

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра менеджменту та маркетингу

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Боровик Єлисей Сергійович

УДК 331.101

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЮ ПП «МЕТАЛОФАСАД»
ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕФЕКТИВНІСТЮ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

Спеціальність 073 – Менеджмент
Подається на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр»

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи
Лесь Анастасія Володимирівна
кандидат економічних наук, доцент

Житомир – 2024

АНОТАЦІЯ

Боровик Є. (Управління забезпеченістю ПП «Металофасад» персоналом та ефективністю його використання.) – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «Бакалавр» за спеціальністю 073 «Менеджмент». – Поліський національний університет Міністерства освіти і науки України, 2024.

У кваліфікаційній роботі розглянуто теоретичні основи ефективності використання персоналу підприємства; проаналізовано досягнутий рівень управління забезпеченістю досліджуваного підприємства персоналом та ефективністю його використання; запропоновано основні напрямки удосконалення управління забезпеченістю досліджуваного підприємства персоналом та зростанням ефективності його використання. практична значущість кваліфікаційної роботи полягає в тому, що використанні методи дослідження забезпеченості та ефективності використання персоналу, а також рекомендації щодо зростання ефективності праці будуть корисні виробничим підприємствам в управлінні їх персоналом в період воєнного стану.

Ключові слова: персонал, ефективність персоналу, показники ефективності, продуктивність праці, управління персоналом, війна.

ABSTRACT

Borovyk E. (Management of the provision of personnel and the efficiency of its use at the enterprise "Metalofasad") - Qualification work on manuscript rights.

Qualification work for obtaining the Bachelor degree in the specialty 073 "Management". – Polissia National University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, 2024.

The theoretical basis of the efficiency of the use of the company's personnel is considered in the qualification work; the achieved level of management of the personnel provision of the investigated enterprise and the efficiency of its use were analyzed; the main directions for improving the management of the personnel supply of the researched enterprise and increasing the efficiency of its use are proposed. the practical significance of the qualification work is that the use of methods of research on the security and efficiency of the use of personnel, as well as recommendations on increasing labor efficiency will be useful to industrial enterprises in the management of their personnel during the period of martial law.

Key words: personnel, personnel efficiency, performance indicators, labor productivity, personnel management, war

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	7
1.1. Поняття ефективного персоналу підприємства.....	7
1.2. Показники для оцінки ефективності використання персоналу	11
Висновки до розділу 1	12
РОЗДІЛ 2. ДОСЯГНУТИЙ РІВЕНЬ УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЮ ПП «МЕТАЛОФАСАД» ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ	13
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства	13
2.2. Наявність персоналу ПП «Металофасад» та ефективність його використання	18
Висновки до розділу 2	22
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА ПП «МЕТАЛОФАСАД» ПЕРСОНАЛОМ ТА ЗРОСТАННЯМ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ.....	23
3.1. Удосконалення управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану.....	23
3.2. Прогнозування наявності персоналу та продуктивності його використання	27
Висновки до розділу 3	29
ВИСНОВКИ.....	30
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	32
Додатки.....	37

ВСТУП

Актуальність обраної теми дослідження. Концепція ефективності часто обговорюється в галузі економіки та управління, оскільки вона відіграє вирішальну роль у виживанні або розвитку бізнесу. На сучасному висококонкурентному ринку ефективність може служити засобом встановлення або зміцнення конкурентної переваги компанії. Вона охоплює різні аспекти, в тому числі ефективне використання персоналу та оцінку трудових показників. Важливе значення в оцінці ефективності людських ресурсів має показники забезпеченості та продуктивності праці. Забезпечення оптимальної чисельності та ефективності використання персоналу є не тільки гарантією, але й ключовим фактором підвищення прибутковості компанії. Оптимізуючи кількість персоналу та підвищуючи продуктивність праці, витрати на виробництво можна мінімізувати, що призводить до підвищення конкурентоспроможності. Ці фактори підкреслюють значущість та актуальність обраної теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання ефективності праці та забезпеченості персоналом досліджували: А.О. Близнюк, В.Б. Васюта, О.Г. Гончаренко, К.В. Ковальська, О.В. Кудрявцева, А.М. Лобач, Л.С. Новіченко, А.В. Приходько, В.В. Скриль, Т.В. Чечіль, Л.А. Юсипчук та інші.

Мета та завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є пошук шляхів забезпеченості персоналом і ефективності його використання в сучасних умовах.

Щоб поставлена мета була досягнута слід виконати поставлені завдання дослідження:

- розкрити поняття ефективного персоналу підприємства;
- визначити показники для оцінки ефективності використання персоналу;
- навести організаційно-економічну характеристику досліджуваного підприємства;

- проаналізувати наявність персоналу ПП «Металофасад» та ефективність його використання;
- обґрунтувати удосконалення управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану;
- спрогнозувати наявність персоналу та продуктивність його використання.

Об’єкт і предмет дослідження. Об’єктом дослідження процес використання персоналу приватного підприємства ПП «Металофасад». Предметом дослідження є теоретичні і практичні аспекти, пов’язані з забезпеченістю підприємства персоналом та ефективності його використання.

Методи дослідження. Методологічною та теоретичною базою дослідження явищ і процесів кваліфікаційної роботи є використання методів аналізу та синтезу, монографічного, індукції і дедукції. При обробці матеріалів використовувалися різноманітні методи, зокрема математичні та статистичні методи, а також, графічний і табличний підходи. При написанні роботи використані концептуальні принципи сучасної економічної теорії, широкі дослідження теорій управління персоналом та практичні досягнення дослідників у цій галузі.

Інформаційна база дослідження. Теоретичний розділ роботи базувався на дослідженнях вітчизняних науковців та україномовній інформації щодо управління персоналом, розрахунку показників забезпеченості та ефективності персоналу. Практично-аналітична частина, натомість, базувалася на фактичних даних, отриманих від виробничого підприємства ПП «Металофасад». Щоб сформулювати рекомендаційний розділ, інформацію з онлайн-ресурсів, періодичних видань, підручників щодо ефективності використання персоналу було об’єднано з результатами практичної частини дослідження.

Практична значущість кваліфікаційної роботи полягає в тому, що використані методи дослідження забезпеченості та ефективності використання персоналу, а також рекомендації щодо зростання ефективності

праці будуть корисні виробничим підприємствам у процесі управління персоналом в період воєнного стану.

Перелік публікацій автора за темою дослідження.

- Ефективність використання персоналу ПП «Металофасад»;
- Показники для оцінки продуктивності праці персоналу виробничого підприємства.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Основна частина дослідження викладена на 31 сторінці комп'ютерного тексту. Ілюстративний матеріал подано у 15 таблицях та 4 рисунках. Структурна побудова кваліфікаційної роботи є такою: вступ, три розділи по два підрозділи, висновки, список використаних джерел (40 найменувань).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Поняття ефективного персоналу підприємства

Ефективність персоналу – це одне з найскладніших економічних явищ. Поняття ефективності праці має багато підходів для тлумачення, які були сформовані різними авторами (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Визначення поняття «ефективність праці» в літературних джерелах

Автор	Визначення
О.О. Адлер, К.Л. Яворська [1, с. 102]	Економічна ефективність персоналу – це процес досягнення кращих результатів працюючих при використанні того самого бюджету..
Н.Й. Басюркіна, Л.Н. Мартолога [2, с. 66]	Ефективність персоналу є основою економічного зростання, це призводить до зниження питомих витрат, підвищення конкурентоспроможності продукції, збільшення обсягу продажів і рентабельності, і як наслідок - подорожчання праці та подальше зростання в його продуктивності.
І.В. Вареник, А.І. Кантур [7, с. 503]	Ефективність використання підприємством трудових ресурсів (трудового ресурсу) є показником продуктивності праці працівників.
В.К. Горкавий [18, с. 62]	Ефективність використання персоналу – це вартість людської праці. Як таке, воно відноситься до здатності праці виробляти певний обсяг споживчих товарів (продукції, послуг, робіт) протягом певного періоду часу.
С.І. Зіновська [21, с. 88]	Ефективність використання персоналу демонструє економічне зростання компанії, забезпечує максимізацію прибутку, збільшення виробничих можливостей компанії, збільшення продажів, зниження витрат і ефективніше використання ресурсів.

Джерело: [1; 2; 7; 18; 21]

Отже, ефективність персоналу, як критерій ефективності виробництва, визначає: здатність праці виробляти певний обсяг продукції з меншими трозатратами . Персонал завжди є головним елементом системи управління виробничого підприємства. Персонал відразу виступає як об'єктом так і суб'єктом управління (рис. 1.1).

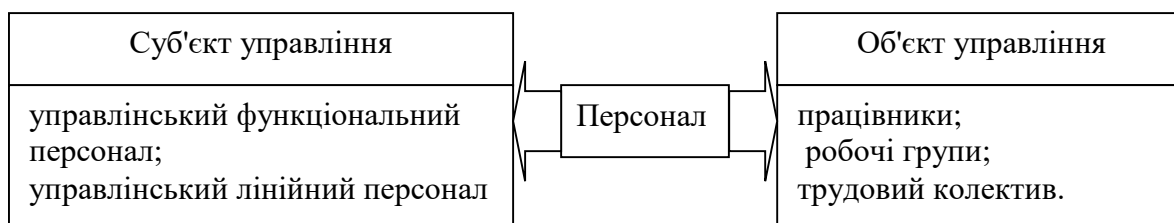


Рис. 1.1. Персонал як об'єкт і суб'єкт управління

Джерело: побудовано за даними [36]

Суб'єкт системи управління, який складається з органів управління та працівників, відповідає за виконання конкретних функцій у межах визначеного обсягу робіт та знань. Лінійні керівники, які завжди є частиною системи управління, розробляють стратегії та плани ефективного використання та розвитку персоналу. З іншого боку, керована система або об'єкт відноситься до структури соціально-економічних відносин. Управління персоналом, будучи багатогранною системою, охоплює різні аспекти: напрямки, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи [36].

Ефективне управління персоналом представляє найбільший виклик для менеджерів, оскільки люди володіють інтелектом і постійно встановлюють взаємопов'язані відносини в сфері своєї роботи [14, с. 75].

Ретельно проаналізувавши основні підходи щодо розуміння управління персоналом, ми сформулювали наше власне визначення: під ефективним управлінням персоналом слід розуміти адміністрування комплексного набору механізмів, принципів, форм і стратегій, які сприяють ефективному використанню всього персоналу компанії для успішного виконання поставлених завдань, одночасно забезпечуючи результативність поставлених цілей персоналу системою матеріального заохочення.

Система управління персоналом охоплює різноманітні завдання, які сприяють досягненню цілей компанії. Ці завдання включають розуміння моделей і факторів, які впливають на поведінку персоналу, визначення вимог до персоналу, набір і відбір висококваліфікованих працівників, надання можливостей для навчання та розвитку, мотивацію персоналу, створення

середовища, яке підвищує продуктивність і ефективність, моніторинг змін у статусі співробітника та вирішення юридичних питань. аспекти трудових відносин. За своєю суттю ефективна система управління персоналом передбачає системний і організований підхід, який використовує взаємопов'язані організаційні, економічні та соціальні заходи для формування робочої сили на рівні підприємства. Його метою є оптимізація використання навичок і здібностей працівників, забезпечення ефективного функціонування компанії та сприяння всебічному розвитку її робочої сили.

Різноманітні функції управління персоналом тісно взаємопов'язані і працюють разом як цілісна система в управлінні трудовим колективом компанії. Будь-які зміни в одній функції вимагають коригування всіх інших пов'язаних завдань і обов'язків. В даний час відповідальність за нагляд за розвитком і використанням персоналу всередині компанії делегована співробітникам відділу кадрів і керівникам різних відділів, всі під керівництвом керівника компанії [37, с. 53].

Принципи, зображені на рисунку 1.2, повинні слугувати основою для управління персоналом. З нашої точки зору, процвітаючі підприємства віддають перевагу своєму персоналу, усвідомлюючи, що коли люди перебувають на передньому краї змін, вони стають рушійною силою, що просуває ці зміни вперед. Успіх підприємства вимірюється його ефективністю, яка передбачає досягнення цілей при оптимізації використання ресурсів і максимізації прибутку.



Рис. 1.2. Принципи управління персоналом підприємства

Джерело: побудовано за даними [36]

Ефективність з точки зору якості складається з взаємопов'язаних підсистем якості, включаючи особисту якість, якість команди, якість продукції, якість послуг і якість підприємства. Кожна група та окремий співробітник у команді вносять свій внесок як у перемоги, так і в невдачі, яких зазнає підприємство. Навчання персоналу є вирішальним компонентом розвитку, змін і важливим процесом сприяння зростанню підприємства.

До сучасних технологій механізму управління персоналом відносять такі персонал-технології, як лізинг персоналу; аутстафінг; аутсорсинг; дауншифінг; рекрутинг; хедхантинг; скринінг; прямий пошук; таємний покупець; внутрішній коучинг; реінженіринг; маркетинг; автоматизована інформаційна система управління персоналом; кадровий консалтинг, автоматизоване робоче місце працівника; аудит персоналу [37, с. 53].

Отже, створення ефективного механізму управління персоналом на підприємстві здатне системно задіяти всі сторони управління, спрямовані на вирішення кадрових питань кожного окремого підприємства. Таким чином,

технологія управління персоналом є основним інструментальним ресурсом для менеджерів, оскільки всі методи управління, що використовуються в системі управління персоналом, дозволяють керівному персоналу ефективно діяти та оперативно адаптуватися до постійно мінливих умов сучасного бізнес-середовища.

1.2. Показники для оцінки ефективності використання персоналу

Важливо враховувати трудові показники, оскільки ці показники безпосередньо впливають на загальну продуктивність компанії [9]. Сьогодні ефективність у сфері праці є основним економічним показником ефективності виробничих компаній [16, с. 223]. Діючи як єдиний показник, який представляє всіх працівників, розрахунки ефективності праці дозволяють оцінити використання трудових ресурсів і внесок кожного працівника в загальну продуктивність компанії [32, с. 22].

Оскільки підприємства переходять до ринкової економіки, підхід до вимірювання ефективності також зазнає трансформації. Ця нова методологія враховує не тільки економічні показники, такі як відношення витрат на персонал до результатів (що визначає рентабельність використання робочої сили), але й підкреслює ступінь досягнення цілей в управлінні ефективністю праці.

Ефективність праці, як економічна категорія, яка може приносити прибуток підприємству, характеризується рівнем ринкового середовища [23, с. 130]. Ефективність праці можна оцінити за допомогою різних показників, як з точки зору її економічної цінності, так і її внутрішньої природи. Однак не всі аспекти продуктивності співробітників можна виразити кількісно в грошовому еквіваленті.

Завдяки використанню факторного аналізу стає можливим оцінити вплив різних факторів на трудомісткість виробництва. Ці фактори включають

кількість робочих днів на одного працівника, середню тривалість робочого дня, продуктивність, досягнуту за годину або день на одного працівника, і середню чисельність працівників. Показником ефективності в цьому аналізі є трудомісткість виробництва. Основними напрямками зниження трудомісткості виробництва є зміцнення виробничих фондів, впровадження інноваційних методів організації праці та використання трудових ресурсів, мінімізація простоїв обладнання та неефективного використання робочого часу, вирішення проблем трудової дисципліни, що призводять до втрат часу.

Висновки до розділу 1

Ефективність персоналу – це одне з найскладніших економічних явищ. Ефективність персоналу, як критерій ефективності виробництва, визначає: здатність праці виробляти певний обсяг продукції з меншими трудозатратами.

Продуктивність праці працівників є основним показником, який універсально та всебічно оцінює ефективність використання трудових ресурсів усередині компанії. Він служить мірилом кваліфікації управління персоналом, демонструючи здатність системи організації та загальної структури досягати конкретних результатів у різних обставинах і з різними можливостями.

Ефективність праці можна оцінити за допомогою різних показників, як з точки зору її економічної цінності, так і її внутрішньої природи. Однак не всі аспекти продуктивності співробітників можна виразити кількісно в грошовому еквіваленті. Особливо це стосується показників, пов'язаних із мобільністю та плинністю кадрів. Ці показники, які мають соціальні наслідки, такі як звільнення працівників, можна розглядати як частину соціальної ефективності використання персоналу в компанії.

РОЗДІЛ 2. ДОСЯГНУТИЙ РІВЕНЬ УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЮ ПП «МЕТАЛОФАСАД» ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕФЕКТИВНІСТЮ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ПП «Металофасад» є українською металообробною компанією, холодне штампування та гнуття є основним напрямком її діяльності. Приватне підприємство працює вже більше 13 років. Юридична та фактична адреса підприємства: Україна, 10001, Житомирська область, м. Житомир, вул. Параджанова Сергія, буд. 64.

ПП «Металофасад» за короткі терміни виготовляє металочерепицю та металопрофілі різних кольорів використовуючи якісні матеріали та на сучасному європейському обладнанні компанії «DACHPOL».

Організаційну структуру ПП «Металофасад» покажемо на рис. 2.1.

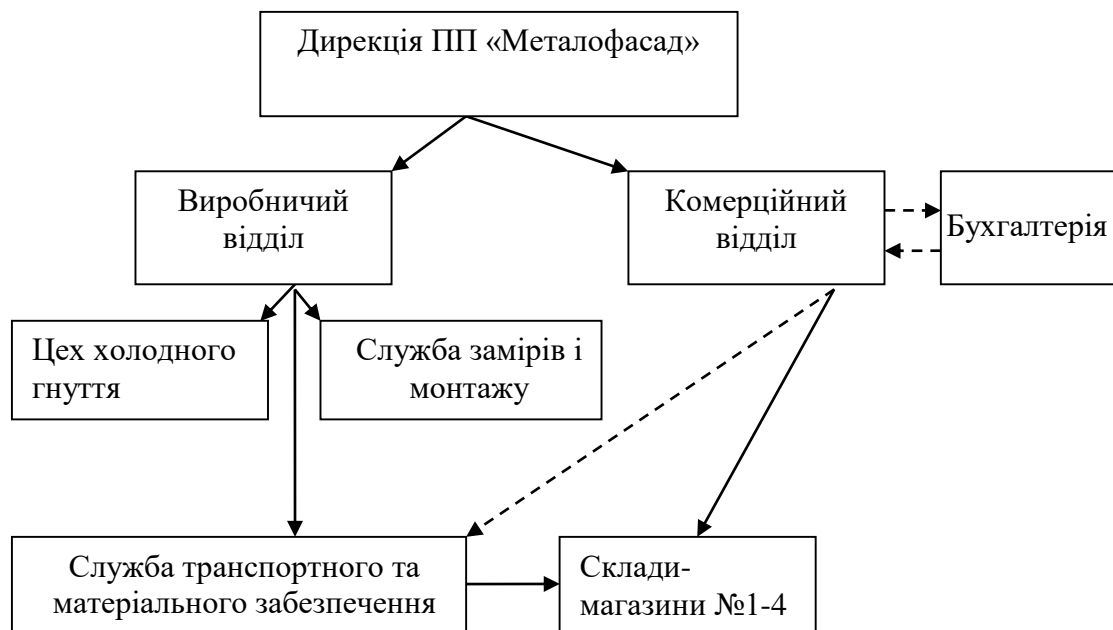


Рис. 2.1. Організаційна структура ПП «Металофасад» в 2023 році

Джерело: власна розробка за даними [19]

Організаційна структура ПП «Металофасад» складається з органів управління (дирекція, комерційний відділ і бухгалтерія), виробничого відділу

(служба транспортного та матеріального забезпечення, цех холодного гнуття, служба замірів і монтажу) та 4 складів магазинів (м. Житомир, м. Коростень, м. Бердичів, м. Звягель).

На основі агрегованого порівняльного аналітичного балансу дослідимо структуру майна приватного підприємства та джерела його формування (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Агрегований порівняльний аналітичний баланс ПП «Металофасад»

Статті балансу	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Зміни за 2023-2021 рр.	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	+, -	в %
Актив								
Майно всього	4100,5	100,0	7096,9	100,0	20189,9	100,0	16089,4	392,4
1. Необоротні активи	271,3	6,6	3400	47,9	4481,8	22,2	4210,5	1552,0
2. Оборотні активи	3829,2	93,4	3696,9	52,1	15708,1	77,8	11878,9	310,2
2.1. Запаси	3290,7	80,3	2270,7	32,0	5707	28,3	2416,3	73,4
2.2. Дебіторська заборгованість	1,5	0,0	9	0,1	8699,1	43,1	8697,6	-
2.3. Поточні фінансові інвестиції	-	-	-	-	-	-	-	-
2.4. Кошти та їх еквіваленти	475,3	11,6	443,1	6,2	395,7	2,0	-79,6	-16,7
2.5. Інші оборотні активи	61,7	1,5	974,1	13,7	906,3	4,5	844,6	1368,9
Пасив								
Джерела майна всього	4100,5	100,0	7096,9	100,0	20189,9	100,0	16089,4	392,4
1. Власний капітал	2935,1	71,6	6831,9	96,3	14258,9	70,6	11323,8	385,8
1.1 Зареєстрований капітал	1550	37,8	5050	71,2	10570	52,4	9020	581,9
1.2 Капітал у дооцінках	-	-	-	-	-	-	-	-
1.3 Додатковий капітал	-	-	-	-	-	-	-	-
1.4 Резервний капітал	-	-	-	-	-	-	-	-
1.5. Нерозподілений прибуток	1385,1	33,8	1781,9	25,1	3688,9	18,3	2303,8	166,3
2. Позиковий капітал	1165,4	28,4	265	3,7	5931	29,4	4765,6	408,9
2.1. Довгострокові зобов'язання	5,8	0,1	60,4	0,9	47,1	0,2	41,3	712,1
2.2. Поточні зобов'язання	1159,6	28,3	204,6	2,9	5883,9	29,1	4724,3	407,4

Джерело: розраховано на основі даних ПП «Металофасад»

Розрахунки таблиці 2.1 показують, що на кінець 2023 року балансова вартість майна ПП «Металофасад» дорівнювала 20189,9 тис.грн., тобто за звітний період вартість майна приватного підприємства зменшилось на

16089,4 тис.грн. або на 392,4% за рахунок зміни основних і оборотних коштів. На кінець 2023 року у загальній вартості майна, яке перебуває в розпорядженні приватного підприємства 4481,8 тис.грн або 22,2% від всіх активів становлять необоротні активи, вартість яких зросла на 4210,5 тис.грн або на 1552,0 %, а в загальній вартості активів їх питома вага зросла на 15,6%. Оборотні активи ПП «Металофасад» на кінець 2023 року коштували 15708,1 тис.грн, тобто її балансова вартість зросла на 11878,9 тис.грн або в 4,1 рази%, а в структурі активів приватного підприємства їх частка зменшилась на 15,6%.

В загальній вартості джерел формування майна ПП «Металофасад» на кінець 2023 року 14258,9 тис.грн або 70,6% від всіх активів становив власний капітал, який збільшився на суму в 11323,8 тис.грн або 4,9 рази, але питома вага в загальній вартості пасивів його зменшилась на 1,0%. Довгострокові зобов'язання і забезпечення приватного підприємства в 2023 році рівні 47,1 тис.грн або 0,2 % від валюти балансу, що більше 2021 року на 41,3 тис.грн, а в загальній вартості пасивів їх питома вага зросла на 0,1%. Поточні зобов'язання в 2023 році становили 5883,9 тис.грн або 29,1% від валюти балансу, що менше кінця 2021 року на 4724,3 тис.грн або на 407,4%, а в структурі балансу ПП «Металофасад» питома вага поточних зобов'язань і забезпечень зросла на 0,9%.

В таблиці 2.2 наведено основні показники фінансового стану ПП «Металофасад».

Розраховані в табл. 2.2 показують, що коефіцієнт покриття зріс на 0,632 пункти у 2023 році по відношенню до 2021 року. На ПП «Металофасад» показник покриття є вищим від нормативного: в 2021 році в 3,3 рази, в 2022 році в 18,1 рази, а в 2023 році в 2,7 разів.

Оцінка фінансового стану ПП «Металофасад»

Показники	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2023 р. +, - до 2021 р.
Загальний коефіцієнт покриття	3,302	18,069	2,670	-0,632
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,464	6,971	1,700	1,235
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,410	2,166	0,067	-0,343
Частка оборотних активів в загальній сумі активів, %	93,4	52,1	77,8	-15,6
Коефіцієнт автономії	0,716	0,963	0,706	-0,010
Маневреність робочого капіталу	1,233	0,650	0,581	-0,652
Коефіцієнт фінансової залежності	1,397	1,039	1,416	0,019
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,908	0,502	0,686	-0,222
Коефіцієнт фінансової стабільності	2,519	25,781	2,404	-0,114
Коефіцієнт оборотності оборотних засобів	8,108	4,757	11,400	3,292
Тривалість одного обороту оборотних засобів, днів	45,0	76,7	32,0	-13,0
Коефіцієнт завантаження оборотних засобів	0,123	0,210	0,088	-0,036
Рентабельність приватного підприємства, %	6,5	2,3	1,8	-4,8
Валова рентабельність виробничих витрат, %	20,8	9,7	35,6	14,8
Рентабельність виручки від реалізації продукції, %	17,3	8,8	26,3	9,0
Рентабельність оборотних активів, %	49,1	10,5	19,7	-29,4
Рентабельність активів, %	45,5	7,1	14,0	-31,5
Рентабельність власного капіталу, %	68,0	8,1	18,1	-49,9

Джерело: розраховано на основі даних ПП «Металофасад»

Коефіцієнт автономії на кінець 2023 року рівний 0,706 пункти, тобто власний капітал ПП «Металофасад» займав 70,6% від всіх джерел формування майна. ПП «Металофасад» стало більш фінансово стійким. Коефіцієнт довгострокових зобов'язань і коефіцієнт поточних зобов'язань показують, що у 2023 році в сумі позикових коштів довгострокові зобов'язання становили – 0,8 %, а поточні зобов'язання – 99,2%. В 2023 році порівняно 2021 року коефіцієнт фінансової залежності збільшився на 0,019 пункти; коефіцієнт фінансової стабільності зменшився на 0,114 пункти. За період дослідження оборотність оборотних засобів ПП «Металофасад» за рік уповільнилася на - 13,0 дні, як прямиий напрямок – це ріст коефіцієнта оборотності засобів на 3,292 пункти або і зменшення коефіцієнт завантаження оборотних активів на 0,036 пункти. Рентабельність ПП «Металофасад» становила в 2021 р. – 6,5%, в 2022

р. – 2,3%, в 2023 р. – 1,8%. За період дослідження рентабельність приватного підприємства знизилася на 4,8%.

Проаналізуємо досягнутий фінансовий результат ПП «Металофасад» за «Спрощеною фінансовою звітністю» в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Фінансовий результат ПП «Металофасад» за 2021-2023 рр.

Показник	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2023 р. до 2021 р.	
				(+, -)	в %
Чистий дохід від реалізації, тис. грн	18321,1	17900	110610,8	92289,7	603,7
Інші операційні доходи, тис. грн	-	-	78,9	78,9	-
Інші доходи, тис. грн	-	-	-	-	-
Всього доходів	18321,1	17900	110689,7	92368,6	604,2
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	15160,3	16324,5	81558,8	66398,5	538,0
Інші операційні витрати, тис. грн	1808,9	1091,6	26233,2	24424,3	1450,2
Інші витрати, тис. грн	-	-	572,1	572,1	-
Всього витрат, тис. грн	16969,2	17416,1	108364,1	91394,9	638,6
Прибуток до оподаткування, тис. грн	1351,9	483,9	2325,6	973,7	172,0
Витрати з податку на прибуток, тис. грн	243,3	87,1	418,6	175,3	172,1
Чистий прибуток, тис. грн	1108,6	396,8	1907	798,4	172,0

Джерело: розраховано на основі даних ПП «Металофасад»

Дані таблиці 2.3 показують, що доходи ПП «Металофасад» зросли на 92368,6 тис.грн або в 6 разів і в 2023 році становили 110689,7 тис.грн (з яких 99,9% – це дохід від реалізації). Витрати приватного підприємства зросли на 91570,2 тис.грн або 6,3 рази і в 2023 році становили 108782,7 тис.грн (з яких 75,0% – це собівартість реалізованої продукції). В 2023 році сума чистого прибутку ПП «Металофасад» дорівнював 1907 тис.грн, що перевищує довоєнний рівень 2021 року на 798,4 тис.грн або на 72,0%, так як в 2021 році було отримано 1108,6 тис. грн прибутку.

Отже, провівши аналіз основних економічних показників ПП «Металофасад», ми виявили позитивні тенденції його розвитку.

2.2. Наявність персоналу ПП «Металофасад» та ефективність його використання

Персонал є для ПП «Металофасад» головним виробничим ресурсом. Показники руху персоналу ПП «Металофасад» проаналізовано в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Показники руху персоналу ПП «Металофасад» за 2021-2023 рр.

Показники	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Зміна 2023 р. до 2021 р.	
				+/-	%
Середньоспикова чисельність персоналу, осіб	11	12	21	10	90,9
Прийнято працівників, осіб	4	5	12	8	200,0
Вибуло працівників (осіб), у тому числі:	3	4	3	0	0,0
– за власним бажанням	3	4	3	0	0,0
– з інших причин	-	-	-	-	-
Коефіцієнт прийняття кадрів	0,3636	0,4167	0,5714	0,208	57,1
Коефіцієнт вибуття кадрів	0,2727	0,3333	0,1429	-0,130	-47,6
Коефіцієнт стабільності кадрів	0,3636	0,4167	0,2857	-0,078	-21,4

Джерело: розраховано по даних ПП «Металофасад»

Розрахунки табл. 2.4 показують, що чисельність працівників ПП «Металофасад» в 2022 році зросла на 1 працівника, а в 2023 році ще на 9 працюючих і рівна 21 працюючому. У 2023 році на роботу було прийнято 13 осіб, що на 7 осіб більше, ніж у 2022 році та на 8 працівників менше, ніж у 2021 році, а вибуло в 2023 році на працівника менше.

Склад і структуру працівників ПП «Металофасад» за поділом на управлінський та виробничий проаналізовано в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Склад і структура персоналу ПП «Металофасад» за поділом на управлінський та виробничий за 2021-2023 рр.

Показники	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Зміна 2023 р. до 2021 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Середньоспикова чисельність персоналу, в т.ч.:	11	100,0	12	100,0	21	100,0	10	90,9
– управлінський персонал	2	18,18	2	16,67	3	14,29	1	50,0

– виробничий персонал	9	81,82	10	83,33	18	85,71	9	100,0
-----------------------	---	-------	----	-------	----	-------	---	-------

Джерело: розраховано по даних ПП «Металофасад»

Розрахунки табл. 2.5 показують, що в ПП «Металофасад» штат управлінського персоналу зріс у 2023 році на одного менеджера у порівнянні з 2021 роком або на 9,4%, а штат виробничого персоналу зріс у 2023 році до 18 чи на 9 працівників у порівнянні з 2021 роком або на 100%. В 2023 році в структурі персоналу ПП «Металофасад» управлінський персонал займав 14,3%, а виробничий персонал – 85,71%, що відповідно менше і більше ніж у 2021 році на 0,2%.

Вікова структура персоналу ПП «Металофасад» проаналізована в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Вікова структура персоналу ПП «Металофасад» за 2021-2023 рр.

Показники	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Зміна 2023 р. до 2021 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	%	+/-, пунк. структ.
Всього працівників, з них:	11	100,0	12	100,0	21	100,0	90,9	–
– до 30 років	5	45,5	3	25,0	4	19,0	-20,0	-26,4
– 31-45 років	3	27,3	4	33,3	6	28,6	100,0	1,3
– 46-55 років	2	18,2	4	33,3	10	47,6	400,0	29,4
– старші 56 років	1	9,1	1	8,3	1	4,8	0,0	-4,3

Джерело: розраховано по даних ПП «Металофасад»

Розрахунки табл. 2.6 показують, що в ПП «Металофасад» працівники у віці від 46 до 55 років займають найбільшу частку у 2023 році: 10 працівників чи 47,6% від всіх. Збільшення віку працівників підприємства обумовлено мобілізацією більш молодшого персоналу. Працюючі у віці до 30 років на 2023 рік склали 4 особи чи 19,0% від загальної кількості працівників, що на 1 особу менше, ніж у 2021 році. Працюючі у віці від 31 до 45 років на 2023 рік склали 6 осіб чи 28,6% від загальної кількості персоналу, що на 3 особи більше, ніж у 2021 році.

Структуру персоналу за гендерною ознакою ПП «Металофасад» за статтю проаналізовано в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Структура персоналу ПП «Металофасад» за статтю за 2021-2023 рр.

Показники	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Зміна 2023 р. до 2021 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Всього працівників, з них:	11	100,0	12	100,0	21	100,0	90,9	–
– жінки	1	9,1	2	16,7	6	28,6	500,0	19,5
– чоловіки	10	90,9	10	83,3	15	71,4	50,0	-19,5

Джерело: розраховано по даних ПП «Металофасад»

Розрахунки табл. 2.7 показують, що переважну кількість працівників ПП «Металофасад» складають чоловіки, але чисельність жінок постійно зростає та становить 6 жінок у 2023 році, що на 5 жінок або на 121,3% більше, ніж у 2021 році. Кількість чоловіків зросла 5 осіб. В 2023 році в структурі персоналу чоловіки займали 71,4%, а жінки – 28,6%, що відповідно менше і більше ніж у 2021 році на 19,5%.

Структуру персоналу за освітою ПП «Металофасад» проаналізовано в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Структура персоналу ПП «Металофасад» за освітою за 2021-2023 рр.

Показники	2021 р.		2022 р.		2023 р.		Зміна 2023 р. до 2021 р.	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Всього працівників, з них:	11	100,0	12	100,0	21	100,0	90,9	–
– з вищою освітою	2	18,18	2	16,67	3	14,29	50,0	-3,9
– з середньою спеціальною і технічною освітою	4	36,36	6	50,00	10	47,62	150,0	11,3
– з середньою загальною освітою	5	45,45	4	33,33	8	38,10	60,0	-7,4

Джерело: розраховано по даних ПП «Металофасад»

Розрахунки табл. 2.8 показують, що на ПП «Металофасад» в 2023 році найбільшу частку складають працівники, які мають з середню спеціальну освіту, 47,62 у загальній чисельності. Необхідно зазначити, що чисельність працівників з повною вищою освітою зросла на 1 працівника, а у 2023 році їх кількість становила 3 працівника, чи 14,29% від всіх.

Від наявності ресурсів трудових ресурсів, рівня їх розвитку і використання великою мірою залежить економічний потенціал ПП «Металофасад». В наступній таблиці 2.10 проаналізуємо наявність персоналу ПП «Металофасад».

Таблиця 2.10

Наявність виробничих ресурсів ПП «Металофасад» за 2021-2023 рр.

Показники	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2023 р. до 2021 р.	
				+, -	у %
Середньооблікова чисельність працівників, чол	11	12	21	10	190,9
Середньорічна вартість оборотних засобів , тис. грн:	2259,7	3763,1	9702,5	7442,9	429,4
Припадає оборотних засобів на працівника, тис. грн	205,42	313,59	462,02	256,60	224,9
Середньорічна вартість основних засобів , тис. грн:	125,0	392,4	2514,0	2389,0	2011,2
Фондоозброєність, тис, грн./чол.	11,36	32,70	119,71	108,35	1053,5

Джерело: розраховано на основі даних ПП «Металофасад»

Дані таблиці 2.10 показують, що за період дослідження чисельність працюючих зросла на 10 працівників чи на 90,9%. Внаслідок зміни кількості працівників та зростання забезпеченості оборотними і основними засобами зросла фондоозброєність у ПП «Металофасад» на 108,35 тис. грн чи в 10,5 разів, а забезпеченість оборотними засобами зросла на 256,60 тис. грн чи в 2,2 рази. Отже, ПП «Металофасад» має необхідний наявний персонал для здійснення виробничої діяльності, а його забезпеченість засобами і предметами праці постійно зростає.

Ключові показники ефективності є інструментом управлінського контролю: вони дозволяють швидко приймати рішення, розставляти пріоритети діяльності, завчасно реагувати на проблеми, підтримують процеси постійного вдосконалення та ефективного використання ресурсів компанії. Визначимо ключові Показники для оцінки ефективності використання персоналу ПП «Металофасад», що визначаються в процесі дослідження фінансової звітності компанії.

Таблиця 2.12

Ефективність використання персоналу

ПП «Металофасад» за 2021-2023 рр.

Показник	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2023 р. до 2021 р.	
				(+, -)	в %
Кількість працівників, осіб	11	12	21	10	190,9
Вироблено на 1 працівника товарної продукції, тис. грн	1665,55	1491,67	5267,18	3601,63	316,2
Отримано прибутку на 1 працівника, грн	100781,82	33066,67	90809,52	-9972,29	90,1

Джерело: розраховано на основі даних ПП «Металофасад»

Дані таблиці 2.12 показують, що зафіксовано зростання продуктивності праці в ПП «Металофасад» – в 2023 році на одного працівника вироблено 5267,2 тис. грн товарної продукції, що відповідно більше попереднього року на 3775,5 тис. грн (або в 2,5 рази); більше 2021 року на 3601,63 тис. грн (або в 2,2 рази). Ефективність використання трудових ресурсів ПП «Металофасад» залишається високою: на 1 працівника отримано прибутку в 2023 році 90809,52 грн, що менше на 9972,29 грн (або на 9,9%) чим в 2021 році.

Висновки до розділу 2

Доходи ПП «Металофасад» зросли на 92368,6 тис.грн або в 6 разів і в 2023 році становили 110689,7 тис.грн (з яких 99,9% – це дохід від реалізації). Витрати приватного підприємства зросли на 91570,2 тис.грн або 6,3 рази і в 2023 році становили 108782,7 тис.грн (з яких 75,0% – це собівартість реалізованої продукції). В 2023 році сума чистого прибутку ПП «Металофасад» дорівнював 1907 тис.грн, що перевищує довоєнний рівень 2021 року на 798,4 тис.грн або на 72,0%, так як в 2021 році було отримано 1108,6 тис. грн прибутку.

Отже, провівши аналіз основних економічних показників ПП «Металофасад», ми виявили позитивні тенденції його розвитку.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА ПП «МЕТАЛОФАСАД» ПЕРСОНАЛОМ ТА ЗРОСТАННЯМ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

3.1. Удосконалення управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану

В умовах запровадження воєнного стану економічне середовище зазнає помітних трансформацій. Споживачі застосовують більш оцадливий підхід, скорочуючи кількість покупок, тоді як банки встановлюють суворіші критерії кредитування, що змушує підприємства вагатися щодо залучення кредиту. У результаті зростає дебіторська заборгованість і відбуваються різні інші зміни. Темпи цих змін швидкі, а їх вплив на більшість компаній переважно згубний. Основні економічні показники, такі як рентабельність і товарообіг, зазнають значного падіння. За таких обставин основною метою ПП «Металофасад» та кожної компанії стає виживання, що змушує їх використовувати всі доступні заходи та ресурси, в тому числі персонал як один з головних ресурсів.

Для підвищення забезпеченості ПП «Металофасад» кваліфікованим персоналом та оптимізації його використання вкрай важливим є впровадження заходів, які допоможуть залучити нових працівників. Сьогодні саме правильний підбір персоналу та ефективне управління ним, а також забезпечення безпеки праці є першорядними факторами прогресивного зростання ПП «Металофасад».

Забезпечення ефективного функціонування ПП «Металофасад» під час війни має вирішальне значення, хоча в таких обставинах може бути складно мотивувати працівників. Стрес, тривога та неспокій, які супроводжують війну, можуть зробити це завдання особливо складним.

Одним із ключових методів мотивації співробітників ПП «Металофасад» під час війни є підтримка та співпереживання. Для керівників надзвичайно важливо продемонструвати підтримку та розуміння своїх

співробітників у цей складний період. Це важливо для виховання почуття єдності в команді та заохочення взаємної підтримки.

Другим ключовим моментом є забезпечення матеріального стимулювання персоналу ПП «Металофасад». Для керівництва вкрай важливо забезпечити свою робочу силу основними матеріальними активами та обладнанням, необхідним для оптимальної продуктивності. Щоб забезпечити благополуччя та безпеку працівників, вкрай важливо запропонувати такі заходи, як захист їх від потенційних небезпек і надання справедливої компенсації та додаткових пільг. Крім того, під час війни працівникам ПП «Металофасад» може знадобитися додаткове навчання та розвиток, щоб підвищити їхні здібності та ефективно виконувати свої обов'язки. Тому вкрай важливо інвестувати в ріст і підвищення кваліфікації працівників, щоб вони могли професійно долати різноманітні виклики.

Сприяння професійному просуванню та прогресу є ще одним важливим елементом управління персоналом ПП «Металофасад». Незважаючи на те, що під час воєнного стану доступність можливостей для навчання та розвитку може бути обмежена, важливо гарантувати доступ до цінних ресурсів, які дозволяють працівникам покращувати та зберігати свій досвід та розуміння.

Щоб допомогти працівникам ПП «Металофасад» впоратися з викликами та напругою війни, важливо запропонувати їм моральну підтримку. Цього можна досягти за допомогою різних засобів, таких як організація спеціалізованих сесій з психології та духовності, сприяння групам підтримки та надання їм доступу до професійних консультантів.

Щоб стимулювати та мотивувати працівників, можна використовувати низку методів, у тому числі фінансове заохочення та визнання через нагороди.

Одним із напрямів управління забезпеченості персоналом та підвищення продуктивності праці та її безпеки повинно стати прийняття Концепції управління працею на 2024-2026 роки в ПП «Металофасад».

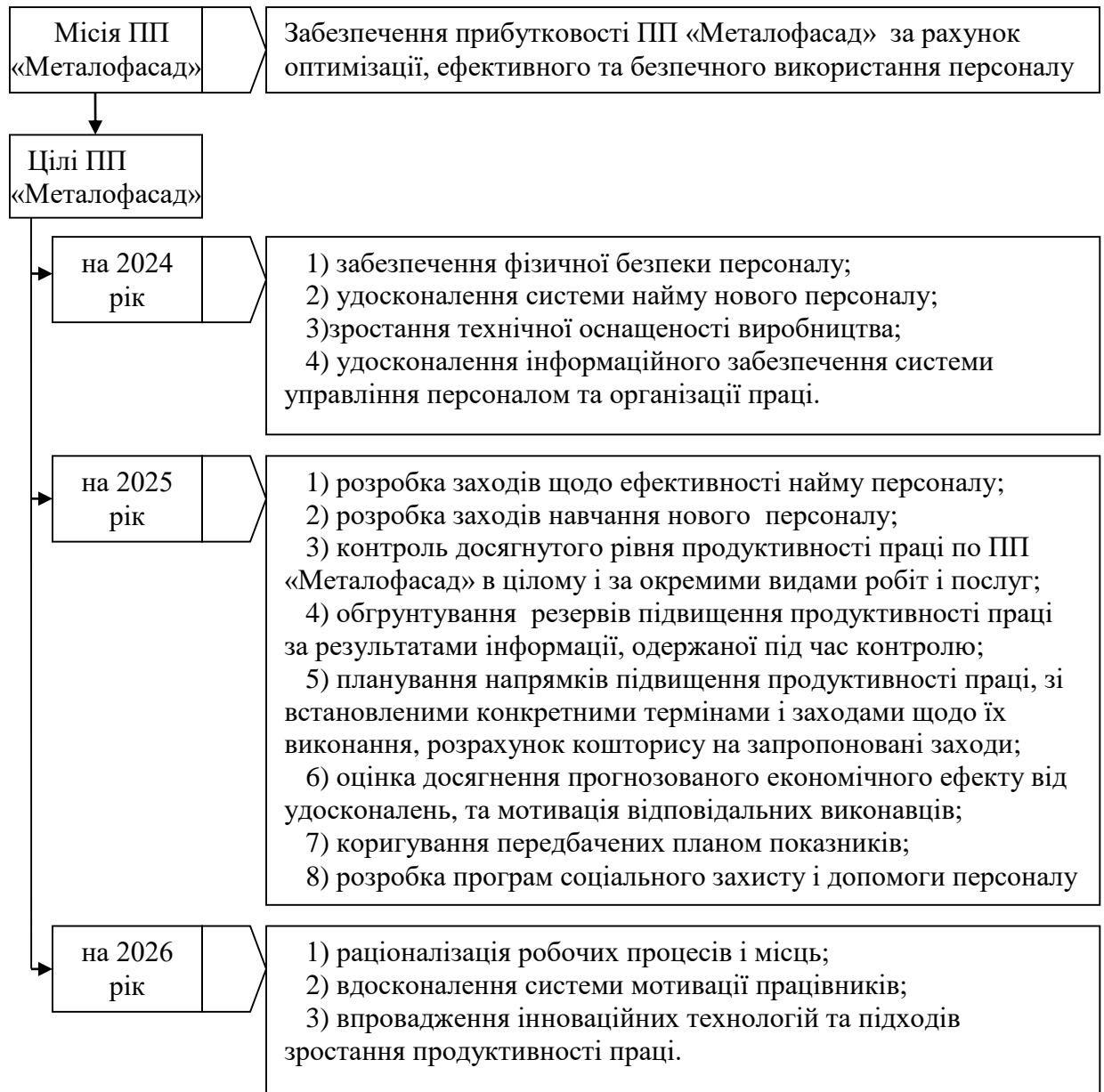


Рис. 3.1. Місія і цілі управління персоналом ПП «Металофасад»

Джерело: власна розробка

Перший етап (2024 рік) – це в першу чергу забезпечення фізичної безпеки працівників; удосконалення системи найму нового персоналу так як підприємство постійно втрачає працівників, яких переважно мобілізують; ріст продуктивності праці за рахунок зростання технічної оснащеності виробництва; удосконалення системи управління персоналом за рахунок впровадження сучасного інформаційного забезпечення та нових методів організації праці.

Другий етап (2025 рік) – це розробка заходів щодо росту ефективності рекрутингу; розробка заходів навчання нового персоналу; планування і

розробка напрямків підвищення та контроль досягнутого рівня продуктивності праці по ПП «Металофасад» в цілому і за окремими видами робіт і послуг та за окремими виконавцями; розробка програм соціального захисту і допомоги персоналу пов'язаних з воєнними діями.

Третій етап (2026 рік) – це раціоналізація робочих процесів і місць; вдосконалення системи мотивації працівників; впровадження інноваційних технологій та підходів зростання продуктивності праці; продовження виконання заходів попередніх етапів.

Для забезпечення конкурентоспроможності ПП «Металофасад» вкрай важливо залучати нових працівників або оптимізувати роботу наявних. Потрібно, щоб керівники та спеціалісти всіх рівнів створювали та реалізовували ініціативи з управління продуктивністю, визнаючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці

Одночасно слід докласти зусиль щодо зниження трудових потреб ПП «Металофасад» за рахунок підвищення рівня механізації та автоматизації виробничих процесів. Це призведе до зниження витрат фізичної праці, впровадження нових методів управління, організації та оплати праці, збільшення частки кваліфікованого та механізованого персоналу та підвищення рівня його кваліфікації.

Підвищення ефективності використання трудових ресурсів у ПП «Металофасад» досягається шляхом підвищення продуктивності праці; однак поточний досягнутий рівень і темпи його росту залишаються недостатніми. Суттєве підвищення продуктивності праці є обов'язковим для подальшого розвитку та зміцнення економічної бази ПП «Металофасад», а також вирішення численних соціально-економічних труднощів, з якими стикаються підприємства під час війни.

Підвищення ефективності виробництва ПП «Металофасад» в напрямку металообробки (холодного гноття) значною мірою залежить від прискорення зростання продуктивності праці. Формуванню продуктивності праці сприяють численні фактори, в тому числі виробничі умови, кваліфікація працівників,

досягнення науки і техніки, ефективність використання виробничих ресурсів, спеціалізація виробничого процесу.

3.2. Прогнозування наявності персоналу та продуктивності його використання

Проаналізувавши динаміку трудових показників ПП «Металофасад», можна здійснити їх прогнозування та дізнатись наскільки ефективно підприємство управляє трудовими ресурсами.

Для прогнозу використаємо вирівнювання динамічного ряду по рівнянню прямої лінії (лінійному тренду) в середовищі «Excel». Рівняння лінійного тренду має вид:

$$\tilde{y}_t = a_0 + a_1 t \quad (3.1)$$

де \tilde{y}_t – вирівняні (теоретичні) рівні аналізованого показника; t – номер року, тобто порядкові номери періодів; a_0 – умовна величина: початок відліку; a_1 – коефіцієнт регресії який показує по аналізованому показнику середній щорічний приріст (зниження)

Для прогнозування наявності персоналу складемо допоміжну таблицю 3.1.

Таблиця 3.1

Розрахунок даних для прогнозу наявності персоналу ПП «Металофасад» за лінійним трендом

Роки	Наявність персоналу, осіб	Розрахунки			
		t	$y \times t$	t^2	$\tilde{y}_t = a_0 + a_1 t$
2019	6	1	6	1	7,2
2020	14	2	28	4	10,0
2021	11	3	33	9	12,8
2022	12	4	48	16	15,6
2023	21	5	105	25	18,4
Сума	64	15	220	55	64,0

Джерело: власна розробка

Отримане рівняння лінійного тренду наявності персоналу ПП «Металофасад» має вигляд:

$$\tilde{y}_t = a_0 + a_1 t = 4,4 + 2,8t$$

Коефіцієнт регресії $a_1 = 2,8$ показує, що в середньому кількість персоналу щорічно зростала на 2,8 працівника.

Використовуючи розраховане рівняння лінійного тренда наявності персоналу ПП «Металофасад» та прийомом екстраполяції рядів динаміки, розрахуємо очікувану на 2024 рік ($t=6$) і 2025 рік ($t=7$) кількість працюючих.

$$\text{- на 2024 рік (t=6): } \tilde{y}_t = a_0 + a_1 t = 4,4 + 2,8 \times 6 = 21,2$$

$$\text{- на 2025 рік (t=7): } \tilde{y}_t = a_0 + a_1 t = 4,4 + 2,8 \times 7 = 24,0$$

Отже, прогноз свідчить що кількість працівників до 2025 року зросте на 3 особи, а чисельність персоналу ПП «Металофасад» в 2025 році буде рівна 24 особи.

Для прогнозування продуктивності праці складемо допоміжну таблицю 3.2.

Таблиця 3.2

Розрахунок даних для прогнозу продуктивності праці ПП «Металофасад» за лінійним трендом

Роки	Вироблено на 1 працівника товарної продукції, тис. грн	Розрахунки			
		t	$y \times t$	t^2	$\tilde{y}_t = a_0 + a_1 t$
2019	901,3	1	901	1	958,5
2020	2845,2	2	5690	4	1696,4
2021	1665,6	3	4997	9	2434,2
2022	1491,7	4	5967	16	3172,0
2023	5267,2	5	26336	25	3909,9
Сума	12171,0	15	43891	55	12171,0

Джерело: власна розробка

Отримане рівняння лінійного тренду продуктивності праці ПП «Металофасад» має вигляд:

$$\tilde{y}_t = a_0 + a_1 t = 220,71 + 737,83t$$

Коефіцієнт регресії $a_1 = 737,83$ показує, що в середньому продуктивність праці щорічно зростала на 737,83 тис.грн.

Результати прогнозу можуть бути використані в Управління персоналом ПП «Металофасад».

Висновки до розділу 3

Встановлено, що основним завданнями для ПП «Металофасад» є залучення та утримання кваліфікованих працівників, підвищення продуктивності праці та забезпечення безпеки на робочих місцях. Важливим кроком є впровадження сучасних методик управління персоналом, що включають мотиваційні заходи, навчання та розвиток співробітників, а також інвестування в технічне оснащення виробництва. Пропоновані заходи включають впровадження концепції управління працею на 2024-2026 роки, яка охоплює три етапи. Перший етап (2024 рік) зосереджується на забезпеченні фізичної безпеки працівників та вдосконаленні системи найму. Другий етап (2025 рік) передбачає розробку заходів для підвищення ефективності рекрутингу та навчання нового персоналу. Третій етап (2026 рік) спрямований на раціоналізацію робочих процесів, вдосконалення мотиваційної системи та впровадження інноваційних технологій.

Проаналізувавши динаміку трудових показників ПП «Металофасад», ми провели прогнозування їх майбутнього розвитку та визначили ефективність управління трудовими ресурсами на підприємстві. Використовуючи метод вирівнювання динамічного ряду по рівнянню прямої лінії (лінійному тренду) в середовищі «Excel», ми отримали рівняння для прогнозування наявності персоналу та продуктивності праці. Прогнозування показало, що кількість працівників на підприємстві щорічно зростає в середньому на 2,8 особи, і очікується, що до 2025 року чисельність персоналу досягне 24 осіб. Аналогічно, продуктивність праці щорічно збільшується на 737,83 тис. грн., що свідчить про стабільне зростання ефективності використання трудових ресурсів. Результати прогнозування можуть бути використані для оптимізації управління персоналом, що дозволить підприємству більш ефективно планувати свою діяльність та підвищувати конкурентоспроможність в умовах мінливого ринкового середовища.

ВИСНОВКИ

1. Персонал – це постійні чи тимчасові працівники, найнятих компанією, які перебувають у легальних трудових відносинах, мають необхідну кваліфікацію, активно сприяють економічним операціям організації та відіграють вирішальну роль у її підтримці та зростанні. Ефективність персоналу – це одне з найскладніших економічних явищ. Ефективність персоналу, як критерій ефективності виробництва, визначає: здатність праці виробляти певний обсяг продукції з меншими трудовозатратами.

Продуктивність праці працівників є основним показником, який універсально та всебічно оцінює ефективність використання трудових ресурсів усередині компанії. Він служить мірилом кваліфікації управління персоналом, демонструючи здатність системи організації та загальної структури досягати конкретних результатів у різних обставинах і з різними можливостями.

2. ПП «Металофасад» є українською металообробною компанією, холодне штампування та гнуття є основним напрямком її діяльності. ПП «Металофасад» за короткі терміни виготовляє металочерепицю та металопрофілі різних кольорів використовуючи якісні матеріали та на сучасному європейському обладнанні компанії «DACHPOL».

Доходи ПП «Металофасад» зросли на 92368,6 тис.грн або в 6 разів і в 2023 році становили 110689,7 тис.грн (з яких 99,9% – це дохід від реалізації). Витрати приватного підприємства зросли на 91570,2 тис.грн або 6,3 рази і в 2023 році становили 108782,7 тис.грн (з яких 75,0% – це собівартість реалізованої продукції). В 2023 році сума чистого прибутку ПП «Металофасад» дорівнював 1907 тис.грн, що перевищує довоєнний рівень 2021 року на 798,4 тис.грн або на 72,0%, так як в 2021 році було отримано 1108,6 тис. грн прибутку.

Отже, провівши аналіз основних економічних показників ПП «Металофасад», ми виявили позитивні тенденції його розвитку.

Чисельність працівників ПП «Металофасад» в 2022 році зросла на 1

працівника, а в 2023 році ще на 9 працюючих і рівна 21 працюючому. У 2023 році на роботу було прийнято 13 осіб, що на 7 осіб більше, ніж у 2022 році та на 8 працівників менше, ніж у 2021 році, а вибуло в 2023 році на працівника менше. Внаслідок зміни кількості працівників та зростання забезпеченості оборотними і основними засобами зросла фондоозброність у ПП «Металофасад» на 108,35 тис. грн чи в 10,5 разів, а забезпеченість оборотними засобами зросла на 256,60 тис. грн чи в 2,2 рази. Отже, ПП «Металофасад» має необхідний наявний персонал для здійснення виробничої діяльності, а його забезпеченість засобами і предметами праці постійно зростає.

Ефективність використання трудових ресурсів ПП «Металофасад» залишається високою: на 1 працівника отримано прибутку в 2023 році 90809,52 грн, що менше на 9972,29 грн (або на 9,9%) чим в 2021 році.

3. У військових умовах система управління персоналом ПП «Металофасад» повинна відповідати декільком основним критеріям. Вони включають здатність підтримувати або підвищувати продуктивність персоналу, демонструвати гнучкість, діяти економічно та виконувати організаційні та кадрові дії з навичками та юридичною чесністю. Варто зазначити, що хоча сучасна криза війни створила виклики, вона також створила можливості для ПП «Металофасад» покращити свої системи управління персоналом, найняти більш ефективний персонал, ліквідувати надлишок працівників у непродуктивних секторах та оптимізувати витрати на персонал.

Результати прогнозу можуть бути використані в управлінні персоналом ПП «Металофасад». Розрахований нами прогноз свідчить що кількість працівників до 2025 року зросте на 3 особи, а чисельність персоналу ПП «Металофасад» в 2025 році буде рівна 24 особи; інший прогноз показує, що продуктивність праці ПП «Металофасад» в 2025 році буде рівна 5385,5 тис. грн на працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер О.О., Яворська К. Л. Оцінка ефективності управління персоналом підприємства на прикладі ПрАТ «Вінницький завод «Маяк». *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 27(1). С. 101-105.
2. Басюркіна Н.Й., Мартолога Л.Н. Проблеми ефективного використання персоналу на підприємства України. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2016. Т. 15, вип. 2. С. 63-72.
3. Бірбіренко С.С., Мацан Т.М. Стратегія управління персоналом підприємства у сучасних ринкових умовах. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 5. С. 62-65.
4. Близнюк А. О., Кудрявцева О. В. Основні напрямки ефективного використання персоналу АТП. *Економіка транспортного комплексу*. 2023. Вип. 42. С. 209-220.
5. Борисяк О. В. Оптимізаційні виклики у системі управління персоналом підприємств. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 1. С. 78-82.
6. Бортнік С. М. Стратегічне управління розвитком персоналу в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Економічний форум*. 2018. № 2. С. 331-338.
7. Вареник І.В., Кантур А.І. Методичні основи оцінювання ефективності праці робітників підприємств. *Молодий вчений*. 2017. №9. С. 502–505.
8. Василик А.В. Сучасні виклики та інноваційні практики управління персоналом. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 306-314.
9. Васюта В.Б., Чечіль Т.В. Сучасна система трудових показників на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2014. №12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3663>
10. Ведерніков М.Д., Базалійська Н.П. Інноваційні технології управління персоналом промислового підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2018. № 3. С. 72-78.

11. Воскобійник С. Я. Управління персоналом у сільськогосподарських підприємствах різних організаційно-правових форм господарювання. *Економіка АПК*. 2018. № 9. С. 86-92.

12. Гакова М. В. Концептуальні засади управління поведінкою персоналу підприємств готельно-ресторанного господарства. *Торгівля і ринок України*. 2018. № 1. С. 62-69.

13. Гарват О.А., Бець Ю.О. Сучасні персонал-технології в системі управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 2. С. 171-175.

14. Годящев М. О. Управління персоналом підприємства як фактор підвищення його ділової активності. *Інтелект XXI*. 2017. № 3. С. 74-79.

15. Гомба Л.А. Методичні підходи до визначення ефективності праці трудового колективу. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2011. Вип. 2(1). С. 127-135.

16. Гончаренко Н. Г. Теоретико-методологічні питання визначення рівня продуктивності праці. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2017. № 2. С. 223-230.

17. Гончаренко О. Г. Методи оцінки персоналу і їх вплив на ефективність діяльності організаційних систем. *Науковий вісник Сіверщини*. 2023. № 2. С. 63-75.

18. Горкавий В.К. Удосконалення методології статистико-економічного аналізу ефективності аграрної праці. *Вісник ХНАУ. Серія: Економічні науки*. 2017. №3. С. 10-19.

19. Григор'єва О.В., Неділько Н.В. Зарубіжний та вітчизняний досвід управління персоналом підприємства. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 30(1). С. 74-77.

20. Дашко І. М. Засадничі імперативи сучасних підходів до управління персоналом. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія : Економічні науки*. 2021. № 11(1). С. 34-41.

21.Зіновська С.І. Економічна сутність персоналу на промислових підприємства та шляхи підвищення ефективності його використання. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 3(2). С. 85-89.

22.Кармазіна Т.Р., Захарова О.В. Специфіка управління персоналом у малому бізнесі. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2017. Вип. 31. С. 126-134.

23.Касич А.О., Бурба О.А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 16(1). С. 130-134.

24.Климчук А. О. Аналіз наукових підходів до проблем управління персоналом підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. т 1. С. 42-45.

25.Ковальська К. В., Приходько А. В. Особливості розробки збалансованої системи показників для реалізації стратегії управління персоналом інноваційного підприємства. *Ефективна економіка*. 2019. № 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_5_36

26.Коренюк П. Удосконалення управління персоналом на підприємствах автомобільного транспорту. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2018. №4. С. 86-92.

27.Лобач А. М. , Скриль В. В., Лобач Д. А. Трансформація організаційної структури та управління ефективності персоналу виробничого підприємства. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2022. Вип. 1. С. 61-71.

28.Лугова В. М., Чуркін А. О. Напрями діагностики мотивації управлінського персоналу відповідно до сучасних теорій мотивації. *Бізнес Інформ*. 2022. № 1. С. 390-397.

29.Міронова Ю.В., Грабовецький Б.Є. Формування структури показників оцінки ефективності праці в системі ресурсозбереження підприємства. *Економічний простір*. 2016. №107. С. 208-217.

30.Мирошніченко Ю.В., Пишняк К.В. Зарубіжний досвід управління персоналом та перспективи його впровадження на вітчизняних підприємствах. *Проблеми і перспективи розвитку підприємства*. 2017. № 4. С. 27-34.

31.Мінчак Н.Д. Шляхи формування ефективної системи управління розвитком і використання персоналу підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2018. Т. 28, № 9. С. 57-60.

32.Новіченко Л. С. Продуктивність праці: аналіз показників та резерви підвищення. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*. Серія : Економічні науки. 2022. № 3. С. 21-28.

33.Осіпова А.Ю. Показники для оцінки ефективності використання персоналу підприємств та їх моніторинг. *Науковий вісник Чернівецького університету. Економіка*. 2015. Вип. 730-731. С. 84–87.

34.Осовська Г. В., Семенюк Т. В., Осовський О. А. Проблеми управління персоналом підприємства. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7494> (дата звернення: 05.05.2024).

35.Подольська О. В., Оберемок В.В. Напрямки підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2018. Вип. 193. С. 284-289.

36.Рульєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. Управління персоналом: навч. посіб. К.: КОНДОР, 2012. 324 с.

37.Седікова І. О., Козак К. Б., Седіков Д. В. Управління персоналом в умовах глобальних інформаційних процесів. *Економіка харчової промисловості*. 2022. Т. 14, Вип. 2. С. 51-57.

38.Гарнавський М.І. Науково-методичні підходи до трактування сутності та значення управління персоналом підприємств. *Бізнес Інформ*. 2018. № 3. С. 381-385.

39.Ткаченко М.І., Євась Т.В., Жукова О.А. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип. 4. С. 121-124.

40.Фінансова звітність ПП «Металофасад» <https://clarity-project.info/edr/37220801/finances>

Додатки

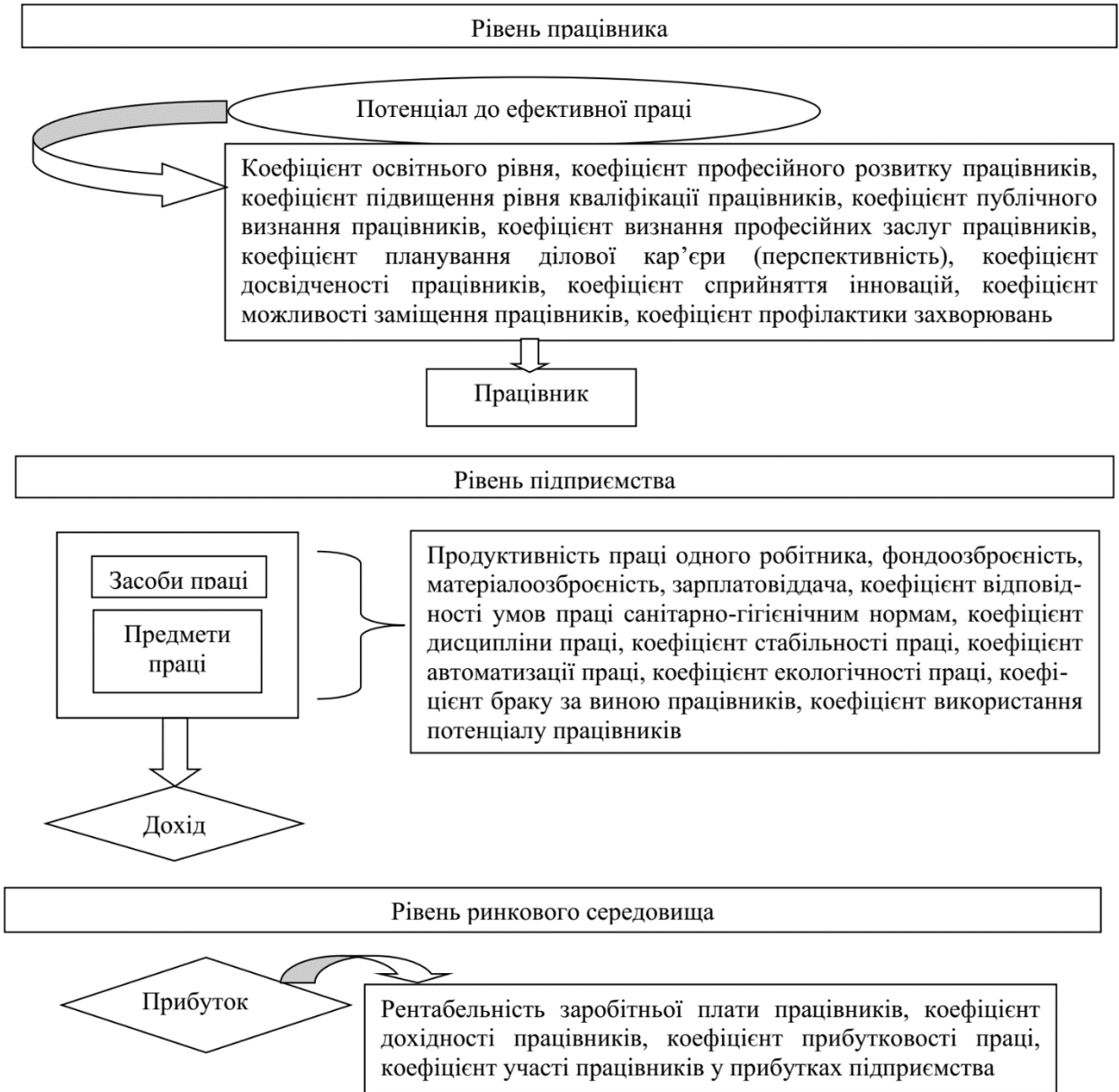


Рис. 1.3. Структурна схема ефективності праці у системі забезпечення прибутковості підприємства

Джерело: [29, с. 212].