ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Факультет ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

Кафедра ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ НАУК

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до дипломної роботи

другий (магістерський) рівень вищої освіти
(освітній ступінь)

на тему
Обґрунтування перспективних напрямів розвитку ринку праці України в умовах нестабільної ситуації в країні

Виконавла:
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня, ф-ту ЕіП групи 8.05.051.090.19.01, спец. 051 «Економіка» ОП «Управління персоналом та економіка праці»
Губська С. В.

Керівник:
к.е.н., доц. Агавердієва Х.Ф.

Рецензент:
генеральний директор Куроп'яткін Р. Б.

© Губська С. В.

Харків – 2020 рік

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. СУТНІСТЬ ТА ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ 5

1.1. Етимологія та сутність ринку праці 5

1.2. Організація формування системи ринку праці в країні 10

1.3. Зарубіжний досвід формування та розвитку ринку праці 14

Висновки до розділу 1 20

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ, СОЦІАЛЬНИХ ТА ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ ТОВ «М-ДИЗАЙН» 21

2.1. Загальна характеристика підприємства «М-ДИЗАЙН» 21

2.2. Аналіз техніко- економічних показників діяльності підприємства 23

2.3. Аналіз фінансових показників 26

2.4. Аналіз трудових показників підприємства 36

2.5. Аналіз фонду робочого часу на підприємстві 39

Висновки до розділу 2 46

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ В КРАЇНІ 48

3.1. Макроекономічний аналіз за досліджуваною тематикою 48

3.2. Заходи та рекомендації щодо удосконалення ринку праці України в умовах нестабільної ситуації в країні 10

3.3. Ефективність запропонованих заходів 21

Висновки до розділу 3 25

ВИСНОВОК 27

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 29

ДОДАТКИ 86

© Гуська С. В.

ВСТУП

На сьогоднішній день в Україні поряд з надлишковою пропозицією робочої сили існує і незадоволений попит на вакантні робочі місця, однією з причин якого є невідповідність пропонованих вимог фактично наявним у працівників професіям та рівнем кваліфікації. Перебуваючи в кризовій ситуації, в країні сформувався ринок праці з характерними специфічними ознаками: перевищення пропозиції робочої сили над її попитом; низькою ціною робочої сили, невідповідністю її реальній вартості; зростанням чисельності незайнятого населення; низькою часткою офіційно зареєстрованих безробітних за великих масштабів зростання прихованого безробіття; зростанням молодіжного безробіття; регіональними диспропорціями між наявністю та потребою в робочій силі; низькою професійною й особливо територіальною мобільністю трудових ресурсів.

Структурні зрушення на ринку праці зумовлені трансформацією суспільних і економічних відносин в сучасному глобалізованому світі. Посилення конкуренції, розвиток економіки знань, інформаційних технологій, а ткож зміни в змісті і формах праці потребують оновлення системи регулювання ринку праці.

Виявлення перспектив розвитку ринку праці України в період кризи є актуальним питанням, якому необхідно приділяти увагу, адже швидкий темп змін у суспільстві та світі загалом впливає на економіку країни, тож, необхідно вміти пристосовуватися, з метою забезпечення робочих місць для населення. Актуальність даної теми підтверджується нестабільною ситуацією в країні та необхідністю внесення додаткових рекомендацій у розвиток ринку праці, бо питання зайнятості населення, заробітної плати та інші проблеми розвитку ринку праці знаходяться у сфері не лише суто економічних, а й соціально-політичних інтересів і широкого загалу.

Питання формування та розвитку ринку праці приваблює науковців, адже від нього великою мірою залежить соціально-економічний рівень розвитку країни. Детальніше проблему розвитку ринку праці розглядали у

© ГУБСЬ

своїх роботах такі вітчизняні та зарубіжні науковці: Волкова О.В., Семикіна М.В., Касьмін Д.С., Калина А.В., Лібанова Е. М., Макконел Р.С. та Назарова Г.В. Дослідження перерахованих авторів використані в данній роботі.

Користуючись теоретичними та практичними дослідженнями вчених, було досліджено основні показники діяльності на підприємстві ТОВ «М-ДИЗАЙН».

Мета роботи – статистичне дослідження ринку праці в Україні та формування основних напрямів його подальшого розвитку.

Об'єкт дослідження – ринок праці України .

Предмет дослідження – тенденції розвитку сучасного ринку праці України.

На основі мети роботи були сформовані наступні задачі:

проаналізувати основні показники ринку праці в Україні;

оцінити існуючий стан розвитку ринку праці в країні;

проаналізувати зарубіжний досвід подолання проблем на ринку праці;

виділити основні перспективи розвитку ринку праці на період кризи в Україні.

Для досягнення поставленої мети та виконання завдань у роботі було використано наступні методи:

історичний (при відображенні еволюції теоретичних поглядів);

аналізу й синтезу (при формуванні єдиного значення терміну «ринок праці» та дослідженні статистичних даних);

системний (при групуванні статистичних данних);

економіко-математичні (для дослідження фінансового стану підприємства).

Основною інформаційною базою для проведення дослідження ринку праці України є сайт Державної служби статистики України.

Результати дослідження можуть використовуватися, як основа створення соціальних проектів, що направлені на збільшення рівня зайнятості населення в Україні та підвищення рівня життя загалом.

© Губська С. В.

РОЗДІЛ 1
СУТНІСТЬ ТА ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Етимологія та сутність ринку праці

Аналізуючи ситуацію, яка наразі складається не лише в Україні, а й в усьому світі у результаті катаклізмів, епідемій, політичних проблем, бачимо, що значних змін зазнає ринок праці, адже людство намагається під лаштуватися під сучасний рівень та темп життя. Тож, змінюється попит на ринку праці й для деяких він є фатальним, бо наразі не кожен може вірно зреагувати на ситуацію, що сформувалася, тому, можемо говорити про те, що рівень безробіття в найближчий час матиме тенденцію до зростання, деякі підприємства зовсім зникнуть з економічної арени. Для підтвердження або спростування даних думок детальніше розглянемо поняття «ринок праці» та його показники.

Ринок – це сукупність економічних відносин щодо купівлі-продажу товарів, яким властива економічна незалежність, свобода у виборі суб'єктів ринку (продавців і покупців), вільне ціноутворення в умовах конкурентного середовища. Інакше кажучи, ринок – це економічний процес, який через попит і пропозицію зумовлює утворення ціни. Ринок праці формується на основі товарної форми робочої сили та в залежності від попиту на робочу силу, який, з-поміж інших факторів, визначається кількістю створених господарюючими суб'єктами юридичними особами (підприємствами) та фізичними особами-підприємцями робочих місць [46].

З погляду діалектичного методу ринок праці розглядають як сукупність відносин між людьми стосовно відтворення робочої сили, що відповідає теорії К. Маркса про взаємозв'язок між виробничими відносинами та рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Цей метод базується на визначальній ролі виробництва в процесі відтворення та на теорії трудової вартості. Функціональний підхід, властивий західній економічній теорії, в аналізі

сутності ринку праці базується на функціонально-економічних взаємозв'язках і «технології» руху робочої сили в умовах ринку. За такого підходу ринок праці вважають засобом відтворення трудового потенціалу, формою функціонування особистого фактора виробництва та формою розвитку людського капіталу. Органічно доповнюючи один одного, обидва підходи дають змогу різнобічно аналізувати сутність ринку праці як економічну форму функціонування робочої сили в ринковій економіці та розглядати ринок праці як сукупність соціально-економічних відносин між людьми [15].

Для кращого розуміння сутності терміну «ринок праці» проаналізуємо роботи вчених, які займалися аналізом проблеми формування рину праці, а саме їх трактування даного поняття. Дані згруповані у табл.1.

Таблиця 1

Контент аналіз робіт вітчизняних та закордонних авторів щодо трактовки терміну «ринок праці»

Автор	Трактування
1	2
Макконел К.Р.	це інститут або механізм, що поєднує, зводить разом продавців і покупців товару «робоча сила» [19, с. 77]
Лібанова Е.М.	система соціально-економічних відносин між роботодавцями – власниками засобів виробництва – та населенням – власниками робочої сили – щодо задоволення попиту перших на працю, а других – на робочі місця, які є їх джерелом засобів існування» [18, с. 12]
Волкова О.В.	це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили [5, с. 14]
Семикіна М.В.	це особливий ринок, на якому відбувається продаж послуг праці в якості специфічного товару, що дозволяє найманому працівнику на умовах договору (контракту) виконати певний обсяг роботи (трудових послуг) певної якості упродовж необхідного часу, отримуючи дохід [36, с. 96]

© Губська С

Продовження табл.1

1	2
Петрова І.Л.	це система особливої взаємодії ринкового попиту і пропозиції, результатом якої є певний обсяг зайнятості та ціна послуг праці; це є узгодження інтересів роботодавців і реальних та потенційних працівників щодо обсягів та умов використання праці, основними елементами якого є попит, пропозиція, ціна, конкуренція, резервування праці та трудова мобільність [22, с. 17]
Назарова Г.В., Касьмін Д.С.	є складовою частиною соціально-економічної системи, розміщення трудових ресурсів в економічних сферах діяльності та координація діяльності суб'єктів ринку праці в умовах перехідної економіки здійснюються через функціонування інститутів, що формуються в процесі трансформації економічної системи [29]
Буланов В. С.	це товарно-грошові відносини, що пов'язані, поперше, з попитом на робочу силу, визначеним у свою чергу попитом на продукт того або іншого товару в суспільстві, по-друге, з використанням професійних здібностей і їх винагородою, по-третє, з часом використання робочої сили [22]
Яковець Ю. В.	це сукупність економічних відносин, за допомогою яких здійснюється обіг суспільного продукту в товарно-грошовій формі [48]
Єсінова Н.І.	це система суспільних відносин з погодженими інтересами роботодавців і тими, кого наймають як робочу силу[11]

Що ж стосується розуміння ринку праці, то проведений аналіз різноманітних підходів до розуміння даного поняття дозволив запропонувати таке визначення: «ринок праці – це система соціально-економічних відносин між роботодавцем та населенням щодо продажу товару «робоча сила»».

Найманий працівник і підприємець юридично рівноправні і користуються правами людини й громадянина однаковою мірою. Відносини між найманим працівником та роботодавцем оформлюються трудовим

© Губська С.В.

договором (контрактом). У цьому документі вказуються взаємні права й обов'язки обох сторін щодо виконання умов купівлі-продажу робочої сили. Згідно з трудовим договором найманий працівник повинен працювати в організації підприємця за певною професією, кваліфікацією, мати певне робоче місце й дотримуватися режиму праці цієї організації. Підприємець зобов'язаний виплачувати найманому працівникові заробітну плату відповідно до його кваліфікації і виконаної роботи, забезпечувати умови праці, які передбачені законодавством про працю та зайнятість, колективним договором і трудовим договором (контрактом) [37].

Працівники (власники робочої сили) – пропонують цей товар, а підприємці (власники капіталу) уособлюють попит на робочу силу. Співвідношення попиту та пропозиції формує ціну цього товару, яка відбивається в грошовій формі заробітної плати. Купівля-продаж робочої сили являє собою економічне підґрунтя найманої праці. Цей ринок специфічний, бо за своєю суттю він являє собою сукупність соціально-економічних і трудових відносин між найманими працівниками та підприємцями щодо організації, використання та купівлі-продажу здатності робочої сили до певного виду робіт. Пропозиція робочої сили залежить від стану економіки, чисельності населення, його вікової структури та від рівня заробітної плати, а попит на неї не тільки від заробітної плати, а й від ціни на взаємозамінні фактори виробництва (основні промислово-виробничі фонди). Що ж до заробітної плати як серцевини механізму ринку праці, то вона залежить переважно від трьох факторів, які наведені на рис. 1.1 [15].

Наразі Україна перебуває в стадії розвитку вже сформованих ринкових відносин. Проте, економіку країни можна вважати міжсистемною, бо вона поки що нестабільна та нестійка поєднує в собі старі та нові форми.

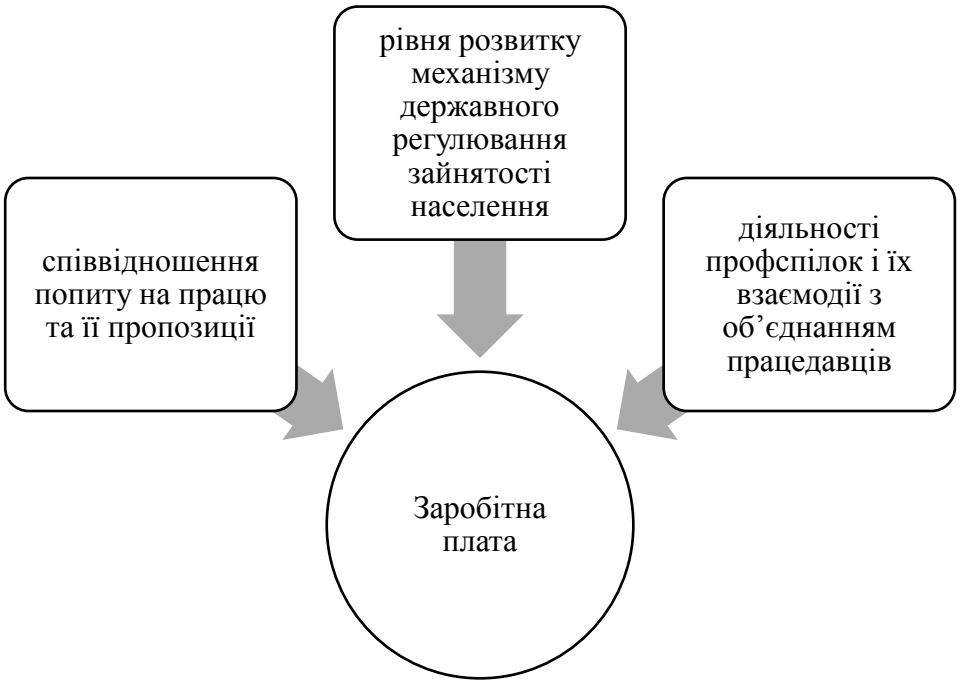

Рис.1.1. Основні фактор впливу на заробітну плату

Виникають проблеми становлення ринків праці, товарів і фінансів, пов'язані з недостатньою розвиненістю ринкових умов формування та функціонування вільних цін, за допомогою яких відбувається еквівалентний обмін, реалізуються інтереси суб'єктів ринку, відтворюється бажана рівновага в економіці країни. Крім того, потрібно створити стабільне юридичне поле, бо прийняті закони потрібно часто уточнювати, змінювати та доповнювати.

Глобальні інноваційні процеси сьогодні суттєво змінюють функціонування ринків праці. Передусім це відбувається через активізацію глобального інноваційного розвитку, що призводить до зміни змісту праці, інтелектуалізації та інформатизації трудової діяльності. Наслідком стають динамічні зміни у структурі зайнятості на користь сфери послуг, впровадження нестандартних форм зайнятості, народження щороку множини нових професій. З іншого боку, наслідком глобалізації стає скорочення кількості працюючих на умовах стандартної зайнятості (йдеться про людей, які мають стабільні робочі місця, працюють повний робочий день і офіційно оформлюють правовідносини з роботодавцями) [34].

© Губська

1.2. Організація формування системи ринку праці в країні

Ринок праці обмежується певним економічним простором, який має чіткі територіальні, галузеві, демографічні, соціальні, національні та інші параметри.

Сегментація ринку праці– це поділ працівників і робочих місць на замкнуті сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили.

Основними причинами виникнення сегментації ринку праці є:

розходження техніки і технології виробництва, нерівномірність науково-технічного прогресу в різних галузях, а отже, рівня загальної й спеціальної професійної підготовки працівників;

необхідність адаптації до економічної кон'юнктури у зв'язку з нерівномірністю розвитку економіки;

нерівні можливості при одержанні освіти, професійної підготовки, найманні на роботу тощо.

Ринок праці прийнято розділяти на два типи: первинний та вторинний.

Первинний – це робочі місця, спрямовані на внутрішній ринок праці, який характеризується стабільною зайнятістю, високою оплатою праці, вимагає високого рівня кваліфікації працівників і надає можливості професійного і кар'єрного зростання.

Вторинний ринок праці – це робочі місця зовнішнього ринку праці, який не потребує високої кваліфікації й використання складних технологій, характеризується нестабільною зайнятістю і низьким рівнем заробітної плати.

Сегменти ринку праці – окремі, цільові частини ринку праці.

Ознаки сегментації:

територіальне положення – регіон, місто, район тощо;

демографічні характеристики – статево-віковий, сімейний склад населення;

соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;

© Губська С. І.

економічні критерії – розподіл покупців за формами власності, за фінансовим станом, за рівнем матеріальної забезпеченості;

психологічні показники – особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;

поведінкові характеристики – мотивація зайнятості та інше.

Сегментація, мета регулювання ринку праці (на основі аналізу і оцінки) визначають види рівнів праці [33].

Класифікація видів ринків праці зображена у вигляді схеми на рис. 1.2 [32].

Рис.1.2. Класифікація видів ринку праці

Залежно від характеру стосунків між найманим працівником і роботодавцем, від способу регулювання їх взаємовідносин ринок праці може бути жорстким або гнучким.

Жорсткому ринку праці притаманні характерні особливості:

визначальне (переважне) державне регулювання;

суттєвий вплив профспілок;

повна зайнятість;

регламентація звільнення працівників;

забезпечення стабільних доходів;

гарантія робочих місць.

Жорсткість ринку праці забезпечується за умов стабілізації економічного зростання, посилення соціальних гарантій, зниження впливу інфляційних процесів та ін.

Ринкова трансформація суспільства, структурна перебудова національної економіки супроводжується кризовими явищами у виробництві, зростанням безробіття. Наслідок – поширення гнучкості.

Гнучкість ринку праці – форма пристосування ринку праці до структурної перебудови економіки, що передбачає:

оперативне реагування на зміну кон'юнктури ринку праці (зміна обсягу, структури, якості та ціни робочої сили);

територіальну і професійну мобільність працівників;

гнучкість виробництва (диверсифікація, удосконалення управління кадрами);

різноманітність форм наймання, звільнення, професійно-кваліфікаційної підготовки, зайнятості;

диференціація заробітної плати, методів соціальної допомоги;

регулювання режимів роботи [32].

Функції, які виконує ринок праці зображені на рис.1.3.

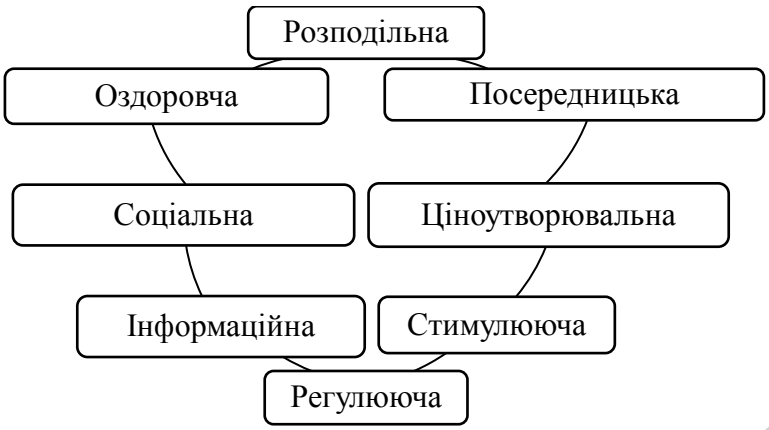

Рис.1.3 Функції ринку праці

Розподільна. Ринок праці розмежовує найманого працівника та працедавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами.

Інформаційна. Ринок праці дає учасникам процесу купівлі-продажу робочої сили інформацію щодо умов наймання, рівня зарплати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили тощо.

Посередницька. Ринок праці встановлює зв'язок між працедавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб.

Ціноутворювальна. Це основна функція ринку праці, що встановлює рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією. Лише на ринку праці оцінюються затрати праці на відтворення товару «робоча сила» та визначається його вартість.

Стимулююча. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює ефективніше використання трудових ресурсів для підвищення прибутковості виробництва, а також заохочує найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

Оздоровча. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці надає перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найвищими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників триматися за робоче місце в умовах гострої

© Гуоська С. В.

конкуренції, а з іншого — матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.

Регулююча. Певною мірою ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів і галузей в інші, ефективніші. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, забезпечує їх оптимальне розміщення, а отже, й ефективне використання. Зазначені функції тісно пов’язані між собою і доповнюють одна одну. Вони властиві всім видам ринку праці.

Отже, основні структурні елементи ринку праці можна відобразити у вигляді схеми, яка відображена в додатку А [4].

Аналіз даної схеми свідчить про те, що ринок праці – складна система взаємопов’язаних складових. В першу чергу від держави залежить рівень розвитку даної системи, адже нормативно- правова база та розвиток економіки загалом є результатом дій, які здійснюються органами державної алоди й на основі яких будується зв'язок складових ринку праці в країні.

1.3. Зарубіжний досвід формування та розвитку ринку праці

Відповідно до світового досвіду, основними принципами політики зайнятості є, по-перше, соціально-економічна доцільність, а не комерційна ефективність; по-друге, використання різних джерел, включаючи державний та регіональні бюджети, кошти служби зайнятості, міжнародні фонди, кошти спонсорів тощо. Рекомендації Міжнародної організації праці щодо соціально-трудової сфери передбачають такі заходи, як збільшення кола осіб, які підпадають під програми страхування безробіття та професійної перепідготовки у випадку звільнення з роботи; використання державних інвестицій для підтримки внутрішнього ринку, житлового будівництва, соціальної інфраструктури, створення нових робочих місць, у тому числі шляхом організації громадських робіт; підтримка малих та середніх

© Губська С. В.

підприємств; активізація соціального діалогу між працівниками та роботодавцями на рівні підприємств, галузей та держави.

Заслуговує на увагу досвід Німеччини щодо виконання цих рекомендацій, у якій обсяг антикризових витрат склав близько 50 млрд євро. Ці кошти було спрямовано на такі інвестиційні проекти, як ремонт і модернізація шкіл, вишів, дитячих садків; будівництво автомобільних доріг та залізниць; розвиток мережі швидкісного Інтернету і т. ін., що дозволило створити тисячі нових робочих місць [10].

Відбуваються зміни у самій концепції формування та використання потенціалу трудових ресурсів. Зокрема вважається, що освіта в сучасних умовах не може бути обмеженою певним періодом життя людини, а стає практично безперервною (lifelong learning – освіта протягом життя) [7]. У концепції «портфеля робіт», запропонованій І. Хенді, передбачено можливість та доцільність участі людини в багатьох видах діяльності, які вона суміщує або міняє протягом життя, переходячи від одного виду діяльності до іншого з урахуванням власних пріоритетів та потреб суспільства. Згідно з дослідженнями З. Бауман, молодого американця протягом його трудового життя очікує щонайменше одинадцять робочих місць, у тому числі, й ті, що потребують різних фахів [2].

Стратегічні пріоритети розвитку світового ринку праці формуються під впливом різноспрямованої дії низки чинників: глобалізації та відкритості національної економіки, неопротекціонізму, структурноінноваційних зрушень у світовій економіці, переходу країн до «Індустрії 4.0», внаслідок активізації трудової міграції та посилення ролі міжнародних організацій як координаторів розвитку міжнародних економічних відносин. Стратегічні пріоритети розвитку світового ринку праці формуються під регулюючим впливом міжнародних організацій, які визначають стандартні «правила гри» для країн світу на національному та світовому ринку праці. Серед таких пріоритетів особливого значення набуває: захист прав працюючого населення, уніфікація системи оплати праці та оподаткування, встановлення соціальних гарантій та соціального захисту, правил прийому на роботу та звільнення, недопущення всіх різновидів дискримінації та легальне працевлаштування найманих

© Губська С. В.

працівників. Для розвинених країн світу стає реальним перехід до 4-х денного робочого тижня. Унормовуються умови роботи по системі «фріланс», робота на дому для працівників сфери послуг та креативної економіки.

Відмітимо патерналістську модель (опікування праценосія працедавцем), яка максимально реалізована в Японії. Система трудових відносин у цій країні базується на так званому принципі «довічного найму», «довічної зайнятості», який передбачає гарантії зайнятості працівників на весь період трудової діяльності. Підприємець надає працівнику можливість довічної роботи за умов дотримання норм поведінки до настання граничного віку, зазвичай до 55–60 років. Робітник є вільним і може покинути господаря, але він цього не робить унаслідок психологічного тиску та власних економічних інтересів. Системі «довічного найму» відповідає особлива система заробітної плати, коли розмір грошової винагороди залежить від стажу роботи на даному підприємстві та заслуг перед ним, тобто у підсумку заробітна плата залежить від віку працівника. Таким чином, щорічно відбувається автоматичне підвищення заробітку працівника протягом усієї його трудової діяльності. Так забезпечується найбільш висока стабільність кадрів в Японії порівняно з іншими країнами. Для Японії характерний низький рівень безробіття (2–3 %) та плинності персоналу (2 %).

Така система передбачає підготовку і перепідготовку кадрів у самій організації. Організація, розраховуючи на тривале використання найманих працівників (за 10 років 3–4 планові переміщення в межах фірми), прагне розв’язувати проблеми надлишкової робочої сили не за рахунок звільнень, а скорочення робочого часу, переводу за взаємною згодою на дочірні фірми тощо. Тривалість робочого часу в Японії найбільша серед розвинутих країн. Це – своєрідна «платня» працівників роботодавцеві за переваги «довічного» найму.

Така модель трудових відносин обумовлена національними культурно-психологічними особливостями японців: сумлінність, працьовитість, вірність духу фірми, прагнення бути як всі, готовність жертвувати власними інтересами. У результаті формується творче ставлення до праці, забезпечується висока якість роботи.

© Губська С. В.

У цьому разі держава займається регулюванням зайнятості й соціального захисту населення переважно на макрорівні, забезпечуючи фірми і підприємства законами та державними нормативами, які відповідають патерналістській концепції.

До організаційних форм функціонування світового ринку праці у XXI ст. належить: розробка та прийняття інституційно-правових норм стимулювання розвитку світового ринку праці; індикативне планування (прогнозування), визначення стратегічних пріоритетів та цілей довгострокового розвитку світового ринку праці; адміністративні методи регулювання (у т.ч. штрафи, ліцензування, санкції). Зростає значення міжнародної інституційної та фінансової допомоги: консультації, форуми, технічна допомога та рекомендації, а також – цільове фінансування проектів, гранти, безкоштовна гуманітарна та інша фінансова допомога. Світовий ринок праці підлягає регулярному міжнародному моніторингу, системі міжнародного контролю за розвитком з огляду на недопущення будь-яких видів дискримінації, порушень прав та свобод людини (робочої сили, працівників), недопущення експлуатації дітей та торгівлі людьми на світовому ринку праці. Серед стратегічних пріоритетів реформування світового ринку праці: легалізація зайнятості, протидія нелегальній експлуатації робочої сили, недопущення експлуатації дитячої праці; протидія всім формам дискримінації та «тінізації» процесів найму та отримання доходів на ринку робочої сили; захист прав та свобод працівників та трудових мігрантів на світовому ринку праці. [5].

Дослідники виокремлюють п’ять моделей регулювання зайнятості та ринку праці: американська (США), скандинавська (скандинавські країни), англосаксонська (Великобританія, Канада, Ірландія), континентальна або німецька (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія, частково Франція), японська [1,с.548].

Основою американської моделі є субсидіарний тип соціальнотрудових відносин, орієнтація працівника на досягнення особистого успіху та самореалізацію. Ця модель характеризується: децентралізацією ринку праці та законодавства з питань зайнятості і соціального забезпечення; високим рівнем контролю за найманим працівником з боку роботодавця; високою географічною і професійною мобільністю працівників; відносно високим

© Губська С. В.

рівнем безробіття. Професійна кар'єра пов'язана насамперед із зміною місця роботи, відповідно ця модель відзначається високим рівнем мобільності. Рівень заробітної плати встановлюється на основі кваліфікації робіт і їх складності, просування по службі, як правило, не пов'язане з розширенням професійно-кваліфікаційного профілю. Значна увага приділяється питанням професійної орієнтації. Існують як приватні агенції, так і спеціальні центри профорієнтації при коледжах та університетах [11,с.251].

Говорячи про скандинавську або шведську модель, робимо висновок, що в її основі знаходиться проведення активної політики на ринку праці.

Наразі соціальна політика Швеції ґрунтується на трьох основних принципах:

досягнення повної зайнятості працездатного населення;

надання соціальних гарантій населенню;

забезпечення рівних можливостей досягнення добробуту.

Характерною рисою шведської політики є попередження безробіття, а не боротьба з його наслідками. Уряд країни у соціальній політиці особливу увагу приділяє, зокрема, розробці заходів, спрямованих на створення нових робочих місць, в основному в державному секторі економіки; координацію міграції населення і робочої сили шляхом надання субсидій і кредитів на переїзд сімей із районів з надлишком робочої сили до районів, де є вакантні місця; забезпечуючи оперативний доступ населення до своєчасної інформації про наявні вакантні місця тощо. Особливо важливим є досвід Швеції, де політиці у сфері зайнятості приділяється велика увага. На заходи, пов'язані з її проведенням, витрачається майже 3% ВВП і 7% бюджету. Успіх Швеції у досягненні повної зайнятості був здійснений саме завдяки активній політиці зайнятості [22,с13].

Сучасний ринок праці України характеризується дисбалансом між попитом та пропозицією робочої сили, який відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності. Це призводить до підвищення структурного безробіття, що негативно впливає на ефективність функціонування економіки, зниження виробництва товарів та послуг, скорочення ВВП. Для нашої держави також актуальними є внутрішні чинники соціально-економічної

© Губєва С. В.

нестабільності, пов'язані зі зниженням рівня життя та зайнятості, територіальними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці. Конвенція Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117 проголошує, що будь-яка політика має спрямовуватися насамперед на досягнення добробуту й розвитку населення (ст. 1). Підвищення життєвого рівня населення розглядається як основна мета планування економічного розвитку (ст.2), стрижневим елементом якого є забезпечення повної та продуктивної зайнятості [18]. На жаль, з часу незалежності України національна економіка не розвивалася на основі інноваційних технологій та економіки знань, що вплинуло на розвиток неефективних виробництв і, відповідно, малопродуктивних робочих місць. Нормативно-правові та інституційні обмеження в соціально-трудовій сфері не сприяють забезпеченню гнучкості робочого часу та поширенню нестандартних форм зайнятості в офіційній економіці. Відбуваються багатовекторні й широкомасштабні зміни на ринку праці, які, однак, далеко не завжди відповідають інтересам найманих працівників. Так, набуває небачених раніше масштабів застосування нестандартних форм зайнятості та режимів робочого часу й атипових трудових договорів. Поширення зазначених форм зайнятості та трудових договорів чимраз частіше стає наслідком як реальних змін у структурі виробництва й організаційно-економічних особливостях його функціонування, так і послаблення співвідношення сил роботодавців і найманих працівників унаслідок слабкості (неадекватності) національного законодавства у сфері праці та зниження ролі соціального діалогу. Трудове законодавство має тенденцію до лібералізації, а колективно-договірне регулювання не охоплює всього різноманіття форм зайнятості, які є реальністю сьогодення [17].

Позитивним для вітчизняного ринку праці має стати Програма «Доступні кредити 5-7-9%» [8], презентована Кабінетом міністрів України 3 лютого 2020 року. Вона забезпечить умови для розширення власного мікро- та малого бізнесу під низькі відсотки – 5, 7 або 9%. В 2020 році Уряд виділив на дану програму 2 млрд грн, якими держава компенсує підприємцям частину кредитного навантаження. Це приблизно 50 тисяч доступних кредитів, з

© Губська С. В.

допомогою яких буде можливо створити до 90 тисяч нових робочих місць і залучити близько 2 млрд грн внутрішніх інвестицій. Більшу компенсацію відсотка за кредитом отримають ті представники малого бізнесу, які створять більше робочих місць.

Висновки до розділу 1

У розділі наведено основні варіанти трактування терміну «ринок праці» на основі яких було запропоновано авторське бачення даного поняття, яке свідчить, що «ринок праці – це система соціально-економічних відносин між роботодавцем та населенням щодо продажу товару «робоча сила»».

Для кращого аналізу показників ринку праці описано його основні функції, наведено сегментацію та детальну структуру, що дозволяє підвищити рівень теоретичних знань з даної теми.

Також описано розвиток ринку праці на прикладі шведської та американської моделі. Наведено загальну інформацію про організаційні форми функціонування світового ринку праці у XXI ст. Визначено, що стратегічні пріоритети розвитку світового ринку праці формуються під впливом різноспрямованої дії низки чинників: глобалізації та відкритості національної економіки, неопротекціонізму, структурноінноваційних зрушень у світовій економіці, переходу країн до «Індустрії 4.0», внаслідок активізації трудової міграції та посилення ролі міжнародних організацій як координаторів розвитку міжнародних економічних відносин.

Коротко охарактеризовано сучасні тенденції ринку праці в Україні. Сучасний ринок праці України характеризується дисбалансом між попитом та пропозицією робочої сили, який відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності.

© Губська С. В.

РОЗДІЛ 2
АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ, СОЦІАЛЬНИХ ТА ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ ТОВ «М-ДИЗАЙН»

2.1. Загальна характеристика підприємства «М-ДИЗАЙН»

Товариство з обмеженою відповідальністю «М-ДИЗАЙН» створено у 2001 році на базі столярного цеху харківської меблевої фабрики. Зареєстровано за юридичною адресою м. Харків, проспект Героїв Сталінграду, 138.

ТОВ «М-ДИЗАЙН» на сьогоднішній день є одним з виробників корпусних меблів для дому та офісу, меблів для готелів, барів, ресторанів, санаторіїв, пансіонатів, меблів для шкільних класів, дитячих ігрових майданчиків для дитсадків та дитячих скверів, шаф-купе, кухонь, дитячих кімнат, домашніх робочих кабінетів тощо.

Висока якість, нові технології виготовлення меблів, сучасний дизайн, доступні ціни та індивідуальний підхід до кожного клієнта створили ім'я і репутацію підприємству.

Замовниками продукції ТОВ «М-ДИЗАЙН» стають відомі фірми, державні структури, наукові організації, престижні ресторани, клуби, готелі. Велика увага приділяється роботі з приватними замовниками меблів.

ТОВ «М-ДИЗАЙН» росте і розвивається: в 2007 році з орендованих приміщень підприємство переїхало у власні приміщення, де просторі цехи та виробничі корпуси обладнані сучасними, високотехнологічними верстатами, обладнанням та інструментами для виробництва корпусних меблів.

Наступним етапом у розвитку товариства стало придбання в 2009 році італійського оснащення з числовим програмним управлінням для виготовлення стільців, крісел, канапе, обідніх та журнальних столів, інших виробів з деревини. Це оснащення дозволяє виконувати складні і вишукані

© Губська С.В.

візерунки на виробах з деревини, яка дає можливість виготовляти неповторні, індивідуальні вироби високої якості в короткий термін.

Використовуючи передові технології, постійно досліджуючи попит споживачів, реагуючи на сучасні зміни стилів і напрямів, «М-ДИЗАЙН» з упевненістю дивиться в завтрашній день.

ТОВ «М-ДИЗАЙН» успішно реалізує свою продукцію через дилерів і мережі меблевих магазинів в Харкові та області. Здійснюється експорт меблів в інші міста, зокрема, для переобладнання дитячих таборів відпочинку та санаторіїв і пансіонатів.

Якість виконання і варіанти дизайну моделей високо оцінюють меблеві виставки, які проводяться у містах України, що підтверджують отримані дипломи та нагороди.

Виробництво корпусних меблів потребує дорогого устаткування і вважається одним із самих складних в цій сфері. Але це і найбільш популярний вид меблів, який користується попитом. Останнім часом поняття «корпусних» меблів витісняє поняття «модульних» меблів. Це пов’язано з тим, що основа корпусних меблів – це створення індивідуальної меблевої композиції з набору стандартних елементів. Якщо в серійному виробництві модульних меблів існує стандартна модульна лінійка, доповнена пилонами, висувними кошиками, утримувачами і панелями довільної форми для створення з одних і тих же модулів нескінченної кількості композицій, то у виробництві корпусних меблів – вироби лише з індивідуальними розмірами, під індивідуальне замовлення.

На підприємстві «М-ДИЗАЙН» працюють висококваліфіковані дизайнери, конструктори, робітники столярної майстерні. Для виробів використовується натуральна деревина (дуб, бук, вільха, береза, ясен, вишня) та сучасні екологічно-чисті матеріали, такі як мультиплекс, дерево-волокнисті плити (ДВП), дерево-стружкові плити (ДСП) австрійської компанії EGGER, плити дрібно-дисперсної фракції (МДФ), дерев’яні фасади MOBICLAN (Італія), Drewpol (Польща). Для меблевих аксесуарів та фурнітури використовуються комплектуючі відомих виробників Blum**,** Hettich**,** Starax**,**

© Губська С. В.

Vibo; сучасні, елегантні та надійні меблеві ручки різних форм і дизайнів виробництва Scilm**,** Cebi**,** Juliani**,** Giusti**.**

ТОВ «М-ДИЗАЙН» піклується не лише про своїх клієнтів, але і прагне створити відповідні умови праці і відпочинку для своїх працівників. Починаючи з 2012 року, після виконання замовлення на обладнання меблями бази відпочинку «Коробові хутори», керівництво ТОВ «М-ДИЗАЙН» підписало угоду з власниками бази відпочинку на надання можливості працівникам товариства щорічно одноразово проводити вихідні дні в «Коробових хуторах» зі знижкою в оплаті путівки в 50%.

2.2. Аналіз техніко- економічних показників діяльності підприємства

Запорукою успішного управління персоналом підприємства є розвинена техніко-економічна та фінансова база підприємства. Рівень техніко-економічних та фінансових показників має безпосередній вплив на фінансування процесів підбору, адаптації, розвитку персоналу, на забезпечення зростання продуктивності праці і відповідно матеріального стимулювання праці, зростання витрат на формування соціальної інфраструктури підприємства.

Аналіз основних техніко-економічних показників підприємства представлено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Аналіз динаміки показників господарської діяльності підприємства

Показники	Одиниці виміру	2016	2017	Відхилення	
				абсолютне	відносне, %
1	2	3	4	5	6
1. Чистий дохід від реалізації продукції	тис. грн.	34625	40770	6145	17,75
2. Собівартість реалізованої продукції	тис. грн.	29789	36156	6367	21,37

© Губська С. В.

Продовження табл.2.1

1	2	3	4	5	6
3. Чистий прибуток (збиток)	тис. грн.	1198	1433	235	19,62
4. Темпи зростання активів підприємства	%		-23,18		
5. Середньорічна вартість основних засобів	тис. грн.		21566,5		
6. Коефіцієнт зносу	%	68,6	61,6	-7	-11,36
7. Фондо-Озброєність	тис. грн./ особу.	184	150,81	-33,19	-18,04
8. Питома вага необоротних активів в загальній вартості активів	%	77,03	92,23	15,2	19,73
9. Середньооблікова чисельність штатного персоналу	чол.	131	143	12	9,16
10. Фонд оплати праці всього персоналу	тис.грн.	14456,7	16 382,1	1925,4	13,32
11. Фонд оплати праці штатного персоналу, в т. ч.:	тис. грн.	14 471,8	16 295,1	1823,3	12,6
фонд основної заробітної плати;		9 582,3	10 228,5	646,2	6,74
фонд додаткової заробітної плати		4 889,5	6 066,6	1177,1	24,07
інші заохочувальні і компенсаційні виплати		-	-	-	-

Нижче наведені розрахунки показників, які характеризують рух основних виробничих фондів.

Коефіцієнт зносу розраховується за формулою:

$$К_{з\ п.р.} = \frac{З}{ПВ} \times 100\% \qquad (2.1)$$

© Губська С. В.

де З- сума зносу; ПВ- первісна вартість основних засобів на початок року відповідно

$$К_{з\ 2018} = \frac{48926}{71290} \times 100\% = 68{,}6\%$$

Коефіцієнт придатності розрахуємо за наступною формулою:

$$К_{пр\ п.р.} = \frac{В_з}{В_п} = 1\text{-}\ К_з \qquad (2.2)$$

де $В_з$- залишкова вартість основних засобів; $В_п$- первинна вартість основних засобів

$К_{пр\ 2018} = 1 - 0{,}686 = 0{,}31$ або 31%

$К_{з\ 2019} = \frac{33384}{54153} \times 100\% = 61{,}6\ \%$

$К_{пр\ 2019} = 1 - 0{,}616 = 0{,}38$ або 38 %

Коефіцієнт оновлення основних фондів – характеризує частку нових, введених в експлуатацію у звітному періоді основних фондів у складі усіх основних фондів, наявних на кінець звітного періоду. Даний коефіцієнт розраховується за формулою:

$$К_о = Ф_н / Ф_к * 100 \qquad (2.3)$$

де $Ф_н$ – сума нових основних фондів за первісною вартістю, що введені в експлуатацію у звітному періоді;

$Ф_к$ – сума основних фондів за первісною вартістю на кінець звітного періоду

$$К_{о\ 2018} = \frac{67155}{71290} \times 100\% = 94{,}2\ \%$$

$$К_{о\ 2019} = \frac{71290}{54153} \times 100\% = 131{,}6\%$$

Фондоозброєність показує величину основних засобів на працівника. Розраховується за формулою:

$$Ф = \frac{ОЗ_{сер}}{Ч} \quad (2.4)$$

де ОЗ сер – середньорічна вартість основних засобів, тис. грн;

Ч – середньооблікова чисельність працівників, осіб.

$Ф_{2018} = \frac{24104,5}{131} = 184$ тис.грн/ особу

$Ф_{2019} = \frac{21566,5}{143} = 150,81$ тис.грн/особу

Фондовіддача розраховується за наступною формулою:

$$Фондовіддача = \frac{ВП}{ОЗ\ сер} \quad (2.5)$$

ВП - випуск продукції у вартісному вираженні, тис. грн.

$ОЗ_{сер}$- середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.;

$Фондовіддача_{2018} = \frac{36156}{24104,5} = 1,5$

$Фондовіддача_{2019} = \frac{29789}{21566,5} = 1,4$

На основі проведених розрахунків можемо зробити висновок, що у 2019 році забезпечення підприємства основними фондами майже не змінилось у порівнянні з 2018 роком.

2.3. Аналіз фінансових показників

На якість трудового процесу безпосередній вплив мають показники фінансових результатів та фінансового стану підприємства.

Найважливішим показником, що характеризують роботу підприємства є операційні витрати на виробництво й реалізацію продукції, послуг. Від їх

рівня залежать фінансові результати діяльності підприємства. Аналіз структури і динаміки операційних витрат підприємства наведений в табл.2.2.

Таблиця 2.2

Аналіз структури і динаміки операційних витрат підприємства

Елементи витрат	2018 рік		2019 рік		Відхилення	
	сума, тис. грн.	питома вага, %	сума, тис. грн.	питома вага, %	в сумі, тис. грн.	в струк-турі, %
1. Матеріальні витрати	9128	38,21	6910	36,59	-2218	-1,62
2. Оплата праці	7066	29,57	6462	34,22	-604	-4,65
3. Відрахування на соціальні заходи	2634	11,02	1968	10,42	-666	-0,6
4. Амортизація	4229	17,70	3087	16,35	-1142	-1,35
5. Інші витрати	835	3,49	457	2,42	-378	-1,07
Разом	23892	100	18884	100	-5008	

Аналізуючи дані, наведені в табл.2.2, можемо говорити, що усі елементи витрат зменшились. Найбільше зменшились витрати на оплату праці (на 4,65%), хоча питома вага витрат у загальній структурі в 2019 році збільшилась з 29,57 % до 34,22 %.

Найменше зменшилась сума витрат на соціальні заходи (на 0,6 %). Загальна сума витрат скоротилась на 5008 тис. грн.

Фінансові результати діяльності підприємства характеризуються сумою отриманого прибутку й рівнем рентабельності. Прибуток підприємства одержують головним чином від реалізації продукції, а також від інших видів діяльності. Аналіз фінансових результатів починається з оцінки рівня й динаміки фінансових результатів (чистого доходу, собівартості, валового та чистого прибутку.

Для більш повної характеристики фінансових результатів підприємства поряд з величиною чистого прибутку розраховують рівень рентабельності. Показники рентабельності характеризують ефективність роботи підприємства

© Гуфсь

в цілому, прибутковість різних напрямків діяльності (виробничої, комерційної, інвестиційної), окупність витрат і т. д. Вони більш повно, ніж прибуток відображають остаточні результати господарювання, тому що їх величина показує співвідношення ефекту з наявними або використаними ресурсами.

Аналіз ефективності діяльності підприємства проводиться за групами відносних показників:

1) витратні показники рентабельності характеризують доходність понесених витрат (виробничих, комерційних, інвестиційних тощо) у процесі діяльності. Для їх розрахунку використовуються показники чистого прибутку, загального прибутку, а також прибутку від реалізації продукції, які співвідносяться із загальною сумою витрат на виробництво та реалізацію, собівартістю реалізованої продукції, собівартістю одиниці продукції.

Розрахуємо рентабельність операційної діяльності:

$$Р_{од} = \frac{ФР_{од}}{В_о} \quad (2.6)$$

де $ФР_{од}$ - фінансовий результат від операційної діяльності, тис. грн;

$В_о$- операційні витрати, тис. грн.

Операційні витрати = собівартість реалізованої продукції + адміністративні витрати + витрати на збут + інші операційні витрати (2.7)

Операційні витрати (2018) = 36156 + 421 + 1322 + 3892 = 41789 (тис. грн);

Операційні витрати (2019) = 29789 + 352 + 1050 + 8060 = 39251 (тис. грн);

$$Р_{од\ 2018} = \frac{3084}{41789} = 0{,}07$$

$$Р_{од\ 2019} = \frac{375}{39251} = 0{,}01$$

Показник рентабельності звичайної діяльності розраховується за формулою:

$$Р_{зв} = \frac{\text{Фінансовий результат від звичайної діяльності}}{\text{Витрати від звичайної діяльності}} \times 100\% \quad (2.8)$$

© Губська С. В.

Витрати від звичайної діяльності = операційні витрати + фінансові витрати + + інвестиційні витрати (2.9)

Витрати від звичайної діяльності (2018) = 3892 + 5438 = 9330 тис. грн;

Витрати від звичайної діяльності (2019) = 8060 + 1519 = 9579 тис. грн;

$$Р_{зв\ 2018} = \frac{1737}{9330} \times 100\% = 18{,}62\ \%$$

$$Р_{зв\ 2019} = \frac{1519}{9579} \times 100\% = 15{,}86\%$$

Розрахуємо коефіцієнт покриття операційних витрат:

$$К_{пов} = \frac{ЧД}{С} \times 100\% \quad (2.10)$$

де ЧД- чистий дохід, тис. грн;

С- собівартість реалізованих робіт, послуг, тис. грн.

$$К_{пов\ 2018} = \frac{40770}{36156} \times 100\% = 115{,}97\ \%$$

$$К_{пов\ 2019} = \frac{34625}{29789} \times 100\% = 116{,}23\ \%$$

Коефіцієнт окупності операційних витрат розрахуємо за наступною формулою:

$$К_{оов} = \frac{С}{ЧД} \times 100\% \quad (2.11)$$

$$К_{оов\ 2018} = \frac{35156}{40770} \times 100\% = 86{,}23\ \%$$

$$К_{оов\ 2019} = \frac{29789}{34625} \times 100\% = 86{,}03\%$$

Коефіцієнт окупності операційних витрат показує скільки операційних витрат необхідно підприємству, щоб створити одну грн прибутку від операційної діяльності. У 2019 році даний показник зменшився з 86,23 % до 86,03 %.

Доходні показники рентабельності розраховуються як відношення прибутку від реалізації робіт, послуг (чистого прибутку) до чистого доходу підприємства. Цей показник характеризує ефективність комерційної діяльності

© Губська С. В.

та відображає, яку суму прибутку отримує підприємство з кожної гривні продажу.

Розрахуємо валову рентабельність продажу, використовуючи наступну формулу:

$$Р_в = \frac{ПР_в}{ЧД} \times 100\% \quad (2.12)$$

де $ПР_в$ - прибуток валовий, тис. грн;

ЧД- чистий дохід, тис. грн

$Р_{в\ 2018} = \frac{4614}{40770} \times 100\% = 11{,}32\%$

$Р_{в\ 2019} = \frac{4836}{34625} \times 100\% = 13{,}97\%$

Валова рентабельність продажу показує розмір валового прибутку, що отримується з однієї грн доходу від продажу продукції (товарів, робіт, послуг). В 2010 році даний показник збільшився з 11,32% до 13,97%, що свідчить про зростання обсягів надання послуг підприємством й збільшення доходу відповідно.

Чиста рентабельність продажу складає:

$$Р_ч = \frac{ПР_ч}{ЧД} \times 100\% \quad (2.13)$$

де $ПР_ч$ - чистий прибуток, тис. грн; ЧД- чистий дохід, тис. грн

$Р_{ч\ 2018} = \frac{1433}{40770} \times 100\% = 3{,}51\%$

$Р_{ч\ 2019} = \frac{1198}{34625} \times 100\% = 3{,}46\%$

Чиста рентабельність продажу показує розмір чистого прибутку, що отримується з однієї грн. доходу від продажу продукції (товарів, робіт, послуг). Спостерігаємо зменшення показника за звітний період.

Можемо зробити висновок, що розмір валового прибутку, що отримує підприємство з 1 грн. доходу від продажу продукції збільшився у 2019 році в порівнянні з 2018 роком з 11,32% до 13,97%. В свою чергу розмір чистого

прибутку, що отримує підприємство з 1 грн доходу від продажу зменшився з 3,51% до 3,46%.

Ресурсні показники рентабельності розраховуються, якщо необхідно визначити доходність ресурсів або капіталу підприємства (власного, залученого, основного, оборотного тощо). Вони визначаються як відношення прибутку (валового, загального або чистого) до вартості активів (капіталу) або їх складових. Результати розрахунку показують ефективність діяльності підприємства, активів (капіталу) і їх складових. Тобто, показник показує величину чистого прибутку, яка припадає на 1 гри. активів.

Проведемо аналіз показників на основі даних звітного періоду.

Середньорічна вартість активів підприємства складає:

$$А_{сер} = \frac{А_Н + А_К}{2} \quad (2.14)$$

де $А_Н$ - вартість активів на початок звітного періоду, тис. грн;

$А_К$ - вартість активів на кінець звітного періоду, тис. грн.

$$А_{сер} = \frac{30620 + 23521}{2} = 27070{,}5 \text{ тис. грн}$$

Розрахуємо ресурсні показники рентабельності у звітному періоді:

$$\text{Чиста рентабельність активів} = \frac{ПР_ч}{А_{сер}} \times 100\% \quad (2.15)$$

$$\text{Чиста рентабельність активів} = \frac{1198}{27070{,}5} \times 100\% = 4{,}42\%$$

$$\text{Чиста рентабельність власного капіталу} = \frac{ПР_ч}{ВК_{сер}} \times 100\% \quad (2.16)$$

де $ВК_{сер}$ - середньорічна вартість власного капіталу, тис. грн.

$$\text{Чиста рентабельність власного капіталу} = \frac{1198}{16027+14209} \times 100\% = 3{,}96\ \%$$

$$\text{Чиста рентабельність оборотних активів} = \frac{\text{ПР}_\text{ч}}{\text{ОА}_\text{сер}} \times 100\% \qquad (2.17)$$

де $\text{ОА}_\text{сер}$ – середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн.

$$\text{Чиста рентабельність оборотних активів} = \frac{1198}{7034+1828} \times 100\% = 13{,}51\%$$

$$\text{Чиста рентабельність необоротних активів} = \frac{\text{ПР}_\text{ч}}{\text{НА}_\text{сер}} \times 100\% \qquad (2.18)$$

де $\text{НА}_\text{сер}$ – середньорічна вартість необоротних активів, тис. грн

$$\text{Чиста рентабельність необоротних активів} = \frac{1198}{23586+21693} \times 100 = 2{,}65\%$$

$$\text{Валова рентабельність активів підприємства} = \frac{\text{ПР}_\text{в}}{\text{А}_\text{сер}} \times 100\% \qquad (2.19)$$

де $\text{ПР}_\text{в}$- валовий прибуток, тис. грн

$$\text{Валова рентабельність активів підприємства} = \frac{4614}{27070{,}5} \times 100\% = 17{,}04\%$$

$$\text{Валова рентабельність власного капіталу} = \frac{\text{ПР}_\text{в}}{\text{ВК}_\text{сер}} \times 100\% \qquad (2.20)$$

$$\text{Валова рентабельність власного капіталу} = \frac{4614}{16027+14209} \times 100\% = 15{,}26\%$$

$$\text{Валова рентабельність необоротних активів} = \frac{\text{ПР}_\text{в}}{\text{НА}_\text{сер}} \times 100\% \qquad (2.21)$$

$$\text{Валова рентабельність необоротних активів} = \frac{4614}{23586+21693} \times 100\% = 10{,}19\%$$

$$\text{Валова рентабельність оборотних активів} = \frac{\text{ПР}_\text{в}}{\text{ОА}_\text{сер}} \times 100\% \qquad (2.22)$$

$$\text{Валова рентабельність оборотних активів} = \frac{4614}{7034+1828} \times 100\% = 52{,}06\%$$

Занесемо розраховані дані до табл.2.3.

Таблиця 2.3

Аналіз динаміки ресурсних показників рентабельності на підприємстві

Показники	Значення, %
Чиста рентабельність активів	4,42
Чиста рентабельність власного капіталу	3,96
Чиста рентабельність оборотних активів	13,51
Чиста рентабельність необоротних активів	2,65
Валова рентабельність активів підприємства	17,04
Валова рентабельність власного капіталу	15,26
Валова рентабельність оборотних активів	52,06
Валова рентабельність необоротних активів	10,19

Аналіз фінансового стану підприємства передбачає визначення та оцінку динаміки наступних показників: ліквідності, фінансової стійкості та ділової активності.

Розрахуємо та проведемо аналіз коефіцієнтів ліквідності за наступними формулами:

$$\text{Коефіцієнт покриття} = \frac{\text{Оборотні активи}}{\text{Поточні зобов'язання}} \quad (2.23)$$

2018 рік Коефіцієнт покриття $= \frac{7034}{14219} = 0{,}49$

2019 рік Коефіцієнт покриття $= \frac{1828}{9167} = 0{,}2$

Отримані дані показують, що протягом 2018-2019 років компанія не могла вчасно відповідати за своїми поточними зобов'язаннями. На кінець 2019 року в компанії залишилося лише 0,2 гривні на кожну гривню поточних зобов'язань. Це веде до зниження довіри до компанії. У разі виникнення системної кризи ліквідності компанія може бути оголошена банкрутом.

$$\text{Коефіцієнт швидкої ліквідності} = \frac{\text{Оборотні активи} - \text{запаси}}{\text{Поточні зобов'язання}} \quad (2.24)$$

2018 рік Коефіцієнт швидкої ліквідності $= \frac{7034-1174}{14219} = 0{,}41$

2019 рік Коефіцієнт швидкої ліквідності $= \frac{1828-101}{9167} = 0{,}19$

Даний показник менше 1, а тому у разі падіння обсягів реалізації покрити свої зобов'язання перед кредиторами підприємство буде неспроможне.

$$\text{Коефіцієнт абсолютної ліквідності} = \frac{\text{Грошові кошти+поточні фінансові інвестиції}}{\text{Поточні зобов'язання}} \quad (2.25)$$

2018 рік Коефіцієнт абсолютної ліквідності $= \frac{16}{14219} = 0{,}001$

2019 рік Коефіцієнт абсолютної ліквідності $= \frac{24}{9167} = 0{,}002$

Значення коефіцієнта абсолютної ліквідності свідчить про те, що підприємство має недостатньо грошових коштів для покриття поточних зобов'язань, адже даний показник має бути в межах 0,2- 0,25.

Перейдемо до розрахунку основних показників фінансової стійкості підприємства, використовуючи наступні формули:

$$\text{Коефіцієнт автономії} = \frac{\text{Власний капітал}}{\text{Баланс}} \quad (2.26)$$

2018рік Коефіцієнт автономії $= \frac{16027}{30620} = 0{,}52$

2019 рік Коефіцієнт автономії $= \frac{14209}{23521} = 0{,}6$

Значення коефіцієнту автономії має переважати 0,5, адже чим більше значення коефіцієнта, тим менша залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування.

$$\text{Коефіцієнт фінансової залежності} = \frac{\text{Баланс}}{\text{Власний капітал}} \quad (2.27)$$

2018 рік Коефіцієнт фінансової залежності $= \frac{30620}{16027} = 1{,}91$

2019 рік Коефіцієнт фінансової залежності $= \frac{23521}{14209} = 1{,}65$

Тобто, сума майна, яка припадає на 1 грн власного капіталу зменшилась у 2019 році в порівнянні з 2018 роком, а саме з 1,91 до 1,65.

© Губська С. В.

$$\text{Коефіцієнт маневреності власного капіталу} = \frac{\text{Власні оборотні засоби}}{\text{Власний капітал}} \quad (2.28)$$

2018 рік Коефіцієнт маневреності власного капіталу= $\frac{7034-14219}{16027} = -0{,}45$

2019 рік: Коефіцієнт маневреності власного капіталу = $\frac{1828-9167}{14209} = -0{,}52$

Оборотність активів – показник ділової активності, який демонструє ефективність використання активів компанії. Показника говорить про те, скільки товарів і послуг продано за досліджуваний період на кожну гривню використаних активів.

Розрахуємо показники ділової активності підприємства у 2019 році:

$$\text{Коефіцієнт оборотності активів} = \frac{\text{Чиста виручка від реалізації}}{\text{Середньорічна вартість активів}} \quad (2.29)$$

Коефіцієнт оборотності активів = $\frac{34625}{27070{,}5} = 1{,}28$

В 2019 році на кожну гривню залучених коштів надано послуг на суму 1,28 грн.

$$\text{Коефіцієнт оборотності оборотних активів} = \frac{\text{Чиста виручка від реалізації}}{\text{Середньорічна вартість оборотних активів}} \quad (2.30)$$

Коефіцієнт оборотності оборотних активів = $\frac{34625}{4431} = 7{,}81$

$$\text{Коефіцієнт оборотності запасів} = \frac{\text{Чиста виручка}}{\text{Середньорічна сума матеріальних запасів}} \quad (2.31)$$

Коефіцієнт оборотності запасів = $\frac{101}{23679{,}4} = 0{,}004$

$$\text{Коефіцієнт оборотності власного капіталу} = \frac{\text{Чиста виручка}}{\text{Середньорічна сума власного капіталу}} \quad (2.32)$$

© Губська С. В.

Коефіцієнт оборотності власного капіталу = $\frac{23679,4}{15118} = 1,57$

Провівши розрахунки говоримо про те, що у 2019 році було вироблено товарів на 1,57 грн на кожну гривню залучених коштів власника. Також відзначимо, що політика управління запасами на підприємстві є неефективною, адже коефіцієнт оборотності запасів складає всього 0,004. Це означає, що у виробництві продукції може статися збій.

2.4. Аналіз трудових показників підприємства

Якість управління робочою силою характеризується інтенсивністю руху персоналу. До показників руху персоналу належать: показники інтенсивності руху працівників та показники сталості кадрів.

Коефіцієнт загального обороту робочої сили ($К_{зо}$) :

$$К_{зо} = \frac{ЧП_п + ЧП_з}{Ч_{со}} \quad (2.32)$$

де $ЧП_п$ – число працівників прийнятих за звітний період, осіб;

$ЧП_з$ – число працівників звільнених за звітний період, осіб;

$Ч_{со}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб

$$К_{зо\ 2018} = \frac{39+50}{131} = 0,68$$

$$К_{зо\ 2019} = \frac{46+31}{143} = 0,54$$

$$\text{Коефіцієнт заміщення } К_з = \frac{Ч_п - Ч_з}{Ч_{со}} \quad (2.33)$$

де $ЧП_п$ – число працівників прийнятих за звітний період, осіб;

$ЧП_з$ – число працівників звільнених за звітний період, осіб;

$Ч_{со}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб

© Губська С. В.

$К_{з\ 2018}=\frac{39-50}{131}=\ -0{,}08$

$К_{з\ 2019}=\frac{46-31}{143}=0{,}1$

Коефіцієнт обороту з прийому $К_{оп}=\frac{Ч_{п}}{Ч_{со}}$ (2.34)

$ЧП_{п}$ – число працівників прийнятих за звітний період, осіб;

$Ч_{со}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб.

$К_{оп\ 2018}=\frac{39}{131}=0{,}3$

$К_{оп\ 2019}=\frac{46}{143}=0{,}32$

Коефіцієнт обороту зі звільнення:$К_{оз}=\frac{Ч_{з}}{Ч_{со}}$ (2.35)

$ЧП_{з}$ – число працівників звільнених за звітний період, осіб;

$Ч_{со}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб

$$К_{оз\ 2018}=\frac{50}{131}=0{,}38$$

$$К_{оз\ 2019}=\frac{31}{143}=0{,}22$$

Коефіцієнт плинності кадрів: $К_{плин}=\frac{Ч_{плин}}{Ч_{со}}$ (2.36)

$Ч_{плин}$ – число працівників, які звільнилися за власним бажанням, з дозволу адміністрації і звільнених за порушення трудової дисципліни, осіб;

$Ч_{со}$ – середньооблікова чисельність працівників, осіб

2018: $К_{плин}=\frac{30}{131}=0{,}23$

2019: $К_{плин}=\frac{31}{143}=0{,}22$

© Губська С. В.

Розрахувавши показники інтенсивності руху персоналу робимо висновок, що ТОВ «М-ДИЗАЙН» забезпечений кадрами й висока плинність кадрів не спостерігається, що свідчить про наявність гідних умов праці та рівня оплати праці, які задовольняють працівників підприємства.

Проаналізуємо наявність і якісний склад персоналу підприємства, скориставшись даними табл.2.4.

Таблиця 2.4

Дані про наявність і якісний склад персоналу підприємства

Показник	2018	2019	Відхилення	
			Абсолютне, чол.	Відносне, %
Фактична чисельність персоналу, чол., в тому числі:	174	178	4	2,3
Керівництво та спеціалісти, чол	30	31	1	3,3
його питома вага				
технологічний персонал, чол.	130	128	-2	-1,5
його питома вага,%				
обслуговуючий персонал, чол.	14	20	6	42,9
його питома вага, %				
Статева структура персоналу:				
жінки, чол.	33	59	-	-
їх питома вага,%				
чоловіки, чол.	115	119	4	3,5
їх питома вага,%				
Структура персоналу за рівнем освіти:				
мають вищу освіту, чол.	150	153	3	2
їх питома вага, %	24	25	1	4,17
мають середню освіту, чол.				
їх питома вага, %				

Проаналізувавши дані табл.2.4, робимо висновок, що фактична чисельність персоналу в 2017 році зросла на 4 чол., а також збільшилась

© Губська С. В.

чисельність керівництва та 1 особу. Позитивним є те, що на підприємстві більшість працівників мають вищу освіту й у 2017 році їх кількість збільшилась на 2%.

2.5. Аналіз фонду робочого часу на підприємстві

Умовою виконання виробничої програми, раціонального використання трудових ресурсів є економне й ефективне використання робочого часу.

Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити за кількістю відпрацьованих днів і годин одним робітником за період часу, що аналізується, а також за ступенем використання фонду робочого часу.

Проведемо аналіз використання робочого часу на підприємстві, скориставшись табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз використання робочого часу на підприємстві

Показники	2018 рік		2019 рік	
	кількість людино-годин	структура, %	кількість людино-годин	структура, %
1. Фонд робочого часу	288 734	100	300 504	100
2. Відпрацьований час	264 671	91,69	278 750	92,76
3. Невідпрацьований час	24 063	8,31	21 754	7,24
з нього з причин:				
щорічних відпусток	18 442	6,39	15 714	5,23
тимчасової непрацездатності	4 845	1,68	4984	1,66
відпусток без збереження заробітної плати	776	0,24	1056	0,35
інших причин				

Проаналізувавши табл.2.5, можемо говорити, що фонд робочого часу збільшився в 2019 році на 11770 людино-годин, а також спостерігаємо

зменшення невідпрацьованого часу. Також відзначимо, що зросла кількість відпусток без збереження заробітної плати.

Ефективність використання персоналу оцінюється через показник продуктивності праці.

Продуктивність праці визначимо за формулою:

$$ПП = \frac{Дохід}{Середньооблікова\ чисельність\ працівників} \quad (2.37)$$

2018: $ПП = \frac{40770}{131} = 311{,}22$ тис. грн

2019: $ПП = \frac{34625}{143} = 242{,}13$ тис. грн.

У 2019 році продуктивність праці персоналу зменшилась з 311,22 тис. грн до 242,13 тис. грн, що є негативним показником для підприємства.

Проведемо факторний аналіз фонду робочого часу на основі даних табл.2.6.

Таблиця 2.6

Вихідні дані для факторного аналізу фонду робочого часу

Показники	Умовні позначення	Базовий період	Звітний період	Абсолютне відхилення
1. Річний відпрацьований фонд робочого часу, тис. людино-годин	Ф	288 734	300 504	11770
2. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	$Ч_{со}$	131	143	12
3. Середня тривалість робочого періоду (року), днів	$Т_{рп}$	275	263	-12
4. Середня тривалість робочого дня, годин	$Т_{рд}$	8	8	-

Визначимо вплив на річний фонд робочого часу таких факторів як:
1) середньооблікова чисельність персоналу:
в абсолютному виразі:

$$\Delta Ф_{Чсо} = (Ч_{со}^{зв} \times Т_{рп}^{баз} \times Т_{рд}^{баз}) - (Ч_{со}^{баз} \times Т_{рп}^{баз} \times Т_{рд}^{баз}) \quad (2.38)$$

© Губська С. В.

$\Delta Ф_{чсо} = (143 \times 275 \times 8) – (131 \times 275 \times 8) = 314600 – 288200 = 26400$

індекс чисельності ($I_ч$):

$$I_ч = (Ч_{со}^{зв} \times Т_{рп}^{баз} \times Т_{рд}^{баз}) \ / (Ч_{со}^{баз} \times Т_{рп}^{баз} \times Т_{рд}^{баз}) \quad (2.39)$$

$$I_ч = (143 \times 275 \times 8) \ / (131 \times 275 \times 8) = 26400$$

2) тривалість робочого періоду:

в абсолютному виразі ($\Delta Ф_{рп}$):

$$\Delta Ф_{рп} = (Ч_{со}^{зв} \times Т_{рп}^{зв} \times Т_{рд}^{баз}) – (Ч_{со}^{зв} \times Т_{рп}^{баз} \times Т_{рд}^{баз}) \quad (2.40)$$

$\Delta Ф_{рп} = (143 \times 263 \times 8) – (143 \times 275 \times 8) = 300872 – 314600 = -13728$

індекс тривалості робочого періоду ($I_{рп}$):

$$I_{рп} = (Ч_{со}^{зв} \times Т_{рп}^{зв} \times Т_{рд}^{баз}) / (Ч_{со}^{зв} \times Т_{рп}^{баз} \times Т_{рд}^{баз}) \quad (2.41)$$

$$I_{рп} = (143 \times 263 \times 8) / (143 \times 275 \times 8) = 300872/314600 = 0{,}96$$

3) тривалість робочого дня:

в абсолютному виразі ($\Delta Ф_{рд}$):

$$\Delta Ф_{рд} = (Ч_{со}^{зв} \times Т_{рп}^{зв} \times Т_{рд}^{зв}) – (Ч_{со}^{зв} \times Т_{рп}^{зв} \times Т_{рд}^{баз}) \quad (2.42)$$

$\Delta Ф_{рд} = (143 \times 263 \times 8) – (143 \times 263 \times 8) = 0$

індекс тривалості робочого дня ($I_{рд}$):

$$I_{рд} = (143 \times 263 \times 8) \ / (143 \times 263 \times 8) = 1 \quad (2.43)$$

Сумарний вплив факторів складає:

$$\Delta Ф = \Delta Ф_{чсо} + \Delta Ф_{рп} + \Delta Ф_{рд} \quad (2.44)$$

$\Delta Ф = 26400 - 13728 + 0 = 12672$

© Гуська С. В.

Сумарий індекс кількості відпрацьованого часу ($I_{вч}$):

$$I_{вч} = Ф_{зв} / Ф_{баз} \quad (2.45)$$

$$I_{вч} = 300504 / 288734 = 1,04$$

Інтегральний коефіцієнт використання робочого часу ($К_{врч}$) характеризує рівень використання робочого дня та робочого періоду:

$$К_{врч} = (Т_{рд}^{зв} \times Т_{рп}^{зв}) / (Т_{рд}^{баз} \times Т_{рп}^{баз}) \quad (2.46)$$

$$К_{врч} = (8 \times 263) / (8 \times 275) = 0,96$$

Цілодобові та внутрішньозмінні втрати робочого часу за рік:

$$ВРЧ = \Delta Ф_{рп} + \Delta Ф_{рд} \quad (2.47)$$

$$ВРЧ = -13728 + 0 = -13728$$

Провівши відповідні розрахунки робимо висновок, що найбільший вплив на фонд робочого часу має середньооблікова кількість персоналу.

Аналіз динаміки витрат на оплату праці починається з розрахунку абсолютного та відносного відхилення в фонді оплати праці. В процесі аналізу складових фонду оплати праці встановлюють взаємозв'язок діючих форм та систем оплати праці, визначають розмір та динаміку середньої заробітної плати, вивчають ефективність діючої системи і преміювання, досліджують ріст продуктивності праці, визначають резерви підвищення ефективності використання фонду заробітної плати.

Абсолютне відхилення визначається як різниця між фактичним (ФОПф) і базовим (ФОПб) фондом оплати праці:

$$ФОП = ФОП ф - ФОПб \quad (2.48)$$

ФОП= 16 382,1- 14456,7= 1925,4 тис. грн

Скориставшись даними табл. 2.7, проаналізуємо структуру і динаміку фонду оплати праці штатних працівників ТОВ «М-ДИЗАЙН».

Таблиця 2.7

Структура і динаміка фонду оплати праці штатних працівників підприємства

Показники	2018		2019		Відхилення	
	Сума, тис.грн	Питома вага, %	Сума, тис.грн	Питома вага, %	Суми, тис.грн	Питомої вага, %
1	2	3	4	5	6	7
Фонд оплати праці	14 471,8	100	16 295,1	100	1823,3	-
Основна заробітна плата за тарифними ставками та відрядними розцінками	9 582,3	66,21	10 228,5	62,77	646,2	-3,44
Додаткова заробітна плата, в. т.ч.:	4 889,5	33,79	6 066,6	37,23	1177,1	3,44
надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	1782,5	12,32	4 733,4	29,05	2950,9	16,73
премії та винагороди, що носять систематичний характер	2719,1	18,79	1947,5	11,95	-771,6	-6,84
Заохочувальні та компенсаційні виплати	-		-			
з них: матеріальна допомога						
соціальні пільги, що мають індивідуальний характер						
Оплата за невідпрацьований час	576,9	3,99	583,7	3,58	6,8	-0,41

Користуючись даними табл.2.7, можемо говорити, що фонд оплати праці працівників зменшився на 1925,4 тис. грн. Основна заробітна плата зросла на

© Губська С. В.

962,4 тис. грн. за рахунок збільшення чисельності працівників, але її питома вага у фонді оплати праці зменшилась на 2,09%. У свою чергу додаткова заробітна плата зросла на 1177,1 тис. грн, що складає 3,44% загального фонду оплати праці.

Негативним э відсутність заохочувальних та компенсаційних виплат персоналу підприємства. Працівники не мають високої матеріальної мотивації до трудових досягнень. Також зменшився обсяг надання соціальних пільг на 0,75%.

Тобто, збільшення фонду оплати праці не свідчить про суттєве збільшення заробітної плати працівників.

Виявити причини динаміки фонду оплати праці, його непродуктивного витрачання дозволяє факторний аналіз.

Факторний аналіз фонду оплати праці може здійснюватися з використанням прийомів елімінування за такими факторними моделями:

$$ФОТ= ЧП×РЗП \quad (2.49)$$

$$ФОТ= ЧП×Д×ДЗП \quad (2.50)$$

$$ФОТ= ЧП×Д×Т×ГЗП \quad (2.51)$$

де ЧП – середньорічна кількість працівників;

Д – середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;

Т – тривалість робочого дня, год;

РЗП – середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн;

ДЗП – середньоденна заробітна плата одного працівника, тис. грн;

ГЗП – середньогодинна заробітна плата одного працівника, тис. грн..

Розрахуємо середньорічну заробітну плату одного працівника:

$$РЗП= \frac{\text{Річний фонд заробітної плати}}{\text{Середньооблікова чисельність працівників}} \quad (2.52)$$

2018 рік $РЗП= \frac{14\,471{,}8}{131} = 110,47$ тис. грн

2019 рік РЗП= $\frac{16\ 295,1}{143}$ = 113, 95 тис. грн

Середньоденна заробітна плата одного працівника складає:

$$ДЗП = \frac{\text{Середньорічна заробітна плата одного працівника}}{\text{Кількість відпрацьованих днів}} \quad (2.53)$$

2018 рік ДЗП= $\frac{110,47}{275}$ = 0,4017 тис. грн або 401,7 грн

2019 рік ДЗП= $\frac{113,95}{263}$ = 0,4332 тис. грн або 433, 2 грн

Розрахуємо середньогодинну заробітну плату одного працівника:

$$ГЗП = \frac{\text{Середньоденна заробітна плата одного працівника}}{\text{Середня тривалість робочого дня}} \quad (2.54)$$

2018 рік ГЗП= $\frac{401,7}{8}$ = 50, 21 грн

2019 рік ГЗП= $\frac{433,2}{8}$ = 54,15 грн

Так вплив середньорічної чисельності персоналу на величину фонду оплати праці ($ΔФЗП_{чп}$) визначається за формулою:

$$ΔФЗП_{чп} = (ЧП_{2019} - ЧП_{2018}) \times РЗП_{2018} \quad (2.55)$$

$ΔФЗП_{чп}$ = (143- 131) × 110, 47 = 1325,64 грн

Вплив середньорічної зарплати одного працівника на фонд оплати праці ($ΔФЗП_{РЗП}$) визначається за формулою:

$$ΔФЗП_{РЗП} = ЧП_{2019} \times (РЗП_{2019} - РЗП_{2018}) \quad (2.56)$$

$$ΔФЗП_{РЗП} = 143 \times (113,95 - 110,47) = 497,64 \text{ грн}$$

Сумарна зміна витрат на оплату праці одного працівника за рахунок обох факторів складає: 1823,28 грн (1325,64 + 497,64). Отже, в цілому фонд оплати праці збільшився.

© Губсь

Провівши аналіз трудових показників підприємства робимо висновок, що ТОВ «М-ДИЗАЙН» забезпечений штатом працівників для виконання виробничих планів. Загальна чисельність персоналу збільшилась з 131 до 143 осіб. Загальний фонд оплати праці відповідно збільшився на 1823,3 тис. грн. Середньорічна заробітна плата працівника підприємства зросла з 110,47 тис. грн тис. грн до 113, 95 тис. грн, що є позитивним фактором впливу на продуктивність праці. Адже працівники впевнені в отриманні гідної оплати за свою роботу.

Значно збільшилися витрати на надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (на 16,73 %).

Проте відсутність заохочувальних та компенсаційних виплат є достатньо негативним фактом, який може призвести до зменшення рівня довіри до керівництва.

Висновки до розділу 2

У розділі наведено основну характеристику підприємства ТОВ «М-Дизайн» та проаналізовано основні показники його діяльності.

Провівши аналіз трудових показників підприємства робимо висновок, що ТОВ «М-ДИЗАЙН» забезпечений штатом працівників для виконання виробничих планів. Загальна чисельність персоналу збільшилась з 131 до 143 осіб. Загальний фонд оплати праці відповідно збільшився на 1823,3 тис. грн. Середньорічна заробітна плата працівника підприємства зросла з тис. грн до 113, 95 тис. грн, що є позитивним фактором впливу на продуктивність праці. Адже працівники впевнені в отриманні гідної оплати за свою роботу. Значно збільшилися витрати на надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (на 16,73 %).

Проте відсутність заохочувальних та компенсаційних виплат є достатньо негативним фактом, який може призвести до зменшення рівня довіри до керівництва.

Розрахувавши показники інтенсивності руху персоналу робимо висновок, що ТОВ «М-ДИЗАЙН» забезпечений кадрами й висока плинність кадрів не спостерігається, що свідчить про наявність гідних умов праці та рівня оплати праці, які задовольняють працівників підприємства.

Провівши розрахунки говоримо про те, що у 2019 році було вироблено товарів на 1,57 грн на кожну гривню залучених коштів власника. Також відзначимо, що політика управління запасами на підприємстві є неефективною, адже коефіцієнт оборотності запасів складає всього 0,004. Це означає, що у виробництві продукції може статися збій.

Значення коефіцієнта абсолютної ліквідності свідчить про те, що підприємство має недостатньо грошових коштів для покриття поточних зобов'язань, адже даний показник має бути в межах 0,2–0,25.

Чиста рентабельність продажу показує розмір чистого прибутку, що отримується з однієї грн. доходу від продажу продукції (товарів, робіт, послуг). Спостерігаємо зменшення даного показника у 2019 році. Можемо зробити висновок, що розмір валового прибутку, що отримує підприємство з 1 грн. доходу від продажу продукції збільшився у 2019 році в порівнянні з 2018 роком з 11,32% до 13,97%. В свою чергу розмір чистого прибутку, що отримує підприємство з 1 грн доходу від продажу зменшився з 3,51% до 3,46%.

Отже, можемо зробити висновок, що проведений аналіз за період 2018-2019 роки свідчить про достатній рівень розвитку підприємства ТОВ «М-Дизайн», але низький рівень фінансової стійкості на ринку. Дане підприємство збільшує темпи розвитку, дохід. Спостерігається збільшення фонду оплати праці, а також збільшення середньорічної оплати праці одного працівника.

Розрахована позитивна динаміка показників рентабельності діяльності підприємства, а також аналіз фонду оплати праці й складу персоналу підприємства.

РОЗДІЛ 3
НАПРЯМИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ В КРАЇНІ

3.1. Макроекономічний аналіз за досліджуваною тематикою

Сьогодні в Україні сформувався ринок праці з характерними специфічними ознаками: перевищення пропозиції робочої сили над її попитом; низькою ціною робочої сили, невідповідністю її реальній вартості; зростанням чисельності незайнятого населення; низькою часткою офіційно зареєстрованих безробітних за великих масштабів зростання прихованого безробіття; зростанням молодіжного безробіття; регіональними диспропорціями між наявністю та потребою в робочій силі; низькою професійною й особливо територіальною мобільністю трудових ресурсів. Для аналізу розвитку ринку праці в Україні скористаємося даними, які оприлюднені на сайті Державної служби статистики країни [9]. Згрупуємо їх у таблиці, для комфортнішого опрацювання.

Одним з найважливіших показників, який характеризує розвиток ринку праці є чисельність економічно активного населення. У табл.3.1 наведено основні показники ринку праці України за період з 2010 р. по 2019 р. А на рис. 3.1. наглядно видно зміни кількості робочої сили за даний період часу в країні.

Аналізуючи таблицю можемо сказати, що з 2010 р. по 2017 р. чисельність населення України у віці 15-70 років зменшувалося й даний показник почав зростати лише з 2018 р. Проте, кількість населення працездатного віку почала зменшуватися з 2013 р. до 2017 р. Аналогічна ситуація з кількістю зайнятого населення в Україні. Що стосується чисельності безробітного населення, то найбільша кількість була зафіксована в 2014 р. й склала 1847,1 тис. осіб.

© Губська С. В.

Таблиця 3.1

Основні показники ринку праці (2010-2019)

	Робоча сила				у тому числі							
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
					у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку	
	у середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис.осіб	у % до робочої сили відповідної вікової групи	у середньому, тис.осіб	у % до робочої сили відповідної вікової групи
2010	20 894,1	63,6	19 164,0	71,9	19 180,2	58,4	17 451,5	65,5	1 713,9	8,2	1 712,5	8,9
2011	20 893,0	64,2	19 181,7	72,6	19 231,1	59,1	17 520,8	66,3	1 661,9	8,0	1 660,9	8,7
2012	20 851,2	64,5	19 317,8	72,9	19 261,4	59,6	17 728,6	66,9	1 589,8	7,6	1 589,2	8,2
2013	20 824,6	64,9	19 399,7	72,9	19 314,2	60,2	17 889,4	67,3	1 510,4	7,3	1 510,3	7,8
2014	19 920,9	62,4	19 035,2	71,4	18 073,3	56,6	17 188,1	64,5	1 847,6	9,3	1 847,1	9,7
2015	18 097,9	62,4	17 396,0	71,5	16 443,2	56,7	15 742,0	64,7	1 654,7	9,1	1 654,0	9,5
2016	17 955,1	62,2	17 303,6	71,1	16 276,9	56,3	15 626,1	64,2	1 678,2	9,3	1 677,5	9,7
2017	17 854,4	62,0	17 193,2	71,5	16 156,4	56,1	15 495,9	64,5	1 698,0	9,5	1 697,3	9,9
2018	17 939,5	62,6	17 296,2	72,7	16 360,9	57,1	15 718,6	66,1	1 578,6	8,8	1 577,6	9,1
2019	18 066,0	63,4	17 381,8	74,0	16 578,3	58,2	15 894,9	67,6	1 487,7	8,2	1 486,9	8,6

© Гуоська С. В.

Тобто, можемо сказати, що загальна ситуація в Україні на даний період є негативною, адже кількість населення працездатного віку в 2019 р. на 1782,2 тис. осіб менша, ніж в 2010 р. У тому числі чисельність зайнятого населення зменшилась на 1556,6 тис. осіб, а безробітного відповідно на 225,6 тис. осіб.

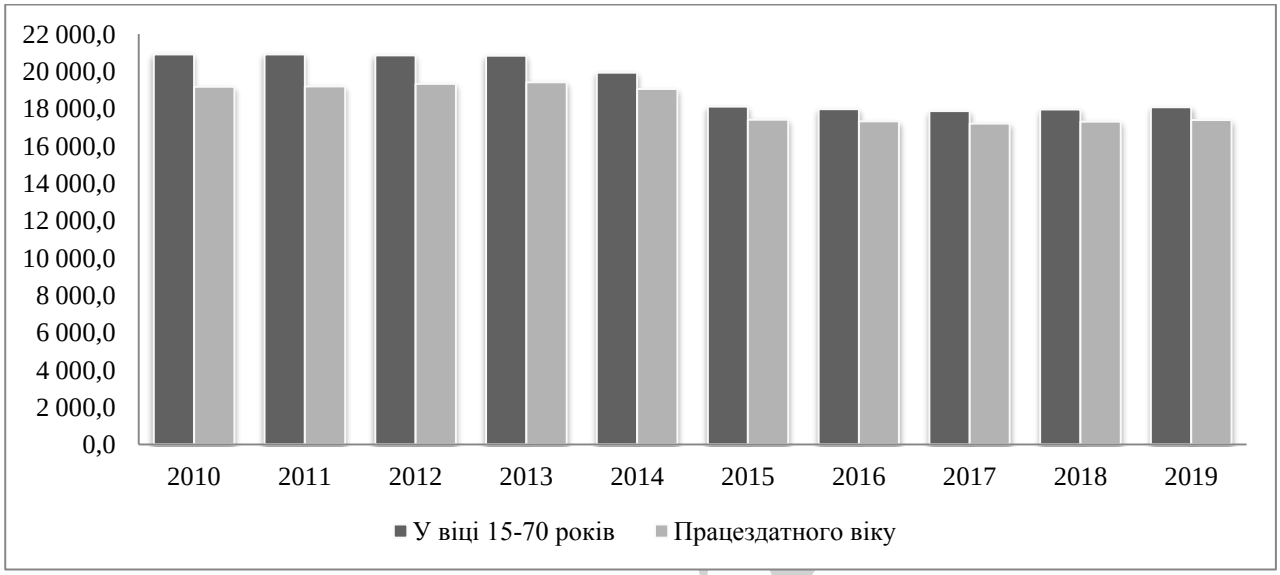

Рис. 3.1. Кількість робочої сили в Україні в період 2010 – 2019 рр.

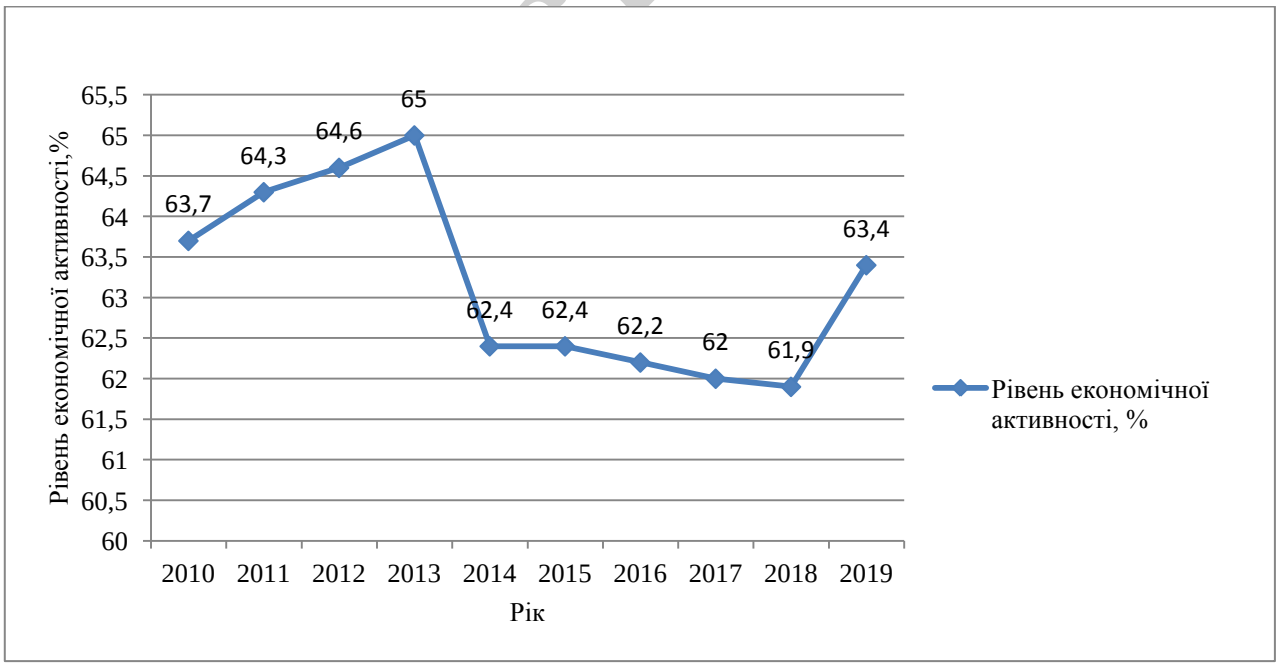

Рис. 3.2. Крива зміни рівня економічної активності в Україні з 2010 по 2019 рр.

Проаналізувавши рис. 3.1 та рис. 3.2 можемо говорити, що починаючи з 2013 року ситуація на ринку праці в Україні значно погіршилася. Позитивні

зрушення почали спостерігатися з 2018 року. З 2018 року також почала зростати кількість населення працездатного віку.

Для детальнішого аналізу стану ринку праці в Україні скористаємося даними табл.3.2.

Таблиця 3.2

Зайняте населення за професійними групами
за період 2015 – 2019 рр.

Галузь	Рік				
	2015	2016	2017	2018	2019
Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, усього	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578
у тому числі за професійними групами					
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1299,0	1259,7	1234,9	1320,4	1330,3
професіонали	2903,7	2906,0	2890,2	3012,3	2976,9
фахівці	1978,3	1909,3	1831,1	1832,8	1918,8
технічні службовці	521,2	485,4	477,1	474,8	531,2
працівники сфери торгівлі та послуг	2691,2	2734,7	2726,8	2739,8	2757,8
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	155,8	138,7	135,8	120,9	160,7
кваліфіковані робітники з інструментом	2017,0	1946,5	1934,1	1902,0	2065,8
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	1849,2	1821,2	1785,0	1826,9	1847,3
найпростіші професії	3027,8	3075,4	3141,4	3131,0	2989,5

© Губська С.В.

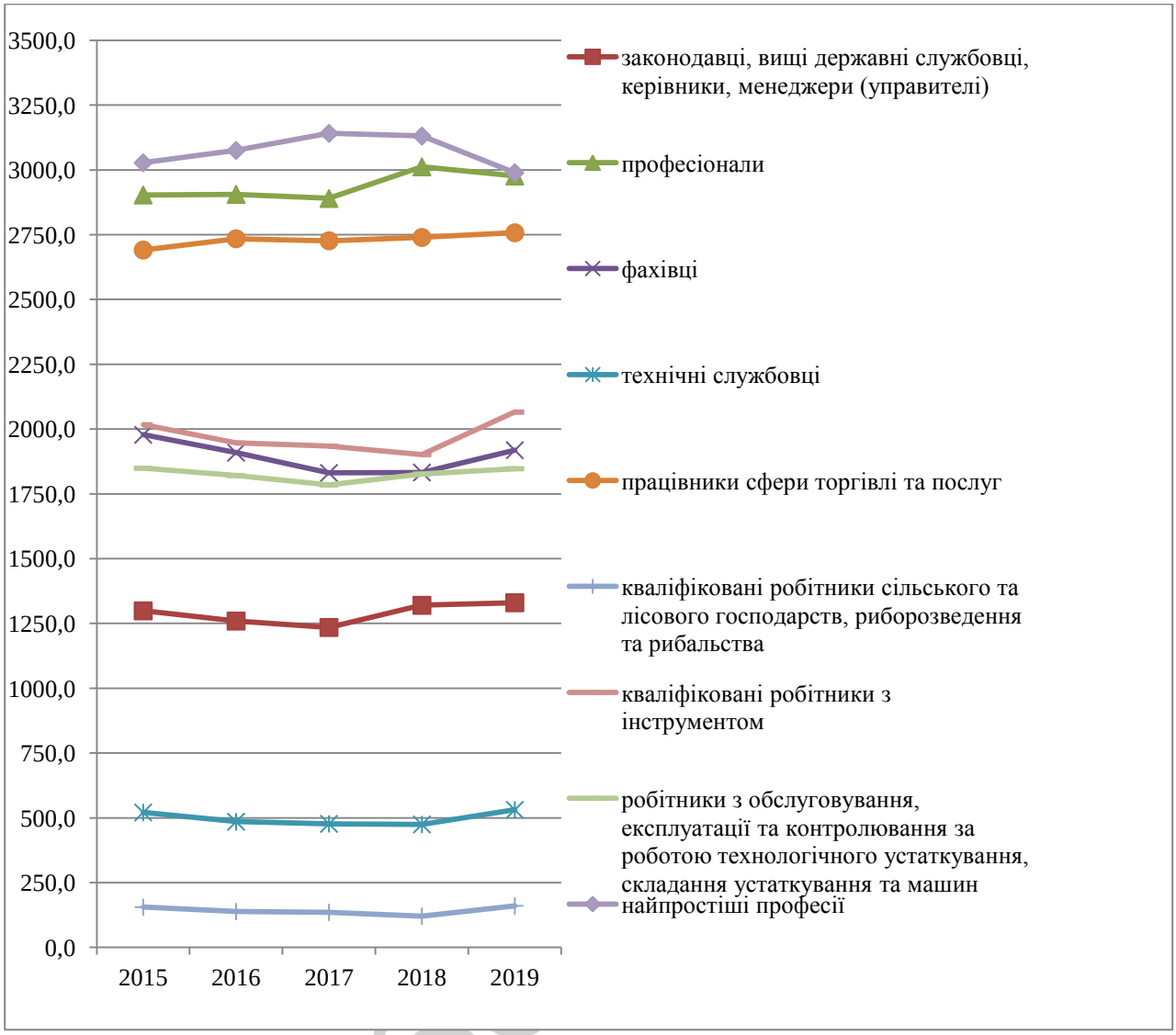

Рис.3.3. Зайняте населення за професійними групами за період 2015 – 2019 рр.

Проаналізувавши табл. 3.2 та рис. 3.3, можемо стверджувати, що наразі в Україні більша частина населення зайнята роботою на простих професіях, але з 2017 по 2019 рік кількість зайнятого населення у даній професійній групі зменшилась на 151,9 тис. осіб. Також великий відсоток населення зайнятий у сфері торгівлі та послуг. Професійна група з найменшою кількістю зайнятого населення це «кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства». Проте, якщо порівнювати чисельність працівників даної групи 2019 та 2018 року, бачимо, що в 2019 році їх чисельність збільшилась на 29,8 тис. осіб. Також збільшення чисельності працюючих за тотожній період спостерігається у сфері законодавства (на 9,9

тис. осіб) також зростання кількості кваліфікованих робітників з інструментом (163,8 тис. осіб), що є найбільшим показником.

Регулювання безробіття та ринку праці в країні має бути спрямоване не тільки на зниження рівня, але й на попередження безробіття, забезпечення соціального захисту працівників від втрати ними робочого місця. Ефективність цього регулювання залежить, зокрема, від забезпечення його стабільною нормативно-правовою базою. Основний Закон національного трудового законодавства – це Кодекс законів про працю України, який ухвалено 10 грудня 1971 р. Безумовно, що за цей час Кодекс застарів і потребує істотних змін. Потребує нової редакції Закон України «Про зайнятість населення», який також розроблявся ще за умов планово-регульованої економіки. Зміни, які внесені до нього протягом останніх років, хоча і відкоригували його, але не змінили кардинально. Наприклад, внесені до Верховної Радою поправки від 23.05.2017 стосувалися виключно регламентування праці іноземців та осіб без громадянства [17]. Він швидше націлений на соціальний захист населення в період короткотермінового безробіття, ніж на активну державну політику зайнятості.

Також, одним з перспективних сфер зайнятості населення є фріланс.

За даними українського фріланс-сервісу Freelancehunt [39], який опублікував результати дослідження ринку фрілансу в Україні за 2019 рік. Сукупний бюджет проектів, збільшилася на 35%. Середній гонорар за опублікований проект виріс на 12%, в порівнянні з минулим роком, і становить майже 2 000 гривень. При збільшенні попиту зростає і кількість бажаючих надати свої послуги. Тому в 2019-м кількість зареєстрованих фрілансерів тільки на цій на платформі збільшилася на 55%.

Детальніша інформація згрупована в табл.3.3.

Таблиця 3.3

Аналіз ринку фрілансу в Україні за 2018 – 2019 роки

Показник	2018 рік	2019 рік	Відхилення,%

Кількість фрілансерів, осіб	320000	495000	+55
Кількість замовників, осіб	130000	175000	+35
Кількість проектів, од	140000	170000	+20
Загальний бюджет, грн	240000000	325000000	+35

Якщо говорити про правову сторону фрілансу, то фрілансер в Україні платить податок в розмірі 5% від доходу, оскільки краще для фрілансера саме 3 група спрощеної системи оподаткування.

ФОП (ПП) для фрілансера зручно, оскільки звіт потрібно здавати всього 1 раз в 3 місяці і можна вести бухгалтерію самому [42].

Професійні якості фрілансера в ході дистанційної роботи розвиваються достатньо однобічно. Поняття «скляна стеля» відображає ситуацію, коли є можливість розвивати лише предметні вміння у своїй галузі. Тому, реалізовуючи свій трудовий потенціал через фріланс-роботи, необхідно розуміти важливість професійного зростання та організовувати його шляхом постійного вдосконалення вмінь, виконання все складніших замовлень, опанування нових сфер. Це потребує дуже високого рівня самоорганізації, який доступний не всім людям як в Україні, так і в світі, але дозволяє досягти більш високого рівня гарантій та загального успіху фрілансера.

Для України найдоцільнішим способом реалізації дистанційної зайнятості в умовах наявної економічної, політичної та соціальної ситуації є часткова зайнятість у фрілансі для людей старшого віку (від 40 років) та повне присвячення робочого часу фрілансу для активної молоді, що може бути ефективним лише за умов всебічного розуміння загальних ризиків та розвитку необхідних особистих якостей, що забезпечують успіх у цій сфері [7].

Перспективи розвитку фрілансу в Україні проаналізуємо, скориставшись методом SWOT-аналізу, який представлений у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

SWOT-аналіз розвитку фрілансу в Україні [14]

нє ce	Сильні сторони фрілансу (S)	Слабкі сторони фрілансу(W)

© Гуоська С. В.

	Молоді фахівці з високим рівнем освіти, що не можуть знайти роботу	Постійна самоорганізація і необхідність самому виконувати різнопланові роботи
	Кваліфіковані фахівці, які хочуть працювати самостійно	Витрати на облаштування робочого місця
	Високий імідж українських фрілансерів	Відсутність спілкування з колегами
	Поширення Інтернету в Україні	Постійний пошук замовлень
		Відсутність соціальних гарантій
		Нестабільність прибутків
		Ймовірність бути обманутим
Зовнішнє середовище	Ринкові можливості (О)	Ринкові загрози (Т)
	Розширення видів діяльності, які не вимагають присутності працівника	Законодавча неврегульованість діяльності фрілансерів
	Зростання популярності і прибутковості фрілансу для клієнтів	Необхідність знання іноземних мов для роботи на зарубіжних ринках
	Можливість виходу на міжнародний ринок і отримання високої зарплати	Обмеженість робіт, що можна виконувати на умовах фрілансу
	Наявність Інтернет-сервісів для працівників і замовників	

Аналізуючи дані, які наведені в табл. 3.4, робимо висновок, що фріланс в Україні дійсно можливий та перспективний напрям розвитку ринку праці, який дозволить збільшити рівень життя в країні, адже працювати фрілансером можуть також й люди з інвалідністю, які мають проблеми з працевлаштуванням. Серед основних загроз розвитку фрілансу знаходиться законодавча неврегульованість даного виду зайнятості.

Приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних норм переведе проблему оподаткування оплати праці фрілансерів у сферу трудового законодавства. Даний крок дозволить захистити права працівників знизивши ймовірність укладання реально трудових договорів як цивільно-правових, що особливо актуально у світлі значного підвищення рівня відповідальності за порушення у сфері трудового законодавства України. Таким чином окремі загрози розвитку фрілансу буде усунено.

Сучасну ситуацію на ринку праці вчені та дослідники вважають кризовою і такою, що продукує трудову бідність, зниження економічної активності працездатного населення, розширення вимушеної праці, розшарування населення на соціальновразливі групи, неузгодженість із ринком освітніх послуг і зниження якості трудового потенціалу та мотивації до продуктивної діяльності [47].

© Губська С.В.

Зазначимо, що в країні існує багато проблем щодо статистики безробіття в, які не дають змоги об'єктивно оцінювати реалії безробіття: статистика не враховує часткову зайнятість, неможливо врахувати осіб, які втратили «надію на працю» і не стоять на обліку в службі зайнятості; ті, хто примусово знаходяться у відпустках з ініціативи адміністрації, вважаються зайнятими; неправдива інформація з боку безробітних [44].

Сьогодні просто катастрофічною проблемою, що виникла в процесі глобалізації на ринку праці України, є трудова міграція. За даними Державного комітету статистики, 71% трудових мігрантів називають причиною, з якої вони виїжджають на заробітки, низьку заробітну плату в Україні [1]. Однак не можна називати головною причиною міграції недостатній заробіток. Нині ринок праці зазнав серйозної трансформації, він уже не такий, як був 5–10–15 років тому. Для багатьох людей робота за кордоном – можливість самореалізуватися, досягти нових знань та висот, набути іншого соціального досвіду.

Отже, насамперед для зменшення кількості емігрантів потрібно запровадити системи заходів щодо стабілізації національної економіки України, вони мають передбачати: створення нових робочих місць, збільшення інвестування іноземного капіталу. Необхідно створити цивілізовані форми виїзду працівників за кордон та можливість їх вільного беззастережного повернення назад в Україну, ввезення валюти, а також гарантії захисту українцям своїх прав в іншій країні. Якщо українець має вибір працювати вдома або за кордоном і обирає останній варіант, то для того, щоб його утримати, необхідно підняти зарплату та переглянути податкову систему, розробити таку реформу, яка зможе позитивно вплинути на основну частину населення країни. Під впливом процесів глобалізації трансформувались і правила гри на сучасному ринку праці. Відійшов той час, коли роботодавці були орієнтовані лише на робітника та підлаштовувалися під нього. Нині саме роботодавець диктує умови гри у сфері соціально-трудових відносин. Рівень кваліфікації працівника повинен відповідати вимогам, які висувають йому головні гравці на ринку праці, а не навпаки.

Українські вчені визначають найважливішою проблемою ринку праці деформацію в галузевій структурі та професійно-кваліфікаційному складі. Причиною низького рівня кваліфікації можна назвати матеріальну мотивацію,

© Губська С. В.

обмежену можливість працевлаштування, відсутність гарантії стабільності виробничої діяльності за фахом, невідповідність структури професійної освіти перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою. Відповідно виникає кадровий дефіцит для тих виробництв, які дозволили собі застосування техніко-технологічних новацій .

Одна з державних програм, яку варто відмітити за даною темою є державна кредитна програма «Доступні кредити 5-7-9%» запроваджена за ініціативи Президента України та Прем'єр-Міністра України з метою спрощення доступу мікро та малого бізнесу до банківського кредитування.

Завдання програми - посилення конкурентоспроможності українського мікро та малого бізнесу, створення нових робочих місць, повернення трудових мігрантів. За попередніми розрахунками програма сприятиме створенню понад 90 тис нових робочих місць.

У рамках програми діють три відсоткові ставки (залежно від дати заснування бізнесу та його розміру (річного обороту): 5% річних – якщо виручка до 25 млн грн і створюються мінімум 2 робочих місця протягом першого кварталу; 7% річних – для бізнесу з виручкою до 25 млн грн; 9% річних – для бізнесу з виручкою до 50 млн грн.

Необхідно звернути увагу, що в разі зменшення фактичної кількості робочих місць на останній день місяця звітного кварталу, процентна ставка за кредитом на наступний квартал встановлюється на рівні 7% річних.

Додаткове зниження ставки кредитування: для позичальників, до яких за умовами Програми застосовується процентна ставка 7% або 9% річних, протягом строку кредитування застосовувана процентна ставка зменшується на 0,5 % за кожне створене нове робоче місце на дату останнього дня місяця звітного (попереднього) кварталу порівняно з датою укладання Кредитного договору, але в будь-якому випадку такий розмір процентної ставки за кредитом не може бути нижче 5% річних[8].

З початку дії програми «Доступні кредити 5–7–9%» банки-партнери видали 5 373 позик на загальну суму в 12,7 млрд гривень. З них 9,1 млрд гривень були видані в якості рефінансування попередньо отриманих кредитів, 2,4 млрд підприємці отримали на капітальні інвестиції та 1,1 млрд гривень - антикризових кредитів під 3%.

© Гуєва С. В.

3.2. Заходи та рекомендації щодо удосконалення ринку праці України в умовах нестабільної ситуації в країні

Детальніше про заходи, які допоможуть фрілансу поширитися на ринку праці України. Для України цей вид діяльності новий, тому працівники можуть зіштовхнутися з певними проблемами. Їх розв'язанню необхідно приділити максимум уваги, адже працівники, які мають інвалідність й ті, яким важко знайти роботу, але вони можуть працювати, цей вид діяльності підходить.

Лист Мінсоцполітики від 15 травня 2008 р. № 105/13/116-08 [8] дає таке визначення фрілансера: це вільний працівник, самозайнята особа або позаштатний працівник, який виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату компанії. Однак у вітчизняному законодавстві є визначення «самозайнятої особи» та «позаштатного працівника», але відсутнє поняття «вільний працівник», а це означає, що його можна трактувати по-різному.

Невизначеність у трактуванні термінів призводить до проблеми зумовленості процесів фрілансу, що викликає проблему належного оформлення цього виду відносин. М. Скиба стверджує, що проблема фрілансу полягає не в тому, що це новий вид праці, а в тому, що немає чіткого визначення, хто такі фрілансери. Саме вирішивши питання з розумінням «фрілансу» у вітчизняному бізнессередовищі, отримаємо можливість його подальшої інституалізації [38].

Для фрілансерів, які хочуть розвиватися в галузі і мислять стратегічно на два кроки вперед, краще вибирати третю групу ФОП. І ось чому варто це робити. У ФОП цієї групи є:

можливість працювати з великими компаніями і юридичними особами;

розширений ліміт доходу до 5 000 000 гривень на рік;

можливість наймати за договором будь-яку кількість співробітників.

Що стосується розміру зборів, ФОП на третій групі ССО повинен платити ЄСВ в розмірі 918 гривень та 5% від обороту замість 834 гривень єдиного податку.

© Гуєва С. В.

Але, якщо людина поки що є новачком й має нестабільний дохід, то зареєструвавшись й працюючи офіційно, не матиме майже ніякого прибутку, або вийде «в мінус».

Тож, вважаю необхідним законодавчо прописати хто такий «фрілансер» в Україні. Також варто зробити виключення для новачків у цій сфері. Тому пропоную офіційно відмітити, що фрілансери, які отримують дохід нижче, наприклад, середньої заробітної плати (12264 грн в грудні 2019 року [9]), не мають сплачувати податки у повній мірі. Реальним буве введення оплати не 5% від доходу, а половини – 2,5%.

В такому разі фрілансери будуть працювати офіційно й казна держави все одно поповнюватиметься.

В умовах нестабільної ситуації в країні це дозволить не лише зменшити рівень безробіття, зменшити витрати роботодавців на організацію робочих місць, а й підвищити рівень довіри до влади.

Одним зі шляхів подолання деформації в галузевій структурі та професійно-кваліфікаційному складі вважаю є наближення сутнісної відповідності системи вищої та професійної освіти до потреб ринку праці, шляхом збагачення змісту освітніх програм когнітивними та соціальними компетенціями (зокрема: здатності до сприйняття нового та саморозвитку, здатності до прояву самостійності в особистому та професійному житті, володіння сучасним засобами комунікацій та активне їх використання в особистій та професійній діяльності).

Навчання має базуватися на тому, щоб студенти отримували саме ті знання, які необхідні будуть їм для роботи. Тому необхідно проаналізувати методички та підручники й ту інформацію, яка є обов’язковою для вивчення.

В Україні у соціалістичний період (з кінця 1950-х років) традиційно використовувався балансовий метод прогнозування, що передбачав «прив’язку» розподілу населення за сферами зайнятості до трудових ресурсів.

Для прогнозування розвитку ринку праці на певну дату у національному, регіональному, місцевому масштабах розраховувався чисельний та якісний склад населення, яке додатково (до вже працюючого) вийде на ринок праці, і додаткову (до існуючої) потребу економіки у робочій силі. Отже, розрахунки кількісного і якісного складу попиту на робочу силу та її пропозиції дають

уявлення про професійно-кваліфікаційні потреби у робочій силі та кількісний і професійний склад робітників, що вийдуть на ринок праці. У разі незбалансованості попиту і пропозиції на ринку праці визначається майбутня кількість безробітних, їх професійний склад, а також склад вакантних робочих місць у розрізі професій і спеціальностей. Але застосування цього методу має ефективність за умов планової економіки, хоча його певні елементи можна використовувати й у сучасних умовах.

Для прогнозування професійного розвитку ринку праці в Україні доцільно створити державну інституцію – Державний центр моніторингу і прогнозування ринку праці (ДЦМПРП), який щоденно та постійно має здійснювати моніторинг ринку праці на основі збору та аналізу різноманітної інформації і застосування економіко-статистичних, математичних, соціологічних методів прогнозування. Результати прогнозів слід направляти у навчальні заклади й органи управління освітою, а також в організації, які здійснюють профорієнтацію молоді. Це дасть змогу молодим людям більш обґрунтовано обирати майбутній вид професійної діяльності, а професійно-технічним і вищим навчальним закладам – визначати напрями, професії та спеціальності, за якими здійснювати навчання. Незважаючи на те, що на сучасному етапі можливе прогнозування лише тенденцій розвитку ринку праці у професійному розрізі, ДЦМПРП матиме значну економічну й соціальну ефективність. Використання його прогнозів тільки в одному напрямі – визначенні спектра і обсягу освітніх послуг, які відповідають потребам ринку праці, запобігатиме марним витратам державних і приватних коштів на навчання громадян за спеціальностями, за якими вони не матимуть змоги своєчасно і надійно працевлаштуватися.

Окрім того, вирішення цієї проблеми потребує розробки концепції взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Підвищенню якості та конкурентоспроможності робочої сили, ефективності 16 системи підготовки кадрів та розвитку кадрового потенціалу підприємств сприятиме поширення практики комплексних кадрових та освітніх програм з єдиною інформаційною базою щодо пропозиції та попиту на ринку праці. Протидія негативним процесам у сфері зайнятості потребує формування дієвої системи професійної орієнтації населення, в тому числі незайнятих осіб, молоді, яка навчається або

© Губська С. В.

закінчила навчальні заклади, популяризації професій, за якими зростання пропозиції праці необхідне для збалансованого розвитку національної економіки.

У кризовій ситуації керівництво країни може запровадити скорочений графік роботи, наприклад, чотириденний, що краще відображатиметься на ринку праці, ніж звільнення людей. Тобто, рівень безробіття не зростатиме, але рівень заробітної плати може знизитись. Все залежить від конкретного підприємства та його фінансової ситуації.

Під час розрахунку норми тривалості робочого часу безпосередньо на підприємстві слід керуватися нижчезазначеним.

Відповідно до статті 50 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Відповідно до частини першої статті 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 № 163.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю[50].

© Гуєва С. В.

У такому випадку оплата праці здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку. Яким шляхом можна встановити такий режим роботи? Неповний робочий час може встановлюватися шляхом зменшення:

тривалості щоденної роботи (наприклад, співробітник працює з 10.00 до 16.00 5 днів на тиждень);

кількості днів роботи протягом тижня (наприклад, робочими днями співробітника є понеділок, середа, п'ятниця);

одночасно шляхом зменшення і кількості годин роботи протягом дня, і кількості робочих днів протягом тижня.

Такий режим прямо не передбачено КЗпП, але може застосовуватися на практиці, оскільки не суперечить діючому законодавству. Наприклад, працівник трудиться у вівторок із 09.00 до 16.00, у середу – з 11.00 до 18.00, у четвер – з 09.00 до 15.00 (понеділок і п'ятниця – неробочі дні).

У табл.3.5 наведені дані використання робочого часу працівниками за видами економічної діяльності у 2018 році [9].

Таблиця 3.5

Використання робочого часу працівників за видами економічної діяльності у 2018 році

	У розрахунку на одного штатного працівника, год			
	відпрацьовано		невідпрацьовано за причинами	
	усього	% до табельного фонду робочого часу	відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)
Усього	1 695	85,0	1	6
Сільське господарство, лісове				
господарство та рибне господарство	1 804	90,5	1	4
з них сільське господарство	1 811	90,9	1	4
Промисловість	1 725	86,6	3	17
Будівництво	1 791	89,9	5	7
Оптова та роздрібна торгівля;				
ремонт автотранспортних засобів				
і мотоциклів	1 785	89,6	0	2
Транспорт, складське господарство,				
поштова та кур'єрська діяльність	1 715	86,1	0	5
діяльність у сфері транспорту	1 761	88,4	1	4

© Губська С. В.

складське господарство та допоміжна				
діяльність у сфері транспорту	1 734	87,0	0	8
поштова та кур'єрська діяльність	1 475	74,0	–	–
Тимчасове розміщування й				
організація харчування	1 702	85,4	5	6
Інформація та телекомунікації	1 769	88,8	1	4
Фінансова та страхова діяльність	1 764	88,5	0	0
Операції з нерухомим майном	1 764	88,5	3	12
Професійна, наукова та технічна				
діяльність	1 704	85,5	2	22
з неї наукові дослідження та розробки	1 663	83,4	1	28
Діяльність у сфері адміністративного				
та допоміжного обслуговування	1 805	90,6	0	7
Державне управління й оборона;				
обов'язкове соціальне страхування	1 728	86,7	0	0
Освіта	1 479	74,2	0	0
Охорона здоров'я та надання				
соціальної допомоги	1 740	87,3	0	0
з них охорона здоров'я	1 748	87,7	0	0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1 613	80,9	0	1
з них				
діяльність у сфері творчості,				
мистецтва та розваг	1 575	79,0	–	2
функціювання бібліотек, архівів,				
музеїв та інших закладів культури	1 646	82,6	–	2
Надання інших видів послуг	1 711	85,9	0	13

Проаналізувавши дані табл.3.5, говоримо про те, що переведення на непоаний робочий тиждень / день найбільше відобразилось на науковій сфері країни та промисловості. Під скорочення робочого часу не потрапили працівники сфери освіти, державного управління та охорони здоров'я.

Для аналізу скористаємося аналогічною таблицею з даними за 2019 рік [9].

Таблиця 3.6

Використання робочого часу працівників за видами економічної діяльності у 2019 році

	У розрахунку на одного штатного працівника, год			
	відпрацьовано		невідпрацьовано за причинами	
	усього	% до табель-ного фонду робочого часу	відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)
1	2	3	4	5
Усього	1 699	85,2	1	6
Сільське господарство, лісове				
господарство та рибне господарство	1 807	90,7	1	4

© Губська С. В.

з них сільське господарство	1 819	91,3	1	3
Промисловість	1 725	86,6	2	17
Будівництво	1 788	89,7	3	6
Оптова та роздрібна торгівля;				
ремонт автотранспортних засобів				
і мотоциклів	1 782	89,4	0	1
Транспорт, складське господарство,				
поштова та кур'єрська діяльність	1 718	86,2	0	5
діяльність у сфері транспорту	1 765	88,6	1	2
складське господарство та допоміжна				
діяльність у сфері транспорту	1 734	87,0	0	9
поштова та кур'єрська діяльність	1 474	74,0	0	0
Тимчасове розміщування й				
організація харчування	1 713	86,0	2	3
Інформація та телекомунікації	1 772	88,9	0	4
Фінансова та страхова діяльність	1 766	88,6	0	0
Операції з нерухомим майном	1 773	89,0	1	11
Професійна, наукова та технічна				
діяльність	1 712	85,9	2	18
з неї наукові дослідження та розробки	1 675	84,0	1	24
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1 804	90,5	0	6
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	1 727	86,7	0	0

© Губська С. В.

Продовження табл. 3.6

1	2	3	4	5
Освіта	1 485	74,5	0	0
Охорона здоров'я та надання				
соціальної допомоги	1 746	87,6	0	0
з них охорона здоров'я	1 753	88,0	0	1
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1 625	81,5	0	1
з них				
діяльність у сфері творчості,				
мистецтва та розваг	1 583	79,4	0	1
функціювання бібліотек, архівів,				
музеїв та інших закладів культури	1 664	83,5	0	0
Надання інших видів послуг	1 697	85,1	1	5

Проаналізувавши дані говоримо, що у розрахунку на одного штатного працівника невідпрацьовано у зв'язку з переведенням на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин у 2019 році найбільше годин у сфері будівництва, промисловості та наукової, технічної діяльності.

Для кращого аналізу скористаємось рис.3.4, де схематично зображена кількість невідпрацьованих годин на одного штатного працівника, у зв'язку з економічними причинами при переводі на неповний робочий день (тиждень), у тих сферах, де цей показник найбільший.

Рис.3.4. Невідпрацьований час працівників за сферами діяльності, які з економічних причин були переведені на неповний робочий день

Проаналізувавши рис. 3.4, можемо говорити, що кількість невідпрацьованих годин за 2018 – 2019 роки для працівників, які з економічних причин були переведені на неповний робочий день, майже не змінилась. У розрахунку на одного працівника середня кількість годин залишилась 6. Найбільше годин невідпрацьовано у професійній сфері, а саме у науковій та технічній діяльності, розробках. У 2019 році також збільшився даний показник в порівнянні з 2018 роком у сфері транспорту (з 4 годин до 9 годин). В організації харчування навпаки показник зменшився в 2019 році з 6 годин до 3-х.

Тепер проаналізуємо за допомогою табл.3.7 й табл.3.8, доходи підприємств за видами економічної діяльності й зможемо зробити висновок, як скорочення робочого дня (тижня) впливає на діяльність підприємства. Звичайно, важливими є й інші фактори, але ми будемо орієнтуватися на кількість невідпрацьованого часу одним парцівником.

Таблиця 3.7

Фінансові результати підприємств за видами економічної діяльності до оподаткування у 2018 році

	Фінансовий результат (сальдо)	Підприємства, які одержали прибуток		Підприємства, які одержали збиток	
		у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат, млн. грн	у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат, млн. грн
1	2	3	4	5	6
Усього	208238,1	70,8	378218,1	29,2	169980,0
сільське, лісове та рибне господарство	601,3	89,0	864,2	11,0	262,9
промисловість	103790,5	68,9	191316,5	31,1	87526,0
будівництво	2099,3	74,2	3813,6	25,8	1714,3
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	33707,9	76,8	49860,8	23,2	16152,9
транспорт, складське господарство, поштова та д-сть	-16685,6	58,4	17464,4	41,6	34150,0

Продовження табл.3.7

© Губська С. В.

1	2	3	4	5	6
тимчасове розміщування й організація харчування	1302,9	67,0	1925,0	33,0	622,1
інформація та телекомунікації	11853,3	70,3	14629,9	29,7	2776,6
фінансова та страхова діяльність	44718,8	81,0	61119,4	19,0	16400,6
операції з нерухомим майном	-793,0	62,2	6000,7	37,8	6793,7
професійна, наукова та технічна діяльність	25514,2	72,6	27364,6	27,4	1850,4
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1417,0	66,3	2687,2	33,7	1270,2
освіта	15,7	63,3	42,1	36,7	26,4
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	606,4	78,5	812,8	21,5	206,4
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	28,1	59,6	245,4	40,4	217,3
надання інших видів послуг	61,3	70,0	71,5	30,0	10,2

Для співставлення даних скористаємось табл.3.8, яка містить інформацію про фінансові результати підприємств за видами економічної діяльності до оподаткування у 2019 році.

Зобразимо графічно дані для аналізу на рис. 3.5.

© Губська С. В.

Таблиця 3.8

Фінансові результати підприємств за видами економічної діяльності до оподаткування у 2019 році

	Фінансовий результат (сальдо)	Підприємства, які одержали прибуток		Підприємства, які одержали збиток	
		у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат	у % до загальної кількості підприємств	фінансовий результат
Усього	342809,5	77,3	454978,6	22,7	112169,1
сільське, лісове та рибне господарство	-43,3	50,0	286,6	50,0	329,9
промисловість	155395,9	73,9	221399,3	26,1	66003,4
будівництво	3638,3	78,9	4549,6	21,1	911,3
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	65600,0	83,8	73905,0	16,2	8305,0
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	8171,9	68,6	26435,2	31,4	18263,3
тимчасове розміщування й організація харчування	2603,8	81,8	2758,4	18,2	154,6
інформація та телекомунікації	16940,9	84,9	18477,3	15,1	1536,4
фінансова та страхова діяльність	46268,6	85,7	59718,9	14,3	13450,3
операції з нерухомим майном	11020,6	70,5	12144,6	29,5	1124,0
професійна, наукова та технічна д-сть	30005,6	70,5	30827,7	29,5	822,1
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного об-ня	2300,5	70,1	2998,5	29,9	698,0
освіта	-2,7	66,7	1,2	33,3	3,9
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	378,6	77,4	520,9	22,6	142,3
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	416,9	60,0	841,5	40,0	424,6
надання інших видів послуг	113,9	100,0	113,9	-	-

© Гуська С. В.

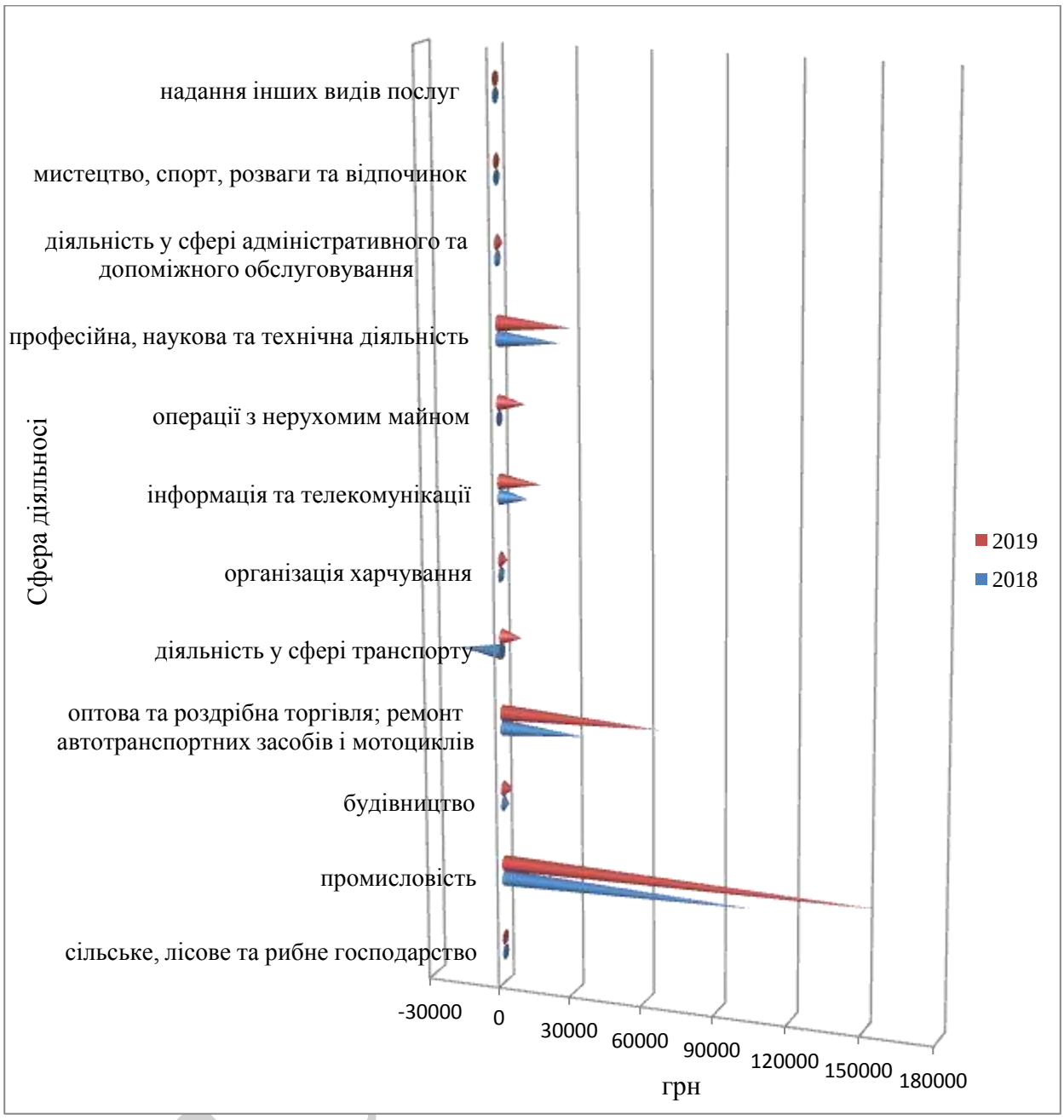

Рис. 3.5. Фінансові результати підприємств за видами економічної діяльності до оподаткування у 2018-2019 роках

Аналізуючи наведені дані можемо говорити, що у сферах, де середня кількість невідпрацьованих годин на одного штатного працівника з економічних причин є найбільшою, рівень фінансових результатів не зменшився, а в деяких (промисловість, транспорт, операції з нерухомим майном) даний показник збільшився.

Отже, детально та професійно сформований графік скороченого робочого дня (тижня) не принесе великих збитків економіці країни.

3.3. Ефективність запропонованих заходів

Запропоновані вище заходи розвитку ринку праці України в умовах нестабільної ситуації в країні при їх реалізації матимуть вплив на макрорівні та макрорівні. Ефективність запропонованих напрямів розвитку буде мати, в першу чергу, соціальний характер.

У табл.3.9 розподілена ефективність запропонованих заходів за макро- та макрорівнями.

Таблиця 3.9

Ефективність запропонованих заходів

Макрорівень	Мікрорівень
Зменшення рівня безробіття	Зменшення кількості страхових нещасних випадків
Подолання диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили	Технічна та технологічна модернізація підприємства
Зменшення рівня соціальної напруги	Зменшення витрат роботодавців на організацію робочих місць
Зменшення витрат державних і приватних коштів на навчання громадян за спеціальностями, за якими вони не матимуть змоги своєчасно і надійно працевлаштуватися	Професійно-технічні і вищі навчальні заклади визначатимуть напрями, професії та спеціальності, за якими здійснювати навчання задля вирівнювання балансу попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці в країні
Зменшення рівня тіньової економіки	Збільшення кількості молодих спеціалістів

Отже, ми бачимо, що введення запропонованих напрямів розвитку ринку праці України у кризовий період впливатимуть на макрорівень та макрорівень розвитку країни. Можливо, ми не будемо спостерігати різкого збільшення обсягів виробництва, але однозначно помітимо зменшення необгрунотованих витрат держави та витрат керівників компаній.

За статистичними даними, у 2019 році на підприємствах України травмовано 72,2 % (2362) чоловіків та 27,8 % (908) жінок від загальної кількості травмованих по Україні.

Серед причин страхових нещасних випадків переважають організаційні – 64,9 % (2121) нещасних випадків. Через психофізіологічні причини сталося 20,7 % (679) нещасних випадків, через технічні причини – 13,2 % (432) нещасних

© Гуська С. В.

випадків, через техногенні, природні, екологічні та соціальні причини – 0,6 % (19) нещасних випадків та через інші причини – 0,6 % (19) нещасних випадків.

У структурі професійних захворювань перше місце належить хворобам органів дихання – 45,4 % від загальної кількості діагнозів по Україні (1314 випадків). На другому місці – захворювання опорно-рухового апарату (радикулопатії, остеохондрози, артрити, артрози) – 25,1 % (728 випадків). Третє місце за хворобами слуху – 14,9 % (430 випадків), четверте за вібраційною хворобою – 7,3 % (211 випадків).

Тож, можемо стверджувати, що переведення працівників на неповний робочий день (тиждень) зможе скоротити кількість страхових випадків через організаційні, соціальні та психофізіологічні потреби.

За статистикою, матеріальні збитки підприємства понад чотири рази перевищують виплати за лікарняними листками. Враховуючи, що через травматизм, який пов'язаний з виробництвом, виплати за лікарняними листками дорівнюють середній заробітній платі, можна розрахувати середньо зведений збиток підприємства за формулою (підприємство оплачує лікарняні до п'яти днів, решту – фонд страхування):

$$У_{ср} = В_б \times К_1 = З_{СР} \times \frac{к_1}{Ф} \quad (3.1)$$

де $У_{ср}$ – середньозведеннй збиток підприємства, тис грн;

$В_б$– витрати за лікарняними листками за один день непрацездатності, тис.грн;

$К_1$ – коефіцієнт, що враховує відносний розмір матеріального збитку під час відомих витратах за лікарняними листками ($К_1$ = 4,14);

$З_{СР}$ – середньорічна основна й додаткова заробітна плата одного працівника, тис.грн.

Тож, розрахуємо економію унаслідок зменшення кількості лікарняних:

$$Е_л = \frac{У_{ср}}{Ф} \times (Д_1 - Д_2) \quad (3.2)$$

© Гуєсьга С. В.

де $Д_1$ та $Д_2$ – дні непрацездатності внаслідок захворювань, пов'язаних з виробництвом в 2018 – 2019 роках [43].

$$Е_л = \frac{10329}{227,4} \times (10031 - 9615) = 18,9 \text{ тис. грн}$$

За умови, що плинність кадрів на підприємстві за 2019 р. становила 21,1 %. Кількість осіб, які звільнилися через несприятливі умови праці, зменшилася і становила відповідно 6,96 % у 2018 р. й 6,33 % – у 2019 р. Відсоток зменшення плинності кадрів через поліпшення умов праці становить 0,63 %,
тобто 6 працівників (947 × 0,63 = 5,96).

Економія від скорочення плинності кадрів розраховується:

$$Е_п = З_п \times Р \qquad (3.3)$$

де $З_п$ – зменшення плинності кадрів працівників;
Р – витрати на заміну звільненого й навчання нового працівника, грн.

Загальна економія від зниження плинності кадрів через поліпшення умов праці: при втраті на 1 працівника Р = 15000 грн. Тоді економія від скорочення плинності кадрів при заданих умовах складе:

$$Е_п = 6 \times 15000 = 90000 \text{ грн}$$

Загальний рівень економії від переведення на неповний робочий день (тиждень) на основі проведених розрахунків складе:

$$Е = Е_п + Е_л \qquad (3.3)$$

Е = 90000 + 18900 = 108900 грн

Тобто, задля збереження здоров'я працівників, не лише фізичного, а й психічного, доцільним буде введення скороченого робочого дня (тижня) на підприємствах важкої промисловості, працівників сільськогосподарської сфери та осіб, які працюють у шкідливих умовах в період кризової ситуації в країні.

© Губська С. В.

У структурі безробітних випускників ВНЗ третина навчалася у галузі соціальних наук, бізнесу та права, 13 % мали інженерну спеціальність, 12 % навчалися у галузі охорони здоров'я та 11 % – у галузі гуманітарних наук, мистецтва. Серед випускників ПТНЗ, які перебувають в статусі безробітних, 34 % становлять кваліфіковані робітники з інструментом, 33 % – працівники сфери торгівлі та послуг [31]. З числа працюючої молоді понад половину працевлаштовані не за фахом, що підтверджує необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг.

Також варто зазначити, що довгострокове перебування у стані безробіття збільшує для працівників ризики втрати навичок та професійних вмінь, призводить до ослаблення мотивації до активного пошуку роботи; зменшує шанси на працевлаштування; має наслідком зниження рівня життя, поступову деградацію особистості та звужує можливості для самореалізації. Фахівці вважають, що упродовж 12 місяців у осіб, не зайнятих трудовою діяльністю, втрачається здатність до самоорганізації.

За рахунок створення Державного центру моніторингу і прогнозування ринку праці, зменшиться рівень безробіття серед молоді, адже пріоритетними для навчання та популяризації у навчальних закладах будуть саме ті спеціальності та напрями підготовки, які мають попит на ринку праці. Тобто, матимемо соціальну ефективність, яка відображатиметься також у загальній задоволеності діями влади, а також підвищення рівня життя в країні.

Для кращого аналізу ситуації та розуміння ефективності створення даного центру, пропоную перед запуском його діяльності та після року й двох років роботи, провести анкетування серед студентів коледжів та ВНЗ про якість навчання. Приклад анкети наведений у додатку Б.

Висновки до розділу 3

З 2010 р. по 2017 р. чисельність населення України у віці 15-70 років зменшувалося й даний показник почав зростати лише з 2018 р. Проте, кількість населення працездатного віку почала зменшуватися з 2013 р. до 2017 р.

© Гуєва С. В.

Аналогічна ситуація з кількістю зайнятого населення в Україні. Що стосується чисельності безробітного населення, то найбільша кількість була зафіксована в 2014 р. й склала 1847,1 тис. осіб. Загальна ситуація в Україні на даний період є негативною, адже кількість населення працездатного віку в 2019 р. на 1782,2 тис. осіб менша, ніж в 2010 р. У тому числі чисельність зайнятого населення зменшилась на 1556,6 тис. осіб, а безробітного відповідно на 225,6 тис. осіб.

Наразі в Україні більша частина населення зайнята роботою на простих професіях, але з 2017 по 2019 рік кількість зайнятого населення у даній професійній групі зменшилась на 151,9 тис. осіб. Також великий відсоток населення зайнятий у сфері торгівлі та послуг. Професійна група з найменшою кількістю зайнятого населення це «кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства».

У сферах, де середня кількість невідпрацьованих годин на одного штатного працівника з економічних причин є найбільшою, рівень фінансових результатів не зменшився, а в деяких (промисловість, транспорт, операції з нерухомим майном) даний показник збільшився.

Отже, детально та професійно сформований графік скороченого робочого дня (тижня) не принесе великих збитків економіці країни, але дозволить знизити витрати на лікування і кризовий період.

За рахунок створення Державного центру моніторингу і прогнозування ринку праці, зменшиться рівень безробіття серед молоді, адже пріоритетними для навчання та популяризації у навчальних закладах будуть саме ті спеціальності та напрями підготовки, які мають попит на ринку праці. Тобто, матимемо соціальну ефективність, яка відображатиметься також у загальній задоволеності діями влади, а також підвищення рівня життя в країні.

© Гуєва С. В.

ВИСНОВОК

Ринок праці є невід'ємною частиною економічної системи країни, оскільки саме на ринку праці відбувається формування, розподіл та відтворення робочої сили. Наразі, коли одним з вирішальних факторів розвитку будь-якої економіки стає людський капітал, питання ефективного функціонування ринку праці набувають дедалі більшої актуальності. Ситуація загострюється також на фоні економічної та соціальної кризи в країні.

Соціально-економічні відносини, які з'являються у процесі формування ринку праці є фундаментальними, тому саме їм держава має приділяти особливу увагу. Ринок праці України наразі має свої специфічні особливості, які потребують аналізу для надання рекомендацій щодо його подальшого розвитку. Тому, було проаналізовано основні показники ринку праці України.

У роботі також було запропоновано авторське бачення даного поняття, яке свідчить, що «ринок праці – це система соціально-економічних відносин між роботодавцем та населенням щодо продажу товару «робоча сила»».

Для кращого аналізу показників ринку праці описано його основні функції, наведено сегментацію та детальну структуру, що дозволяє підвищити рівень теоретичних знань з даної теми.

Дані для аналізу було взято з Державного сайту статистики України та з популярних сайтів пошуку роботи. Підсумовуючи аналіз наведених даних, можемо говорити про те, що кількість населення працездатного віку в 2019 р. на 1782,2 тис. осіб менша, ніж в 2010 р.

Також відзначимо, що велика частина населення зайнята у сфері торгівлі, а продавці є найбільш затребуваними серед роботодавців.

Виділяючи перспективи розвитку ринку праці України, можемо говорити про фріланс, який дозволить збільшити рівень життя в країні, адже працювати фрілансером можуть також й люди з інвалідністю, які мають проблеми з працевлаштуванням. Серед основних загроз розвитку фрілансу знаходиться законодавча неврегульованість даного виду зайнятості.

© Бобська С. В.

Приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних норм переведе проблему оподаткування оплати праці фрілансерів у сферу трудового законодавства.

За рахунок створення Державного центру моніторингу і прогнозування ринку праці, зменшиться рівень безробіття серед молоді, адже пріоритетними для навчання та популяризації у навчальних закладах будуть саме ті спеціальності та напрями підготовки, які мають попит на ринку праці.

У сферах, де середня кількість невідпрацьованих годин на одного штатного працівника з економічних причин є найбільшою, рівень фінансових результатів не зменшився, а в деяких (промисловість, транспорт, операції з нерухомим майном) даний показник збільшився.

Отже, детально та професійно сформований графік скороченого робочого дня (тижня) не принесе великих збитків економіці країни, але дозволить знизити витрати на лікування і кризовий період.

Тож, наразі в Україні нестабільна ситуація на ринку праці, яка вимагає контролю з боку держави. Керівникам підприємств необхідно пристосовуватися до нових умов роботи та модернізовувати робочі процеси.

За статистикою ми бачимо, що в Україні поширені вакансії у сфері послуг, тим паче, що зараз все більше компаній переходять в online формат роботи. Отже, необхідно законодавчо створювати умови, при яких малий бізнес зможе розвиватися, утворюючи при цьому нові робочі місця, бо саме малий бізнес найчастіше утворюється саме у мережі Інтернет.

Підсумовуючи можемо сказати, що на сучасному етапі владі та підприємцям зокрема потрібно більше уваги у своїх діях приділяти потребам населення та працівників відповідно. Наразі ми конкуруємо з європейським ринком за наших спеціалістів, адже в Європі вони можуть отримати більший дохід та стабільність.

Тож, якщо не приймати рішучих дій, проблема нестачі кваліфікованої робочої сили в Україні може суттєво загостритись вже в найближчі роки.

© Гуєва С. В.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления [Текст]: курс лекций / Г.В.Атаманчук //. – М.: Юрид. лит., 1997. – 400 с.

2. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман. – М. : Мир, 2005. – 487 с.

3. Біла С.О. Стратегічні пріоритети розвитку світового ринку праці / С.О.Біла // Економічний вісник університету. – Збірник наукових праць учених та аспірантів. – Випуск 41. – 2019. – с. 107-119.

4. Богданова Т. І. Організаційно-економічні аспекти формування структурних трудових ресурсів. Автореф. дис. к. е. н. — Хмельницьк, 1998.

5. Волкова О. В. Ринок праці / О. В. Волкова. – К.: Центр учб. літератури, 2007. – 624 с.

6. Головіна С. ТОП-10 найпопулярніших робочих вакансій і зарплати. Львівський портал : [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://portal.lviv.ua/news/2019/12/28/top-10-najpopuliarnishykh-robochykh-vakansij-i-zarplaty

7. Грішнова О. А. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу / О. А. Грішнова, О. О. Савченко // Ринок праці та зайнятість населення. - 2016. - № 1. - с. 8-12.

8. Державна программа 5-7-9. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://5–7–9.gov.ua/

9. Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua

10. Єременко В. Соціальна економіка в концепції еволюції соціально-економічних систем / В. Єременко // Економіка України. – 2008. – № 3. – С. 19–28.

11. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432с.

12. Зарубіжний ринок праці-2020: чим Польща та Німеччина приваблюють українців? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://thepoint.rabota.ua/zaru18bizhnyy-rynok-pratsi-2020-chym-polsha-ta-nimechchyna-pryvablyuyut-ukrayintsiv/

© Гуєва С. В.

13. Звонар Й. П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського Союзу та можливості її застосування в Україні / Й. П. Звонар // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Сер. : Економіка. – 2015. – Вип. 2(1). с. 145–150. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2015_2%281%29_27

14. Ілляшенко С. М. Розвиток фрілансу як фактор забезпечення економічної безпеки України: оцінка перспектив. Економічна безпека територіально-виробничих комплексів: енергетика, екологія, інфор- маційні технології : монографія / Коцко Т. А. та ін. ; за наук. ред. д.т.н., проф. Лук'яненка С. О., к.е.н., доц. Караєвої Н. В. К. : «МП Леся», 2015. С. 185–189.

15. Калина, А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. / А. В. Калина. — К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. — 216 с.: с. 210–213.

16. Касьмін Д. С. Аналіз тенденцій розвитку ринку праці України / Д. С. Касьмін // Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 22–23 травня 2014 р.). – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2014. – С. 348–353.

18. Кодекс законів про працю України за станом на 2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1404-19/paran733#n733

19. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 6 – 33., с. 12

20. Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_016

21. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс] / С. Кулицький // Україна: події, факти, коментарі. – 2017. – № 21. – С. 56–69. – Режим доступу: http://nbuviap.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21.pdf.

22. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посіб. / Е.М. Лібанова.– Київ : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

23. Ліфінцев Д.С. Корпоративна соціальна відповідальність як складова культури організації: економічне значення. Ефективна економіка. 2013. № 11. С. 1–4.

© Губська С. В.

24. Людський розвиток регіонів України : аналіз та прогноз : монографія / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України , 2007. – 367 с.

25. Макконел К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика Т. 1 / Маккконел К.Р., Брю С.Л. – 14-е издание. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 972 с.

26. Марчук О.Г. Статистичне дослідження ринку праці в Україні/ О.Г. Марчук, А.В. Вороніна//Економічні науки. – 2017. – № 9 (49). – С. 541.

27. Минфин. Средняя заработная плата в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://index.minfin.com.ua/ua/ labour/salary/average /ukraina

28. Надання послуг особам з числа молоді у січні-квітні 2019 року. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://www.dcz.gov.ua/analitics/68

29. Назарова Г.В. Особливості функціонування ринку праці молоді в інституціональному середовищі / Г. В. Назарова, Д. С. Касьмін // Бізнес Інформ. 2016. –№ 4. с. 131-137. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2016_4_21

30. Никольская Г. К. Влияние глобализации экономических связей на состояние рынка труда в США / Г.К. Никольская // Труд за рубежом. – 2000. – №1. – С.13–16.

31. Петрова І.Л. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.] ; за ред. І.Л. Петрової / НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009. – 368 с.

32. Попова Н. В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда/Н.В.Звонар// Науковий журнал Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12 (частина 3) – с. 592-595.

33. Ринок праці: сутність, функції, елементи. Якісна економічна теорія: веб-сайт. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.uaeconomic. com/ulens-1614-3.html

34. Сегментація ринку праці. Навчальні матеріали онлайн. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidruchniki.com/15800119/ekonomika/ segmentatsiya_rinku_pratsi

© Губова С. В.

35. Сегментація та гнучкість ринку праці. Буковинська бібліотека. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://buklib.net/books/25660/

36. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – № 2. – С. 94–103.

37. Семикіна М. В., Пасєка А. С. Ринок праці україни: тенденції та особливості розвитку. Вісник Хмельницького національного університету 2016, № 5, Том 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C/Downloads/Vchnu_ekon_2016_5(1)__35.pdf

38. Скиба Т.В. (2017). Фріланс як сучасна форма реалізації трудового потенціалу, Вісник, Випуск № 2 (33). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://kibit.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Web_33.pdf#page=26, с. 26

39. Статистика рынка фриланса в Украине за 2019 год. Hi-tech.ua: веб-сайт. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://hi-tech.ua/statistika-rynka-frilansa-v-ukraine-za-2019-god/

40. Стахурська О. Аутсорсинг в Україні й у світі: особливості, тенденції та перспективи. ЮРИСТ&ЗАКОН. 2017. № 38. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA010850

41. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.] ; за ред. І.Л. Петрової / НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009. – 368 с.

42. ФОП для фрилансера. ПРОТОКОЛ. Юридичний інтеренет ресурс: веб-сайт. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://protocol.ua/ua/fop_dlya_frilansera_podatki_frilansera_v_ukraini_2019_legalizatsiya_1/

43. Фонд соціального страхування України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/category/919872;jsessionid=C526609A935E752BC08BFDA32340FBD1

44. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення /Л.Г. Федунчик // Ринок праці та зайнятість на- селення. – 2016. – № 2. – С. 31.

© Гуєва С.В.

45. Штанська О. В. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості / О. В. Штанська. // Державне будівництво. - 2008. – № 1.

46. Шумейко О.Ю. Сучасний стан, перспективи розвитку ринку праці України та його вплив на формування її підприємницького середовища / О.Ю. Шумейко О.Ю., А.М. Грибова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2017. – Вип. 16. - С. 626-631.

47. Юрчик І.Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення. Науковий Вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. 2016. № 17. Ч. 4. С. 109

48. Яковец Ю. Революция в экономике. М.: Экономика, 1990. 122 с.

49. Ярова Л.Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. № 10 С. 752–755.

50. Яценко Н. М., Яковенко Я. Ю. Причини безробіття молоді в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kdu.edu.ua/statti/2013-1(78)/143.

© Губська С. В.