

Економічні науки

Куликовський Нікіта Ігорович

здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня

Державного податкового університету

Куликовский Никита Игоревич

соискатель высшего образования второго (магистерского) уровня

Государственного налогового университета

Kulikovsky Nikita

Applicant for higher Education of the second (Master's) Level

State Tax University

**СУТНІСТЬ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ (НА
ПРИКЛАДІ АТ «ФАРМАК»)**

**СУТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ И ПУТИ
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ (НА
ПРИМЕРЕ АО «ФАРМАК»)**

**THE ESSENCE OF THE ENTERPRISE'S LABOR RESOURCES AND
WAYS TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF THEIR USE (FOR
EXAMPLE, FАРМАК JSC)**

Анотація. Трудові ресурси виступають самим головним ресурсом кожного підприємства; їх якість та ефективне використання значно впливає на результати роботи усього господарюючого суб'єкта та його конкурентоспроможність. Тому в статті здійснено теоретичне дослідження категорії «трудові ресурси». Крім того, визначено фактори ефективного створення, використання, нарощування і розвитку трудових ресурсів підприємства. На прикладі підприємства АТ «Фармак» проведено аналіз забезпеченості компанії трудовими ресурсами; проаналізовано

динаміку поточної кредиторської заборгованості з оплати праці і фонду оплати праці. За результатами аналізу визначено шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів на досліджуваному підприємстві.

Ключові слова: трудові ресурси, ефективність використання трудових ресурсів, продуктивність праці, фонд оплати праці.

Аннотація. Трудовые ресурсы выступают самым основным ресурсом каждого компании; их качество и эффективное использование оказывает значительное влияние на результаты работы всего хозяйствующего субъекта и его конкурентоспособность. Поэтому в статье проведено теоретическое исследование категории «трудовые ресурсы». Кроме того, определены факторы эффективного создания, использования, наращивания и развития трудовых ресурсов предприятия. На примере компании АО «Фармак» проведен анализ обеспеченности компании трудовыми ресурсами; проанализирована динамика текущей кредиторской задолженности по оплате труда и фонду оплаты труда. По результатам анализа определены пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на изучаемом предприятии.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, эффективность использования трудовых ресурсов, производительность труда, фонд оплаты труда.

Abstract. Labor resources are the main resource of every enterprise; their quality and efficient use significantly affect the performance of the entire entity and its competitiveness. Therefore, the article carries out a theoretical study of the category "labor resources". In addition, the factors of effective creation, use, increase and development of labor resources of the enterprise are identified. On the example of the enterprise JSC "Farmak" the analysis of provision of the company with labor resources is carried out; the dynamics of current accounts payable and wage bill is analyzed. According to the results of the analysis, the

ways of increasing the efficiency of the use of labor resources at the researched enterprise are determined.

Key words: *labor resources, efficiency of labor resources use, labor productivity, wage fund.*

Постановка проблеми. Економічні реформи, які мають місце в Україні на сьогоднішній день, суттєвим чином змінили статус трудових ресурсів суб'єкта господарської діяльності і погляд на його працю. В сучасних умовах працю особи можна розглядати як засіб самовираження і самоствердження індивідуальності, реалізації її інтелектуального і творчого потенціалу, моральної гідності. Отже, праця людини є процесом усвідомленої трудової діяльності, що здійснюється з метою отримання корисного результату та являється, з однієї сторони, процесом взаємодії особи із предметами, засобами праці в межах певної технології і організації, а, з іншої сторони, – процесом суспільної взаємодії між людьми.

Якщо аналізувати наукові літературні джерела і здобутки науковців, можна зробити висновок, що питання місця трудових ресурсів в управлінні, бухгалтерському обліку і звітності суб'єктів господарювання малого, середнього і великого бізнесу являються актуальними і сьогодні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Трудові ресурси підприємств досліджували багато зарубіжних і вітчизняних вчених. Зокрема, питання ефективності використання трудових ресурсів висвітлені в працях таких іноземних економістів як: О. Бреєв, В. Вільгельм, Дж. Грітман, Л. Ким, Ф. Хедоурі, Х. Ширенбека, Г. Шютте та ін. У вітчизняній економічній науці дану проблему досліджували у своїх працях Л. В. Балабанова, Л. Й. Білоус [1], Н.М. Богацька [2], О. О. Гетьман [4], О.А. Грішнова [5], В. М. Гриньова [6], Т.В. Давидюк [7], А. О. Касич [8], Е. М. Лібанова, Н. М. Побережна [9], Н. В. Починок [10] та інші. Високо оцінюючи наукові здобутки

вищевказаних авторів, слід визнати недостатність розробки проблем методів оцінки досліджуваного соціально-економічного явища із врахуванням сучасних тенденцій.

Мета статті. Метою даної статті є дослідження теоретичних і методологічних засад економічної категорії «трудові ресурси підприємства», та надання пропозицій відносно підвищення ефективності використання трудових ресурсів АТ «Фармак».

Виклад основного матеріалу. Люди являються самою ваговою частиною продуктивних сил і ключовим джерелом процвітання економіки. Крім того, розвиток економіки залежить від мотивації діяльності трудових ресурсів, освіти, досконалості та підготовки. Існує непомірна залежність конкурентоспроможності економіки держави, ступеня достатку її населення від якості трудового потенціалу співробітників установи або організації. Крім того, за допомогою трудових ресурсів відбувається рух матеріальних складових виробництва.

Трудові ресурси виступають самим головним ресурсом кожного підприємства; їх якість та ефективне використання значно впливає на результати роботи усього господарюючого суб'єкта та його конкурентоспроможність.

В Україні питанням, пов'язаним із менеджментом, обліком, аналізом, контролем та управлінням трудовими ресурсами установ, протягом останнього часу присвячується значна кількість досліджень.

Зокрема, Н. В. Починок досліджувала сутність категорій «людські ресурси», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «потенціал людини», «людський капітал»; встановила та угрупувала систему джерел утворення кількісних і якісних характеристик співробітників [10].

Л. Й. Білоус довела важливість керування процесами професійного навчання працівників як елементу стратегії розвитку персоналу суб'єкта господарювання і надала пропозиції щодо послідовності його етапів [1].

Базою результатів праці виступають трудові ресурси – та частина населення держави, які відповідно до свого фізичного розвитку, розумових здібностей та знань можуть працювати у сучасному господарстві і володіють індивідуальним трудовим потенціалом, що включає в себе окремі компоненти: здоров'я, освіту, професіоналізм, досвід, творчий потенціал, здібності до креативного мислення, навчання, уміння спілкуватися і активну життєву позицію.

Найвизначнішими чинниками ефективного створення, використання, нарощування і розвитку трудових ресурсів господарюючого суб'єкта можна вважати три основні фактори: ефективне управління, своєчасний та достовірний бухгалтерський облік і розробка фінансової та управлінської звітності компанії.

Необхідно зазначити, що на розвиток трудових ресурсів впливає велика кількість факторів середовища та праці.

В першу чергу, це економічні чинники, такі як оплата праці та обсяг здійснених робіт і виробленої продукції [11]. Тому, внаслідок даних факторів з'являється показник ефективності користування наявними ресурсами. Наступним впливовим чинником є політичний, так як регламентує та забезпечує соціальні умови, в межах яких має провадитися економічна діяльність, відбуватися розвиток творчих здібностей трудових ресурсів і т. п. [11].

Слідуючим фактором є екологічна характеристика роботи, пов'язаний з природою і її економічним потенціалом із врахуванням ступеня шкоди та забруднення навколишнього середовища і організму особи. Також впливовими є технологічні фактори, від яких залежить поєднання інструментів та предметів праці, технологічність устаткування та використовувані матеріали.

Слід також відзначити фактори духовного впливу, так як вони забезпечують духовні потреби і виступають регулятором поведінкових

норм співробітників. Крім того, розглядаючи трудові ресурси підприємства з точки зору даних людської ідентифікації слід зазначити вплив моральних, економічних, психологічних, політичних, соціальних, фінансових і інших показників [2].

Важливу роль відіграє аналіз забезпеченості суб'єкта господарської діяльності кваліфікованим персоналом і надлишку або нестачі працюючих в провідних виробничих підрозділах по професіям і спеціальностям.

Аналіз забезпеченості компаній кадрами здійснюється шляхом порівняння їхньої фактичної чисельності із потребою і в динаміці за декілька періодів. Здійснення аналізу показників руху трудових ресурсів в динаміці років відображає вжиті організацією заходи і їх ефективність.

Для аналізу забезпеченості ПАТ «Фармак» необхідними кадрами проведемо дослідження чисельності працівників (рис. 1).

Відповідно до рис. 1, бачимо, що загальна чисельність працюючих на АТ «Фармак» протягом 2018-2020 рр. зростає, тоді як чисельність позаштатних працівників кожного року зменшується: в 2020 році на 7 чоловік менше, ніж у 2019 р., та на 23 людини менше, ніж у 2018 році.

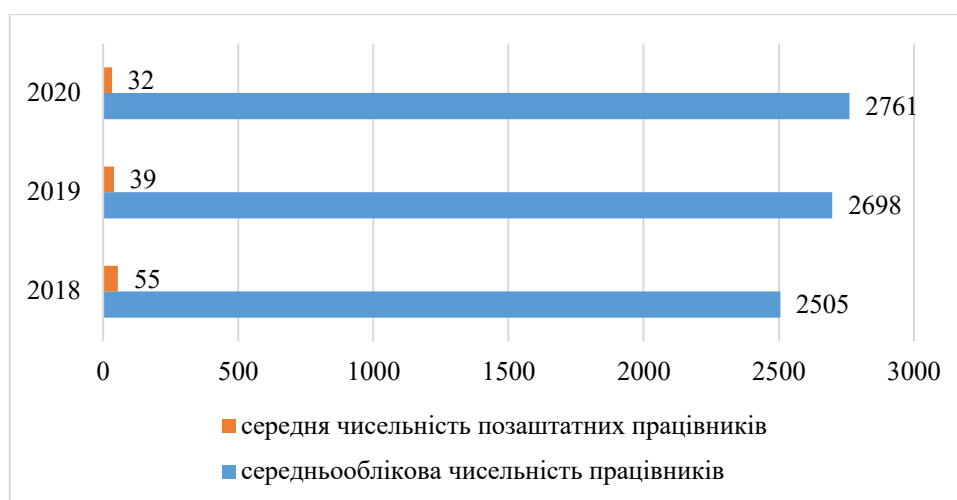


Рис. 1. Забезпеченість АТ «Фармак» працівниками впродовж 2018-2020 рр.

Джерело: складено автором за матеріалами ПАТ «Фармак»

Зважаючи на суттєве збільшення доходів і прибутку, можна сказати, що підприємство достатньо забезпечене трудовими ресурсами, що

забезпечує покращення основних фінансово-економічних показників роботи АТ «Фармак».

Динаміка поточної кредиторської заборгованості з оплати праці компанії на кінець 2018-2020 рр. відображена на рис. 2.

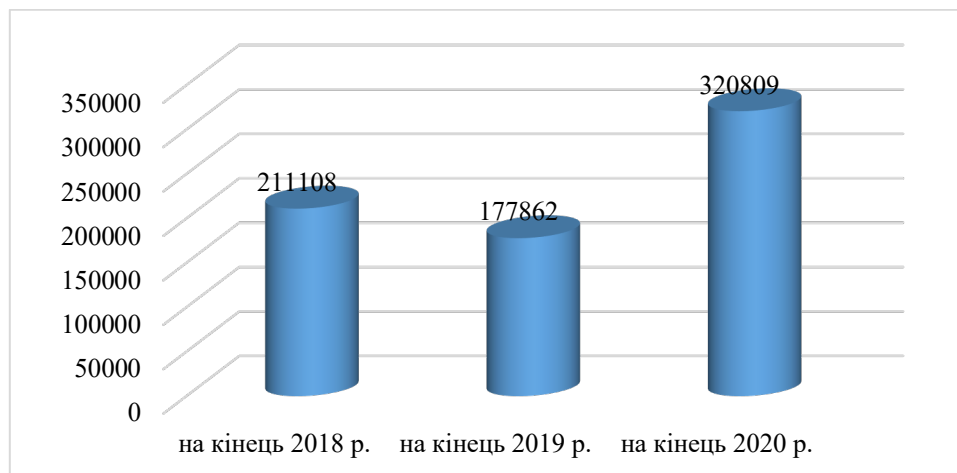


Рис. 2. Динаміка поточної кредиторської заборгованості з оплати праці АТ «Фармак»

Джерело: складено автором за матеріалами ПАТ «Фармак»

Слід відмітити, що на кінець 2019 р. поточна кредиторська заборгованість з оплати праці досліджуваної компанії зменшилася в порівнянні з 2018 роком на 33246 тис. грн., а на кінець 2020 р. зросла на 142947 тис. грн. Збільшення зобов'язань з оплати праці є негативним явищем. Це може свідчити про те, що у підприємства не було достатньо коштів, щоб вчасно погасити дані зобов'язання. Для того, щоб отримати більше вільних коштів, що будуть направлені на погашення заборгованості з оплати праці, доцільно збільшувати товарообіг, проводити певні акції для залучення більшої кількості споживачів, що забезпечить додаткові доходи компанії.

Доцільно також проаналізувати динаміку зміни фонду оплати праці АТ «Фармак» за 2018-2020 рр. (рис. 3).

Витрати на оплату праці суб'єкта господарювання протягом останніх трьох років постійно зростають, що знаходиться в прямій залежності від

збільшення кількості співробітників і свідчить про високий рівень їх заробітної плати.

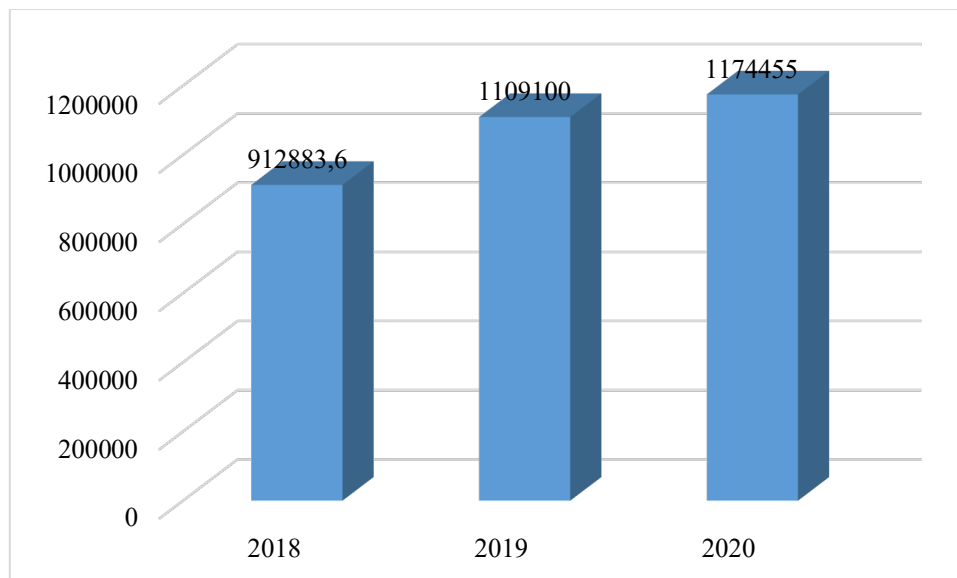


Рис. 3. Динаміка фонду оплати праці АТ «Фармак» за 2018-2020 рр.

Джерело: складено автором за матеріалами ПАТ «Фармак»

Відповідно до проведеного аналізу використання трудових ресурсів АТ «Фармак» можна розробити низку заходів, що дозволять оптимізувати роботи відділу кадрів і підвищити загальну ефективність використання трудових ресурсів компанії, а саме:

- встановити пряму залежність між оплатою праці працівників та доходами компанії. Така залежність дасть можливість зацікавити робітників не тільки до виконання планових завдань, а й намагатися перевиконати план. Для реалізації системи стимуляції можна запровадити відрядно-прогресивну систему оплати праці, яка і встановлює залежність зарплати від ступеню виконання планового завдання;
- ввести систему участі персоналу в чистому прибутку підприємства, шляхом встановлення премії як відсотку від приросту чистого прибутку фірми у звітному періоді;

- впровадження гнучкого робочого тижня. Така система дозволить працівнику весь час за місяць, при цьому мати можливість вирішувати особисті питання, коли це потрібно. Даний підхід допоможе знизити психологічне навантаження на працівників;
- забезпечувати робітників соціальними гарантіями (медичне страхування, надання платних відпусток у більшому розмірі за необхідності і т. д.);
- розробити корпоративну кадрову стратегію.

Висновки. Таким чином, слід підсумувати, що трудові ресурси являються надзвичайно важливим чинником виробничої діяльності суб'єктів господарювання нашої країни. Для трудових ресурсів характерними є сукупність специфічних рис, в першу чергу, пов'язаних із їхнім соціально-економічним характером, що головною мірою проявляється в відмінностях трудових від решти економічних ресурсів. На створення трудового потенціалу компанії впливає низка чинників, зокрема політичні, екологічні, технологічні, економічні, духовні. Крім того, так як трудовий ресурс керується людським чинником, то на вибір співробітника чинять вплив особисті цінності і психологічні особливості.

Визначені рекомендації дозволять підприємству АТ «Фармак» суттєво збільшити продуктивність праці персоналу, а це є основою для покращення основних фінансових показників діяльності. Так збільшення чисельності працівників прямо збільшуватиме обсяги виробництва. Збільшення фонду оплати праці для проведення матеріального стимулювання дозволить збільшити чистий дохід, а участь персоналу у чистому прибутку виявить у них стимул до скорочення будь-яких витрат, адже це є основою зростання чистого прибутку.

Література

1. Білоус Л. Й. Управління підготовкою робітничих кадрів для підприємств харчової галузі: дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Білоус Любомир Йосипович; Тернопільський національний економічний університет: керівник: Брич В. Я. Тернопіль. 2018. 214 с.
2. Богацька Н.М., Гендега А.А. Фактори впливу на трудові ресурси підприємства. Міжнародний науковий електронний журнал. ЛОГОС. ONLINE. № 16, Грудень, 2020.
3. Гетьман О. О., Шаповал В. Н. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2010. 488 с.
4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ: Т-во «Знання», КООО, 2007. 559 с
5. Гриньова В. М., Ястремська О. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Харків: вид. ХНЕУ, 2006. 192 с.
6. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. Вісник ЖДТУ: Економічні науки. Житомир: ЖДТУ. №1(47). 2013. С. 32-35.
7. Єлець О.П., Гармаш І.О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. Економіка і суспільство. Випуск 9. 2017. С. 418-422.
8. Касич А.О., Черняхівська М.В., Мірошніченко А.М. Сучасні методичні підходи до аналізу використання персоналу підприємства. Фінансовий простір. 2018. № 3 (31). С. 35-40.
9. Побережний Р. О., Побережна Н. М., Мелень О. В. Економічна сутність та місце трудових ресурсів в менеджменті, бухгалтерському обліку та звітності підприємств малого середнього та великого бізнесу. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер.: Економічні науки = Bulletin of the National Technical University «KhPI». Ser.: Economic sciences: зб. наук. пр. Харків: НТУ «ХПІ», 2020. № 2. С. 6.

10. Починок Н. В. Обліково-аналітичне забезпечення управління персоналом будівельних підприємств: дис... канд. екон. наук: 08.00.09 / Наталія Володимирівна Починок; Тернопільський національний економічний університет: керівник: Задорожний З-М. В. Тернопіль. 2012. с. 227.
11. Сапега А. О., Козич Э. В. Трудовые ресурсы как элемент деятельности ораганизации. Современные исследования. 2018. Вип. 5.

References

1. Bilous L. J. Upravlinnja pidghotovkoju robitnychykh kadriv dlja pidpryjemstv kharchovoji ghaluzi: dys... kand. ekon. nauk: 08.00.04 / Bilous Ljubomyr Josypovych; Ternopiljskyj nacionalnyj ekonomichnyj universytet: kerivnyk: Brych V. Ja. Ternopilj. 2018. 214 s.
2. Boghacjka N.M., Ghendegha A.A. Faktory vplyvu na trudovi resursy pidpryjemstva. Mizhnarodnyj naukovyj elektronnyj zhurnal. ΛOGhOΣ. ONLINE. No 16, Ghrudenj, 2020.
3. Ghetjman O. O., Shapoval V. N. Ekonomika pidpryjemstva: navch. posib. Kyjiv: Centr navchaljnoji literatury, 2010. 488 s.
4. Ghrishnova O. A. Ekonomika praci ta socialjno-trudovi vidnosyny: pidruchnyk. Kyjiv: T-vo «Znannja», KOOO, 2007. 559 s
5. Ghrynjova V. M., Jastremsjka O. M. Problemy upravlinnja trudovymy resursamy pidpryjemstva. Kharkiv: vyd. KhNEU, 2006. 192 s.
6. Davydjuk T. V. Trudovi resursy, trudovyj potencial, robocha syla, ljudsjkyj kapital: vzajemozv'jazok kategorij. Visnyk ZhDTU: Ekonomichni nauky. Zhytomyr: ZhDTU. #1(47). 2013. S. 32–35.
7. Jelecj O.P., Gharmash I.O. Trudovi resursy pidpryjemstva ta pidkhody do jikh ocinky. Ekonomika i suspiljstvo. Vypusk 9. 2017. S. 418-422.

8. Kasych A.O., Chernjakhovsjka M.V., Miroshnychenko A.M. Suchasni metodychni pidkhody do analizu vykorystannja personalu pidpryjemstva. Finansovyj prostir. 2018. # 3 (31). S. 35-40.
9. Poberezhnyj R. O., Poberezhna N. M., Melenj O. V. Ekonomichna sutnistj ta misce trudovykh resursiv v menedzhmenti, bukhghaltersjkomu obliku ta zvitnosti pidpryjemstv malogho serednjogho ta velykogho biznesu. Visnyk Nacionaljnogho tekhnichnogho universytetu «KhPI». Ser.: Ekonomichni nauky = Bulletin of the National Technical University «KhPI». Ser.: Economic sciences: zb. nauk. pr. Kharkiv: NTU «KhPI», 2020. # 2. s. 6.
10. Pochynok N. V. Oblikovo-analitychne zabezpechennja upravlinnja personalom budiveljnykh pidpryjemstv: dys... kand. ekon. nauk: 08.00.09 / Natalija Volodymyrivna Pochynok; Ternopiljskyj nacionaljnyj ekonomichnyj universytet: kerivnyk: Zadorozhnyj Z-M. V. Ternopilj. 2012. s. 227.
11. Sapega A. O., Kozich E. V. Trudovye resursy kak element deyatelnosti oraganizatsii. Sovremennye issledovaniya. 2018. Vip. 5.