і використання відповідно з досвідом, набутою професією, спеціальністю та кваліфікацією.

До складових аналізу використання трудових ресурсів належать чисельність працівників, рівень забезпеченості підприємств працівниками, склад і структура працівників, показники мобільності робочої сили, продуктивності праці, використання робочого часу.

Система показників праці дає можливість об'єднати і зв'язати окремі показники між собою, аналіз яких дає можливість оцінити вплив кожного показника і всієї сукупності показників на загальну продуктивність праці.

Аналіз повинен ґрунтуватися на чинних законодавчих та нормативних актах, інформаційних базах бухгалтерського обліку, бухгалтерській та статистичній звітності, даних первинних документів тощо.

Підприємства повинні подбати про якнайшвидше усунення недоліків у роботі своїх працівників та використанні виявлених резервів, оскільки це підвищує ефективність праці, а це, у свою чергу, покращує результати діяльності підприємства.

Отже, оцінка ефективності використання трудових ресурсів вимагає комплексного аналізу всіх її складових. Тому від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежить обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ступінь використання обладнання, тобто обсяг виробництва, собівартість, прибуток і багато інших економічних показників.

У цілому управлінські рішення, спрямовані на ефективний розвиток і вдосконалення наявних трудових ресурсів, повинні прийматися на основі проведеного аналізу стану та використання трудових ресурсів підприємства.

1.3. Фактори, що впливають на трудові ресурси підприємства

В сучасних ринкових умовах господарювання особлива увага приділяється формуванню трудових ресурсів підприємства.

Розвиток трудових ресурсів залежить від багатьох екологічних і трудових факторів. Це перш за все економічні фактори, такі як оплата праці і обсяг виконаних робіт та вироблена продукція [16, c.77]. Результат цих факторів є мірою ефективності, з якою використовуються наявні ресурси. Крім того, чинники впливу є політичними, тобто необхідно розвивати творчий потенціал трудових ресурсів, щоб регулювати та забезпечувати соціальні умови, в яких відбувається економічна діяльність [16, c.77].

Наступним фактором є екологічна характеристика діяльності щодо природи та її економічного потенціалу з урахуванням рівня шкоди та забруднення навколишнього середовища та здоров’я людини. Існують також технічні фактори, які впливають на поєднання робочого обладнання та заготовок, технологічністю обладнання та використовувані матеріали. Крім того, варто назвати фактори психологічного впливу, які задовольняють психологічні потреби та регулюють норми поведінки працівників. Крім того, при згладжуванні трудових ресурсів організації за показниками ідентифікації людини необхідно враховувати вплив моральних, психологічних, економічних, соціальних, політичних, фінансових та інших показників. Кожен працівник приймає рішення про працевлаштування

На відміну від інших ресурсів, трудові ресурси підприємства мають можливість звертатися з вимогами до керівництва щодо зміни умов праці та заробітної плати, виконувати роботу або добровільно відмовлятися від роботи, а також добровільно звільнятися. У зв'язку з цим необхідно ретельно продумати методику ефективного використання трудових ресурсів підприємства. Наприклад, розглядаючи сутність корпоративної діяльності підприємства з точки зору співробітників, важливо відзначити, що соціальний розвиток його досягається через забезпечення задоволеності працею та відповідної винагороди. Крім того, з точки зору власників підприємства, обрана робота повинна пропонувати вищий дохід і професійну увагу.

Отже, чим вища репутація підприємства, тим більше можливостей і соціальних переваг вона надає працівникам, і тим більша ймовірність того, що працівники отримають доступ до трудових ресурсів. Крім того, характеризуючи ефективне управління трудовими ресурсами, слід зазначити, що формування лідерства базується на різних аспектах. По-перше, це психофізіологічні можливості трудової участі. По-друге, може бути встановлений робочий контакт. По-третє, творчі здібності співробітників. Це включає наявність знань і навичок, необхідних для виконання певного завдання чи виду роботи. Наступні елементи робочої сили відповідають таким критеріям, як здоров’я, креативність, активність, освіта та ресурси робочого часу. Тому одним із ключових завдань ефективного використання робочої сили має стати ретельно продумана політика гнучкого управління трудовими ресурсами компанії.

Попит і пропозиція трудових ресурсів в Україні відображає баланс інтересів працівників і роботодавців. Зараз попит значно нижчий за пропозицію, тобто кількість безробітних зростає. Це вимагає нових підходів до дослідження проблеми використання трудових ресурсів та оцінки ефективності під впливом виробничих і соціально-економічних факторів в контексті економічних реформ. Ці проблеми в основному включають неефективне використання робочого часу, низьку продуктивність праці, низький рівень зайнятості на виробництві та високу плинність кадрів на підприємствах. Аналізуючи проблему пропозиції робочої сили, в сучасних умовах необхідно мати на увазі наступне: підприємства більше не в змозі впоратися з різким скороченням виробництва і стикаються з необхідністю скорочувати свої трудові ресурси та водночас утримувати талановитих працівників на майбутнє через проблеми з нестачею робочої сили, а також через наявність надлишку робочої сили.

Отже, трудові ресурси підприємства є рушійною силою її виробництва та надання послуг. В соціально-економічних умовах вирішальну роль в успішному функціонуванні підприємства відіграють склад, кваліфікація та використання трудових ресурсів, а також трудове ставлення, кваліфікація працівників. На формування кадрового потенціалу підприємства впливає багато факторів, зокрема політичні, економічні, технологічні, екологічні, духовні. Крім того, оскільки трудовими ресурсами керує людський фактор, на вибір співробітників впливають індивідуальні цінності та психологічні особливості.

# Висновки до розділу 1

Огляд думок науковців показує, що економічна категорія «трудові ресурси підприємства» відображає всю систему економічних, соціальних і людських відносин, які складаються на підприємстві в ринковому середовищі. Зміст поняття виражається кількісними та якісними ознаками. Кількісні показники визначають рівень розвитку і використання трудових ресурсів, а також якісні характеристики: рівень професійної освіти, відповідність професійно-кваліфікаційним характеристикам трудових ресурсів, потреби їх використання. Важливе значення у підвищенні функціональної ефективності підприємств має забезпечення підприємств необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання та високий рівень продуктивності праці.

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів вимагає комплексного аналізу всіх її складових. Тому від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежить обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ступінь використання обладнання, тобто обсяг виробництва, собівартість, прибуток і багато інших економічних показників.

Розвиток трудових ресурсів підприємства передбачає оцінку робочої сили, визначення резерву робочої сили кожного працівника для оптимального використання, підвищення кваліфікації та перепідготовки, а також підвищення кваліфікації працівників. Багато факторів впливають на формування робочої сили підприємства, включаючи політичні, економічні, технологічні, екологічні та психологічні фактори.

Отже, ефективність виробничого процесу та якість продукції залежать від раціонального використання трудових ресурсів усього підприємства, а тому господарський аналіз та ефективність використання трудових ресурсів є одним із найважливіших факторів.

# РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА ТА ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ ЇХ ЗМІНИ

2.1.Розрахунок валового прибутку (збитку), фінансового результату від операційної діяльності, фінансового результату до оподаткування, чистого фінансового результату

Заносимо вихідні дані в таблицю фінансових результатів роботи підприємства та виконуємо розрахунки [14] (відповідно до номера списка групи в журналі академічної групи, номер 7):

а) валовий прибуток (збиток);

б) фінансовий результат від операційної діяльності;

в) фінансовий результат до оподаткування;

г) чистий фінансовий результат.

Дані та розрахунки записуємо в таблицю 2.1.

Таблиця 2.1

### Фінансові результати роботи підприємства за 2022 р., в тис. грн

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Стаття | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попередньогороку |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | 2000 | 405638 | 560014 |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) | 2050 | (400300) | (421369) |
| **Валовий:**прибуток | 2090 | 5338 | 138645 |
| збиток | 2095 | (-) | (-) |
| Інші операційні доходи | 2120 | 547 | 259 |
| Адміністративні витрати | 2130 | (8436) | (7541) |
| Витрати на збут | 2150 | (85633) | (92647) |
| Інші операційні витрати | 2180 | (7354) | (7105) |
|  |  |  |  |
| Продовження таблиці 2.1 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Фінансовий результат від операційної діяльності:**прибуток | 2190 | -95538 | 31611 |
| збиток | 2195 | (-) | (-) |
| Дохід від участі в капіталі | 2200 | 0 | 0 |
| Інші фінансові доходи | 2220 | 62 | 4 |
| Інші доходи | 2240 | 0 | 0 |
| Фінансові витрати | 2250 | (1560) | (5901) |
| Втрати від участі в капіталі | 2255 | (0) | (0) |
| Інші витрати | 2270 | (0) | (0) |
| **Фінансовий результат до оподаткування:**прибуток | 2290 | -97036 |  |
| збиток | 2295 | ( ) | (25714) |
| Витрати (дохід) з податку на прибуток | 2300 | 0 | 0 |
| Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування | 2305 | 0 | 0 |
| **Чистий фінансовий результат:**прибуток | 2350 | -97036 |  |
| збиток | 2355 | ( ) | (25714) |

2.2. Аналіз динаміки фінансових результатів діяльності підприємства та факторний аналіз їх зміни

Складаємо аналітичну таблицю 2.2, розраховуємо абсолютне та відносне відхилення і величину впливу на чистий прибуток.

Таблиця 2.2

**Аналіз динаміки фінансових результатів діяльності підприємства та факторний аналіз їх зміни**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показник | Базисний період, тис. грн | Звітний період, тис. грн | Відхилення | Вплив начистийприбуток, грн |
| абсолютне, грн | відносне,% |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт,послуг) | 560014 | 405638 | -154376 | -27,6 | -154376 |
| Собівартість реалізованоїпродукції (товарів, робіт, послуг) | 421369 | 400300 | -21069 | -5,0 | 21069 |
| **Валовий прибуток****(збиток)** | **138645** | **5338** | **-133307** | **-96,1** | **-133307** |
| Інші операційні доходи | 259 | 547 | 288 | 111,2 | 288 |
| Інші операційні витрати | 7105 | 7354 | 249 | 3,5 | -249 |
| **Фінансовий****результат від іншої операційної діяльності** | **-6846** | **-6807** | **39** | **-0,6** | **39** |
| Адміністративні витрати | 7541 | 8436 | 895 | 11,9 | -895 |
| Витрати на збут | 92647 | 85633 | -7014 | -7,6 | 7014 |
| **Фінансовий результат від операційної****діяльності** | **31611** | **-95538** | **-127149** | **-402,2** | **-127149** |
| Фінансові доходи | 4 | 62 | 58 | 1450,0 | 58 |
| Фінансові витрати | 5901 | 1560 | -4341 | -73,6 | 4341 |
| **Фінансовий результат від****фінансової діяльності** | **-5897** | **-1498** | **4399** | **-74,60** | **4399** |
|  |  |  |  |  |  |
| Продовження таблиці 2.2 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Дохід від участі в капіталі | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 |
| Втрати від участі в капіталі | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 |
| **Фінансовий****результат від участі в капіталі** | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 |
| **Фінансовий результат до****оподаткування** | **25714** | **-97036** | **-122750** | **-477,4** | **-122750** |
| Витрати (дохід) з податку на прибуток | 0 | 0 | 0 | 0,0 | 0 |
| **Чистий прибуток** | **25714** | **-97036** | **-122750** | **-477,4** | **х** |

Визначаємо сумарний вплив усіх факторів:

(-154376)+(+21069)+(+288)+(-249)+(-895)+(+7014)+(+58)+(+4341)=

=-122750 тис. грн

Для більшої наочності графічно ілюструємо результати аналізу, де показуємо динаміку зміни чистого доходу та основних факторів, які чинять вплив на нього.

Для візуалізації результатів аналізу динаміки фінансових результатів діяльності підприємства робимо графіки динаміки зміни чистого прибутку, а також валового прибутку, фінансового результату від іншої операційної діяльності, фінансового результату від операційної діяльності та фінансового результату від фінансової діяльності де представляємо динаміку зміни чистого доходу та основних факторів, які впливають на нього, що наведено на рисунку 1 та рисунку 2.



Рис. 1. Динаміка зміни чистого прибутку



Рис. 2. Динаміка зміни валового прибутку, фінансового результату від іншої операційної діяльності, фінансового результату від операційної діяльності та фінансового результату від фінансової діяльності

# Висновки до розділу 2

Як видно з таблиці, динаміка зміни чистого прибутку має негативну тенденцію. Якщо в базисному періоді підприємство мало чистий прибуток 25714 тис. грн, то у звітному прибуток збитки становили 97036 тис. грн, або зменшився на 122750 тис. грн, або на 477,4%. У тому числі валовий прибуток зменшився на 133307 тис. грн, або на 96,1%, фінансовий результат від іншої операційної діяльності зріс на 39 тис. грн, або на 0,6 %, фінансовий результат від операційної діяльності зменшився на 127149 тис. грн, або на 402,2 %, збиток від фінансової діяльності зменшився на 4399 тис. грн, або на 74,60 %, фінансовий результат до оподаткування зменшився на 122750 тис. грн, або на 477,4 %.

Оскільки підприємство не вкладає коштів у капітали інших підприємств, фінансовий результат від участі у капіталі дорівнював нулю.

Недоліком у роботі підприємства за базисний період було перевищення інших операційних витрат над іншими операційними доходами, в звітному періоді було перевищення інших операційних витрат над іншими операційними доходами не було подолано. Серйозним недоліком як у звітному, так і у базисному періоді залишаються фінансові витрати підприємства, що може бути причиною збільшення збитків у наступні роки. Це робить необхідним детальний аналіз з метою виявлення причин збільшення витрат і пошуку шляхів їх усунення.

Отже, за досліджуваний період чистий прибуток зменшився на 122750 тис. грн.

При цьому позитивний вплив мали такі фактори:

* зменшення доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) сприяло зменшенню прибутку на 154376 тис. грн;
* збільшення інших операційних доходів збільшило прибуток на 288 тис. грн;
* зменшення витрат на збут сприяло збільшенню прибутку на 7014 тис. грн.
* збільшення фінансових доходів збільшило прибуток на 58 тис. грн. Негативний вплив на зміну чистого прибутку чинили такі фактори:
* зменшення собівартості реалізованої продукції призвело до збільшення прибутку на 21069 тис. грн;
* збільшення інших операційних витрат призвело до зменшення прибутку на 249 тис. грн;
* збільшення адміністративних витрат зменшило прибуток на 895 тис. грн;
* зменшення фінансових витрат збільшило прибуток на 4341 тис. грн.

# ВИСНОВКИ

Проблема підвищення ефективності використання трудових ресурсів є актуальною практично для всіх підприємств, незалежно від форм власності, розміру та фінансового стану.

На основі проведеного у курсовій роботі аналізу поняття «трудові ресурси» можна відзначити, що під трудовими ресурсами варто розуміти що «трудові ресурси підприємства» як економічна категорія відображає всю систему економічних, соціальних і людських відносин, що складаються на підприємстві в ринковому середовищі. Зміст поняття виражається кількісними та якісними ознаками. Кількісні показники визначають рівень розвитку і використання трудових ресурсів, а також якісні характеристики: рівень професійної освіти, відповідність професійно-кваліфікаційним характеристикам трудових ресурсів, потреби їх використання. Трудові ресурси та їх формування є способом ефективного використання засобів виробництва, а отже можливістю підвищення рівня загального розвитку, підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємств. Від якості трудових ресурсів залежить ефективність використання трудових ресурсів.

Оцінка ефективності використання трудових ресурсів вимагає комплексного аналізу всіх її складових. Тому від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання залежить обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ступінь використання обладнання, тобто обсяг виробництва, собівартість, прибуток і багато інших економічні показники. У цілому управлінські рішення, спрямовані на ефективний розвиток і вдосконалення наявних трудових ресурсів, повинні прийматися на основі проведеного аналізу стану та використання трудових ресурсів підприємства.

Отже, трудові ресурси підприємства є рушійною силою її виробництва та надання послуг. В соціально-економічних умовах вирішальну роль в успішному функціонуванні підприємства відіграють склад, кваліфікація та використання трудових ресурсів, а також трудове ставлення, кваліфікація працівників. На формування кадрового потенціалу підприємства впливає багато факторів, зокрема політичні, економічні, технологічні, екологічні, духовні. Крім того, оскільки трудовими ресурсами керує людський фактор, на вибір співробітників впливають індивідуальні цінності та психологічні особливості.

В процесі виконання практичної частини дослідження було проведено розрахунок валового прибутку (збитку), фінансового результату від операційної діяльності, фінансового результату до оподаткування, чистого фінансового результату підприємства. Для цього було підготовлено таблиця 2.1 Фінансові результати роботи підприємства за 2022 р., в тис. грн: занесено вихідні дані в таблицю фінансових результатів роботи підприємства та виконано розрахунки. На основі даних та розрахунків таблиці 2.1. складено аналітичну таблицю 2.2 Аналіз динаміки фінансових результатів діяльності підприємства та факторний аналіз їх зміни, де розраховано абсолютне та відносне відхилення і величина впливу на чистий прибуток. Проведено аналіз динаміки фінансових результатів діяльності підприємства та факторний аналіз їх зміни.

Для візуалізації результатів аналізу динаміки фінансових результатів діяльності підприємства було графічно ілюстровано результати аналізу, побудовано графіки де представлено динаміку зміни чистого доходу та основних факторів, які впливають на нього (рисунок 1, рисунок 2) та зроблено висновки щодо ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз господарської діяльності : навчальний посібник. Г. Даценко та інші Вінниця : ВТЕІ, 2021. 416 с.
2. Багрій К. Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*, (1-2), 2017. с. 344–350.
3. Богацька Н. М, Гендега А. А. Фактори впливу на трудові ресурси підприємства. *ΛΌГOΣ. Онлайн*. № 16. 2020. URL: https://doi.org/10.11232/2663-4139.16.31.
4. Бойко О. Г. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. *Recent Studies of Social Sciences*. 2015. с. 14–19.
5. Вимоги ринку праці до освітніх та професійних кваліфікацій працівників. Ковтунець В. В. та інші. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*. 2021. №. 4. с. 5–20. URL: https://doi.org/10.32987/2617-8532-2021-4-5-20.
6. Давидюк Т. В. Трудовi ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капiтал: взаємозв’язок категорiй. Вiсник Житомирського  державного технологiчного унiверситету. 2013. № 1(47). с. 30–35.
7. Дідченко O. І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Запорізька державна інженерна академія*, 2014. с. 185–192.
8. ДСТУ 3008:2015. Звіти у сфері науки і техніки. Структура та правила оформлення. Видання офіційне. Київ : ДП «УкрНДНЦ», 2016. 31 с. (Інформація та документація).
9. ДСТУ 8302:2015. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання. Видання офіційне. Київ : ДП «УкрНДНЦ», 2016. 20 с. (Інформація та документація).
10. Економіка і підприємництво, менеджмент. Рогач С. М., Гуцул Т. А., Ткачук В. А та інші. Київ : ЦП «Компринт», 2015. 508 с.
11. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та інші; за ред. Є. П. Качана. Київ : Знання, 2008. 407 с.
12. Захарова О. В. Особливості оцінки руху персоналу підприємства. *Формування ринкової економіки* : зб. наук. пр. Спец. вип. : Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток : у 2 т. Т. 1. Київ : КНЕУ, 2012. с. 439–452.
13. Кіндрацька Г. І., Загородній А. Г., Кулиняк Ю. І. Аналіз господарської діяльності : підручник. Львів : Львівська політехніка, 2019. 320 с.
14. Методичні рекомендації з виконання курсової роботи «Аналіз господарської діяльності». Харків : ХТЕФК ДТЕУ, 2023. 32 с. URL : http://surl.li/tyatr.
15. Перебийніс В. І., Житник Т. П. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах : монографія. Укоопспілка, Полтав. ун-т спожив. кооперації України, Каф. маркетингу. Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. 332 с. ISBN 978-966-7971-88-5.
16. Сапега А. О. Трудові ресурси як елемент діяльності організації. Сучасні дослідження. Вип. 5 (9). c. 77–91.
17. Сьомченко В. В., Конєва А. В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. *Ефективна економіка*. 2021. № 4. URL: https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.4.107.
18. Череп А. В., Сьомченко В. В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1(9). с. 78–84.
19. Шахно А. Ю. Лашкун Г. А., Голобородько Б. Ю. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства. *Економічний аналіз.* 2014. Т. 15, № 3. с. 237–245.