



Факультет транспорту, менеджменту і логістики

Кафедра менеджмента внешнеэкономической деятельности предприятий

ДОПУСТИТИ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

Кириленко О.М.

“” _____ 2022 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА

(ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА)

ВИПУСКНИКА ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ

«БАКАЛАВР»

**Тема: Підвищення продуктивності праці в ТОВ «GRANT SERVICE
STATION»**

Виконав: Зійодова Азізахон Рузібой кизи

Керівник: професор Новак Валентина Олексіївна

Нормоконтролери з ЄСКД (ЄСПД): _____

Київ - 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ Я НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІОННИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет транспорту, менеджменту та логістики

Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств

ДОПУСТИТЬ К ЗАХИСТІ

Завідувач кафедри

_____ Кириленко О.М.

“” _____ 2022

ДИПЛОМНА РОБОТА
(ПОЯСНЮВАЛЬНИЙ ВИТЯГ)

ВИПУСКНИК ОСВІТНЬОЇ СТЕПЕНІ
«БАКАЛАВР»

**Тема: Підвищення продуктивності праці в ТОВ «GRANT SERVICE
STATION»**

Виконав: Зійодова Азізахон Рузібой кизи

Керівник: професор Новак Валентина Олексіївна

Нормоконтролер з ЄСКД (ЄСПД): _____

Київ - 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІОННИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет транспорту, менеджменту та логістики

Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств

Освітній ступінь бакалавр

Спеціальність 073 «Менеджмент»

Освітньо-професійна програма: «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедрою

Кириленко О.М.

"14" грудня 2022р.

ЗАВДАННЯ

на виконання дипломної роботи студента

Зідова Азазахон Рuzібой кізі

(фамилія, ім'я, отчество)

1. Тема роботи: **Підвищення продуктивності праці в ТОВ «GRANT SERVICE STATION»**

затверджена наказом ректора від 14. 12. 2017 № 594_/од

2. Термін виконання проекту (роботи): з __. __.22 по __.02.2023

3. Вихідні дані до проекту (роботи): Наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, бухгалтерська та фінансова звітність Підвищення продуктивності праці ТОВ «GRANT SERVICE STATION» нормативно-правова та законодавча база Республіки Узбекистан, інтернет-ресурси.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що підлягають розробці) необхідно: досліджувати теоретичні основи планування продуктивності праці, вивчити продуктивність праці як економічну категорію, фактори, що впливають на продуктивність праці та показники оцінки рівня продуктивності праці, провести дослідження фінансово-господарської діяльності ТОВ «GRANT SERVICE STATION», дати загальну характеристику підприємства, провести аналіз фінансової діяльності та оцінку продуктивності праці на підприємстві ТОВ «GRANT SERVICE STATION», вибрати напрямки з підвищення продуктивності праці ТОВ «GRANT SERVICE STATION», запропонувати заходи з підвищення продуктивності праці та оцінити економічну ефективність заходів з підвищення продуктивності праці ТОВ «GRANT SERVICE STATION».

Перелік обов'язкового графічного матеріалу:

Теоретичний розділ: малюнки - 7, табл. -7, формул - 2;

Аналітико-дослідний розділ: малюнки - 8, табл. - 6, формул - 16;

Проектно-рекомендаційний розділ: малюнки - 22 , табл. - 16, формул - 32.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ п/п	Етапи виконання дипломної роботи	Термін виконання етапів	Примітки
1.	Збір необхідної інформації за темою дипломної роботи	30.11.2022-03.12.2022	Виконано
2.	Збір даних та проведення аналізу діяльності ТОВ «GRANT SERVICE STATION»	03.12.2022-06.12.2022	Виконано
3.	Підготовка та оформлення теоретичного розділу дипломної роботи	06.12.2022-10.12.2022	Виконано
4.	Підготовка та оформлення аналітичного розділу дипломної роботи		Виконано
5.	Дослідження фінансової діяльності ТОВ «GRANT SERVICE STATION»	06.12.2022-10.12.2022	Виконано
6.	Підготовка та оформлення рекомендаційного розділу дипломної роботи		Виконано
7.	Оформлення списку літератури. Остаточне оформлення дипломної роботи (анотації, зміст, вступ, висновки, додатки тощо)		Виконано
8.	Підготовка доповіді та презентації дипломної роботи		Виконано
9.	Підписування необхідних документів у встановленому порядку, підготовка до захисту дипломної роботи та передзахист дипломної роботи на випусковій кафедрі		Виконано

Студент _____ Зієдова О.Р.

Керівник дипломної роботи,

професор _____ Новак Валентина Олексіївна

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота присвячена Підвищенню продуктивності праці ТОВ «GRANT SERVICE STATION», а також оцінці доцільності пропонованих заходів.

Структура дипломного проекту. Текст дипломного проекту складається з вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних літературних джерел.

У вступі обґрунтована актуальність теми дипломного проекту, визначені мета і завдання роботи, об'єкт і предмет дослідження.

У першій частині викладені теоретичні основи вирішення проблеми, обраної в якості пріоритетної в дипломній роботі, фактори планування продуктивності праці, а також показники оцінки рівня продуктивності праці.

У другому розділі представлена загальна характеристика ТОВ «GRANT SERVICE STATION». Проаналізовано фінансову та господарську діяльність підприємства. Також дана оцінка продуктивності праці на підприємстві.

У третьому розділі цієї роботи розроблено комплекс заходів, реалізація яких дозволить підвищити продуктивність праці працівників ТОВ «GRANT SERVICE STATION», обґрунтована економічна доцільність пропонованих заходів.

У висновках викладені основні результати та висновки дипломної роботи.
Ключові слова: продуктивність праці, продуктивність, ефективність, собівартість, трудомісткість.

ABSTRACT

The thesis is devoted to Improving the productivity of LLC «GRANT SERVICE STATION», as well as assessing the feasibility of the proposed measures.

The structure of the graduation project. The text of the thesis project consists of an introduction, three sections, conclusions and a list of sources used.

The introduction justifies the relevance of the topic of the diploma project, defines the purpose and tasks of the work, the object and subject of the study.

In the first chapter, the theoretical foundations for solving the problem chosen as a priority in the graduation project, the factors of labor productivity planning, as well as indicators for assessing the level of labor productivity are studied.

The second section presents the general characteristics of LLC «GRANT SERVICE STATION». The financial and economic activities of the enterprise are analyzed. The assessment of labor productivity at the enterprise is also given.

In the third section of this work, a set of measures has been developed, the implementation of which will increase the productivity of employees of «GRANT SERVICE STATION» LLC, the economic feasibility of the proposed measures has been substantiated.

The conclusions set out the main results and conclusions of the diploma project.

Keywords: Labor productivity, efficiency, efficiency, prime cost, labor input.

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПЛАНУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	10
1.1. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ	10
1.2. ФАКТОРИ ПЛАНУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	22
1.3 Показники оцінки рівня продуктивності праці.....	29
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «GRANT SERVICE STATION».....	38
2.1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «GRANT SERVICE STATION».....	38
2.2 АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «GRANT SERVICE STATION».....	42
2.3 ОЦІНКА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «GRANTSERVICESTATION»	55
РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТОВ «GRANT SERVICE STATION»	65
3.1 ВИБІР НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «GRANTSERVICESTATION»	65
3.2. РОЗРОБКА ТА НАУКОВЕ ОБГРУНТУВАННЯ ЗАХОДІВ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТОВ «GRANT SERVICE STATION»	72
3.3 ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ З ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	76
ВИСНОВКИ.....	92
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	98

ВСТУП

Становлення системи господарювання та розвиток досконалих конкурентних відносин між її суб'єктами в Узбекистані потребують впровадження одночасно керівного та керованого організаційно-економічного механізму, здатного забезпечити стабільне ефективне високо прибуткове функціонування найважливіших структурних одиниць підприємств - і мобільно інтенсифікувати процеси відтворення як на локальному, так і на глобальному рівнях.

Для ефективного функціонування вітчизняних підприємств на світовому ринку потрібно досягти ними високого рівня конкурентоспроможності, зрівноважити господарсько-правові відносини між економічними суб'єктами.

Діяльність сьогоденних підприємств, які пройшли складний шлях ринкових трансформацій, пов'язана з вирішенням низки складних проблем. Зокрема, завдяки різноманітності сфер і видів діяльності на сучасному підприємстві, воно втрачає чутливість, має низьку сприйнятливість, адаптивність, самоорганізації та самоврядування; низький рівень впровадження наукових досліджень і культури бізнесу; відсутність потужного «мозкового центру» на підприємстві виключає мобільне оброблення конструктивних управлінських рішень.

Одним з головних чинників виробничої діяльності підприємства будь-якої галузі є праця та її результати. Як відомо, співвідношення результатів і витрат праці являє собою продуктивність праці.

Продуктивність праці - важливий оціночний показник, основний критерій ефективності підприємства. Залежно від різних факторів продуктивність праці може, як підвищуватися, так і знижуватися.

До факторів, що підвищують продуктивність праці, відносять:

- організацію виробництва, підвищення кваліфікації працівників,
- матеріальне та моральне стимулювання праці, вдосконалення модернізації обладнання, та ін.

Зростання продуктивності праці дозволяє нарощувати обсяги виробництва,

знижувати собівартість продукції або виконуваних робіт, створювати всі необхідні умови для майбутнього розвитку економіки країни.

Таким чином, підвищення продуктивності праці на підприємстві неможливе без раціональної організації аналізу показників продуктивності праці та пропозиції заходів, спрямованих на підвищення ефективності праці.

Положення продуктивності праці на підприємствах визначає рівень конкурентоспроможності товарів або послуг на певному ринку, а також місце країни у світовому економічному співтоваристві.

Метою представленої роботи є дослідження шляхів вдосконалення продуктивності праці на підприємства. Виходячи з мети дослідження, в роботі поставлені наступні завдання:

- розкрити сутність, критерії та класифікація показників ефективності;
- охарактеризувати фактори планування продуктивності праці;

В процесі дослідження використані положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, які стосуються проблематики продуктивності праці на підприємстві.

У роботі використані такі методи дослідження: логічно-теоретичний (при дослідженні сутності продуктивності праці); системного аналізу та синтезу, узагальнення (при дослідженні проблемних аспектів підвищення продуктивності праці в досліджуваному підприємстві).

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПЛАНУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

1.1. Продуктивність праці як економічна категорія

Продуктивність праці є одним з основних оціночних показників ефективності підприємства. Зростання продуктивності праці дозволяє збільшувати обсяги виробництва, знижувати собівартість виробленої продукції, створювати умови для подальшого розвитку економіки країни. Стан продуктивності праці на підприємствах визначає рівень конкурентоспроможності продукції на ринках збуту і місце країни у світовому економічному співтоваристві. Зростання продуктивності праці на підприємствах є одним з пріоритетних напрямків функціонування економік промислово розвинених країн світу

На сьогоднішній день на підприємствах Узбекистану існують великі потенційні можливості підвищення продуктивності праці:

- виробництво все ще залишається витратним,
- втрачена практика чіткого нормування праці,
- порушена організація праці,
- майже відсутні мотиваційні фактори та ін.

Таким чином, проблема пошуку та реалізації резервів зростання продуктивності праці на рівні підприємства є особливо актуальною і потребує постійної уваги вчених.

Продуктивність праці - саме той показник, за яким можна порівнювати між собою підприємства, регіони та галузі виробництва.

При визначенні економічної сутності продуктивності праці слід в першу чергу виходити з того, що праця, яка витрачається на виробництво товарів і послуг, складається з живої праці, здійснюваної в даний момент часу і минулої праці, овіщеної в раніше створених товарах (матеріалах, засобах виробництва), які використовуються для виробництва нової продукції.

Продуктивність живої праці відображає витрати індивідуальної праці і визначається зіставленням обсягу виробленої продукції з кількістю витраченої праці. Функцією живої праці є не тільки створення нової споживчої вартості, а й перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва на новостворюваний продукт.

Наукові підходи до визначення продуктивності праці представлені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Наукові підходи до визначення продуктивності праці

№ п/п	Автор	Визначення «продуктивності праці»
1	Р.В.Бабуров	продуктивність праці - це! ефективність! витрат! живого! праці! на! виробництво споживчої вартості (товарів і послуг), при обчисленні яких необхідний також облік використання інших видів ресурсів, овіщених у засобах виробництва
2	Р.В.Гаврилов	продуктивність праці - це продуктивність, плідність праці, це економічна категорія, що характеризує витрати живої і минулої праці
3	В.Я.Горфінкель	продуктивність праці характеризує ефективність сукупних витрат праці в матеріальному виробництві, що визначаються кількістю продукції, виробленої в одиницю робочого часу
4	В.П.Ткаченко	продуктивність праці - це ефективність доцільної діяльності людини, що відображає з'єднання робочої сили із засобами виробництва та результативність її функціонування
5	В.Є.Адамов, С.Д.Ільєнкова, Т.П.Сіротіна	продуктивність праці - це продуктивність живої праці, її здатність виробляти в одиницю часу певну кількість продукції
6	А.І.Щербаков	продуктивність праці є показником ефективності трудового процесу, що виражається ставленням корисного результату виробництва до відповідних витрат безпосередньої, живої праці
7	Є.Г.Яковенко, Н.Є.Хрестолюбова В.Д.. Мостова	продуктивність праці - це ступінь плідності, результативності доцільної діяльності людей у процесі виробництва товарів і послуг протягом певного часу

Основи навчання про продуктивність праці були закладені ще А.Смітом і Д.Рікардо, але до теперішнього часу сутність продуктивності праці продовжує досліджуватися вченими, які дають їй як економічній категорії різні трактування.

Враховуючи всі вищенаведені визначення, продуктивність праці в умовах переходу до постіндустріальної економіки повинна розглядатися як результативний показник кількості та якості живої праці, визначений обсягом продукції необхідної складності та якості, виробленої в одиницю робочого часу, який залежить від техніко-технологічного та інформаційного розвитку виробництва, рівня інтелектуалізації виробничих процесів та якості зайнятої на виробництві робочої сили (рівня її освіти, професіоналізму, навчаності та креативності).

Перші спроби управління продуктивністю праці відносяться до початку ХІХ століття, коли Р.Оуен на прикладі своєї фабрики в Нью-Ланарці довів, що обов'язок піклуватися про найманих працівників цілком збігається з інтересами роботодавця. Він покращував умови праці, розробляв системи відкритої і справедливої оцінки його результатів, розвивав матеріальну зацікавленість, застосовуючи додаткові виплати за сумлінну працю. Не володіючи ніякою науковою методологією управління, Оуен на практиці застосовував ефективні методи управління продуктивністю праці, завдяки чому фабрика була виключно прибутковою і залучала до себе натовпи відвідувачів, що дивувалися її виробничому і комерційному успіху.

Єдиної думки, що розуміти під управлінням продуктивністю праці, немає: називають то елементи управління, то розглядають його як процес, то, як систему показників. На основі вищевикладеного можна припустити, що теорія про управління продуктивністю праці знаходиться в стадії становлення, постійного розвитку, але в ній вже сформувалися основні поняття, положення, елементи.

Процесний підхід до управління продуктивністю праці пропонують такі вітчизняні та зарубіжні науковці як М.А.Горелов, Ю.І.Злоказов, М.Мескон, Д.С.Сінк, П.М.Керженцев та ін. Варіанти процесного підходу до визначення управління продуктивністю праці на підприємстві дані в таблиці 1.2.

Процесний підхід до визначення управління продуктивністю праці

№ п/п	Автор	Визначення управління продуктивністю праці
1	2	3
1	В.А.Вайсбурд	постійний процес вимірювання, аналізу, оцінки, планування та контролю її рівня
2	Д.А.Гусаков	процес управління, який повинен мати зворотний зв'язок, володіти безперервністю контролю, оцінки та аналізу існуючої ситуації, спільністю, узгодженістю і складатися з послідовно виконуваних стадій
3	Ю.І.Злоказов	це процес стратегічного та оперативного планування і постійний контроль за ефективним впровадженням систем підвищення продуктивності праці
4	Д.С.Сінк	процес, що передбачає стратегічне та оперативне планування і постійний контроль за ефективним впровадженням

Управління продуктивністю праці являє собою сукупність цілей, засобів і методів, за допомогою якої чиниться вплив на рівень і динаміку продуктивності залежно від мінливих соціально- економічних, організаційно-технічних та інших умов функціонування суспільства (підприємства). Керування продуктивністю - це процес, оскільки враховує змінювані параметри свого цілеспрямованого впливу.

Роль співробітників у перспективному розвитку підприємства з різним ступенем деталізації вивчалася і доводилася як вітчизняними, так і зарубіжними вченими. Р.Каплан і Д.Нортон, особливо виділяючи важливість загальної компетентності персоналу та орієнтації на постійне поліпшення, запропонували використовувати в рамках системи збалансованих показників такий аспект як навчання і розвиток.

Застосування збалансованої системи показників ССП дозволяє чітко сформулювати стратегію і перевести її в площину конкретних завдань, пов'язати стратегічні цілі бізнесу з результатами роботи кожного співробітника і правильно мотивувати персонал.

Використання даного підходу в області продуктивності праці принесе ряд позитивних моментів:

- програма управління продуктивністю праці представлятиме частину стратегічного плану розвитку підприємства;
- відповідно, розробка програми повинна починатися з оцінки та вимірювання існуючих показників роботи організації та визначення бажаних результатів з рентабельності, прибутку, зниження собівартості продукції;
- побудова стратегічної карти зростання продуктивності праці дозволить кожному працівнику ознайомитися з нею, що сприятиме більш чіткому розумінню виконавцями цілей і завдань програми;
- забезпечить необхідний перелік показників, що дають можливість оцінювати хід реалізації стратегії, виявляти проблемні зони.

Алгоритм управління продуктивністю праці, заснований на використанні збалансованої системи показників представлений на рис.1.1

Перший функціональний блок включає оцінку та вимірювання існуючих показників фінансово-економічної діяльності підприємства. На цьому етапі здійснюється аналіз ринкової кон'юнктури, оцінка позиції товару на ринку, визначення необхідного рівня якості та складу послуг сервісного обслуговування для підвищення конкурентоспроможності товару на ринку, а також плануються бажані результуючі показники господарської діяльності. Виходячи з встановлених (або прогнозованих) цін на ринку аналогічних товарів, запланованого прибутку від комерційної діяльності, визначаються необхідна величина і напрямки зниження собівартості продукції.

Другий функціональний блок «Планування» складається з етапів: складання збалансованої системи показників, планування зростання продуктивності праці та заходів щодо досягнення її планового зростання.

Збалансована система показників методологічно глибоко опрацьована і широко застосовується в сучасній ринковій економіці.



Рис. 1.1- Алгоритм управління продуктивністю праці [Ошибка! Источник ссылки не найден.]

Основною проблемою економічної теорії та господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, у загальному розумінні називаємо

ефективністю.

Витрати визначаються обсягом (вартістю) використаних економічних ресурсів.

Як відомо, економічні ресурси прийнято ділити на три великі групи:

- 1) робоча сила (трудовий потенціал, людський капітал);
- 2) компоненти природних ресурсів (земля і сировина);
- 3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал).

Результати характеризуються обсягами і вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології та ін. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо в розрахунку ефективності результати визначаються обсягом продукції, то ми отримаємо показники, які називаються продуктивністю, а якщо розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються рентабельністю (прибутковістю).

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів і витрат, в даному випадку - результатів праці і витрат праці.

Отже, продуктивність праці показує співвідношення обсягу виробництва матеріальних або нематеріальних благ і кількості витраченої на це праці. Тобто зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення трудовитрат.

На рис.1.2 представлена система вимірювання продуктивності праці та її основні елементи.

Ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві виражається у зміні продуктивності праці - результуючого показника роботи підприємства, в якому відображаються як позитивні сторони роботи, так і всі його недоліки.

Основним економічним показником, що характеризує ефективність витрат праці персоналу підприємства, є продуктивність праці.

Рівень продуктивності праці характеризується показниками вироблення і

трудомісткості продукції.

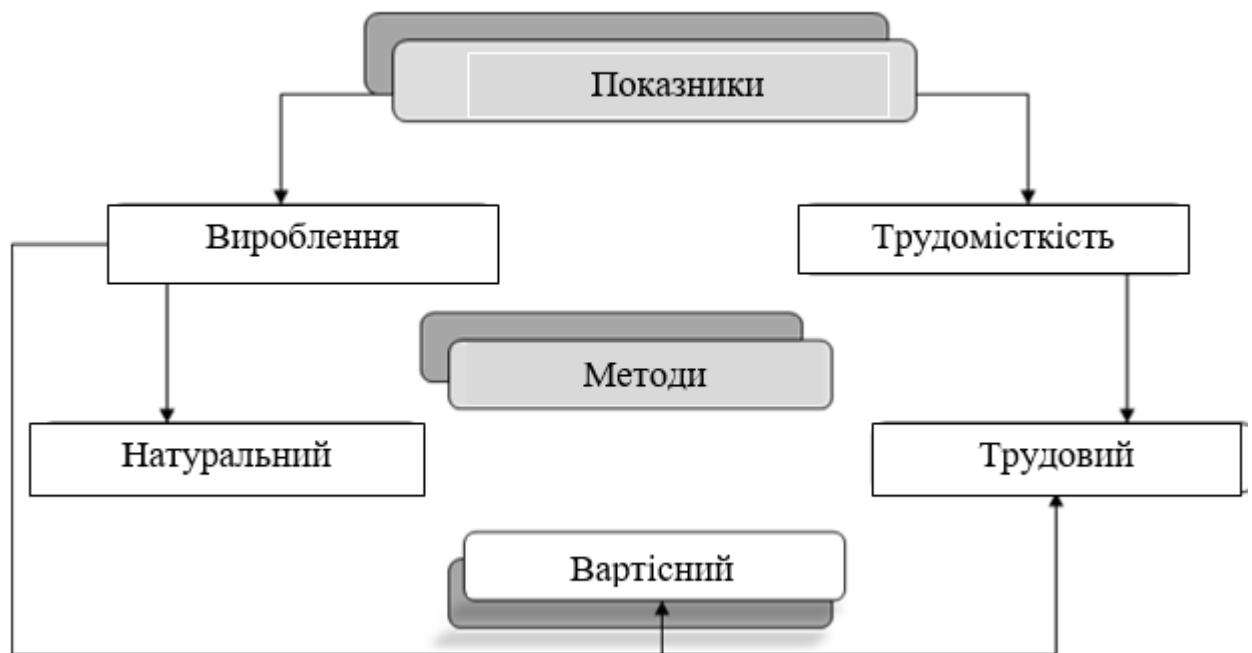


Рис. 1.2. Основні елементи вимірювання продуктивності праці [21]

Вироблення - це кількість продукції, що виробляється в одиницю робочого часу або припадає на одного середньооблікового працівника промислово-виробничого персоналу підприємства.

Для кількісної оцінки вироблення можуть застосовуватися натуральні, вартісні та трудові показники.

Натуральні показники відображають виробленої продукції в штуках, метрах, кубометрах тощо або в умовно-натуральних одиницях, що припадають на одного середньооблікового працівника за певний період.

Натуральні показники вироблення застосовуються на підприємствах з невеликою номенклатурою продукції. На підприємствах з широкою номенклатурою продукції використовуються умовно-натуральні показники (наприклад, умовна консервна банку).

Вироблення в натуральних показниках визначається поділом обсягу виробленої продукції на середньооблікову чисельність промислово-виробничого персоналу або кількість витраченого часу, вираженого в норма-годинах.

$$V = \frac{N}{\overline{q}_{\text{нвн}}}, \text{ шт/чел}, \text{ или } V = \frac{N}{T}, \text{ шт/н.час}, \quad (1.1)$$

Натуральні та умовно-натуральні показники об'єктивно відображають продуктивність праці (вироблення) на підприємстві, проте їх застосування обмежується підприємствами, що виробляють однорідну продукцію. На тих підприємствах, які виробляють різнорідну продукцію, показник вироблення може обчислюватися лише у вартісних вимірювачах.

Вартісні показники продуктивності праці характеризують вартість продукції, випущеної підприємством протягом певного періоду, що припадає на одного середньооблікового працівника промислово-виробничого персоналу.

Вироблення у вартісних вимірювачах обчислюється поділом обсягу продукції у вартісному вираженні на витрати часу, виражені в середньо обліковій чисельності промислово-виробничого персоналу або відпрацьованій ними кількості годин.

$$V = \frac{\text{ТП}}{\overline{q}_{\text{нвн}}}, \text{ узб.сум/чел}, \text{ или } V = \frac{\text{ТП}}{T}, \text{ узб.сум/н.час}. \quad (1.2)$$

На робочих місцях, у бригадах, дільницях і цехах, де знаходиться в обробці різнорідна і заготовля продукція, яку неможливо виміряти ні в натуральних, ні у вартісних одиницях, показник вироблення визначається в трудових показниках. Трудові показники вироблення відображають витрати робочого часу на виготовлення одиниці продукції.

Вироблення в трудових вимірюваннях обчислюється поділом обсягу продукції, вираженої в витратах робочого часу в нормо-годинах, на середньооблікову чисельність промислово-виробничого персоналу:

$$V = \frac{T}{\overline{q}_{\text{нвн}}}, \text{ н.час/чел}. \quad (1.3)$$

Результат дослідження літературних джерел виявив, що на підприємствах

визначають годинний, денний, місячний і річний виробок.

Годинне вироблення обчислюється поділом обсягу випущеної за певний період продукції на кількість годин, відпрацьованих усіма працівниками протягом цього ж періоду. Він характеризує продуктивність праці за відпрацьовану годину робочого часу.

Денний виробіток визначається поділом обсягу випущеної за певний період продукції на кількість людино-днів, відпрацьованих за цей же час. Показник характеризує продуктивність використання робочого часу.

Місячне (річне) вироблення визначається поділом обсягу випущеної за місяць (рік) продукції на середньооблікову чисельність промислово-виробничого персоналу або основних робітників. Він характеризує продуктивність використання робочого часу за місяць, рік [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Через наявність внутрішньозмінних, цілоденних простоїв у роботі з різних причин (несвоєчасне постачання сировини, зриви в енергопостачанні, вихід з ладу обладнання тощо) темпи зростання годинного, денного та місячного (річного) виробітку можуть не збігатися [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Інший показник продуктивності праці - трудомісткість (t) - протилежно вироблення і відображає витрати робочого часу на виробництво одиниці продукції на даному підприємстві.

Трудомісткість визначається за формулою:

$$t = \frac{T}{ПП}, \text{ н.час} / \text{узб.сум}, t = \frac{T}{N}, \text{ н.час} / \text{шт} . \quad (1.4)$$

В.А. Вайсбурд вважає, що показник трудомісткості має ряд переваг порівняно з показником вироблення [46]:

- 1) він відображає прямий зв'язок між обсягом виробництва і витратами праці;
- 2) застосування показника трудомісткості дозволяє виявити фактори і резерви зростання продуктивності праці;

3) він дозволяє порівнювати витрати праці на однакові вироби в різних цехах і ділянках підприємства.

Залежно від складу трудових витрат, що включають у трудомісткість, розрізняють:

- технологічну трудомісткість;
- трудомісткість обслуговування виробництва;
- виробничу трудомісткість;
- трудомісткість управління виробництвом;
- повну трудомісткість.

Технологічна трудомісткість відображає всі витрати праці основних робітників-здільників і почасовиків.

Трудомісткість обслуговування включає витрати праці допоміжних робітників, які обслуговують обладнання та робочі місця у виробничих цехах, а також працюють у допоміжних цехах і службах.

Трудомісткість продукції виражає витрати робочого часу на виробництво одиниці продукції.

Найбільш наочно продуктивність праці характеризує показник вироблення продукції в натуральному вираженні. Це такі одиниці виміру, як тонни, метри, штуки та ін., як правило, характерні для підприємств, що випускають однорідну продукцію.

Якщо підприємство або цех випускає кілька видів або марок однорідної продукції, то вироблення визначається в умовних одиницях. Показник вироблення продукції в грошовому вираженні застосовується для визначення продуктивності праці на підприємствах, що випускають різнорідну продукцію.

При використанні нормованого робочого часу вироблення визначається в нормо-годинах, в основному на окремих робочих місцях, у бригадах, на ділянках, а також у цехах при випуску різнорідної і не завершеної виробництвом продукції, яку не можна виміряти ні в натуральному, ні в грошовому вираженні [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**, 82].

Трудомісткість продукції виражає витрати робочого часу на виробництво

одиниці продукції.

На відміну від показника вироблення цей показник має ряд переваг: встановлює пряму залежність між обсягом виробництва і трудовими витратами, виключає вплив на показник продуктивності праці змін в обсязі поставок по кооперації, організаційній структурі виробництва, дозволяє тісно пов'язати вимірювання продуктивності з виявленням резервів її зростання, зіставити витрати праці на однакові вироби в різних цехах підприємства.

Кравченко В.М. у своїй праці описує, що залежно від складу трудових витрат розрізняють:

- технологічну трудомісткість, що включає всі витрати основних робітників, здільників і почасових;
- трудомісткість обслуговування виробництва, включаючи витрати праці допоміжних робітників;
- виробничу трудомісткість - витрати праці всіх робітників, як основних, так і допоміжних;
- трудомісткість управління виробництвом, включаючи витрати праці основного персоналу, службовців, обслуговуючого персоналу та охорони;
- повну трудомісткість, що являє собою витрати праці всіх категорій промислово-виробничого персоналу.

Таким чином, продуктивність праці, характеризуючи ефективність витрат праці в матеріальному виробництві, визначається кількістю продукції, виробленої в одиницю робочого часу, або витратами праці на одиницю продукції. Рівень продуктивності праці характеризується виробленням продукції в одиницю часу (прямий показник) і трудомісткістю виготовлення продукції (зворотний показник). Визначальне значення на розвиток підприємства надає зростання продуктивності праці, шляхи його підвищення ми зараз і розглянемо.

Як вже зазначалося вище, в сучасній міжнародній практиці використовується ще один показник - продуктивність або загальна продуктивність, який має на рівні підприємства певну схожість з традиційно застосовуваним в економіці нашої країни показником ефективності підприємства

(діяльності), при визначенні якого враховуються всі витрати: матеріальні, трудові та фінансові [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

У даному випадку продуктивність розглядається як показник середнього обсягу продукту праці (продукції, обороту, послуг) на одиницю всіх витрачених ресурсів.

При розрахунку загальної продуктивності враховуються витрати не тільки праці, але і всіх інших економічних ресурсів - землі, підприємництва, капіталу, тобто продуктивність характеризує обсяг роботи, що припадає на одиницю всіх факторів виробництва, що вводяться.

1.2. Фактори планування продуктивності праці

Систематичне зростання продуктивності праці має пріоритетне значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства, галузі промисловості, всього господарського комплексу, для підвищення матеріального добробуту кожного працюючого.

Зростання продуктивності праці означає збільшення випуску продукції за одиницю робочого часу (людино-година, людино-день, людино-місяць, людино-рік) порівняно з минулим аналогічним періодом.

Також вона позначає, що резервами зростання продуктивності праці називають ще невикористані можливості економії праці за окремими факторами.

У ринковій економіці підвищення продуктивності праці - основний фактор вирішення економічних проблем підприємства. Зміна співвідношення між витратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує рух продуктивності праці.

Рівень і динаміка продуктивності праці визначаються складною взаємодією факторів: матеріально-технічних, організаційних, економічних, соціальних, природно-кліматичних, структурних.

Для планування продуктивності праці на підприємстві можуть використовуватися вартісні та натуральні показники виробництва. Однак вимірювання продуктивності в натуральних одиницях практично не

застосовується через різноманітність і непорівнянність продукції. Вона часто оновлюється, змінюються її споживчі властивості. Цим пояснюється повсюдне використання вартісних показників.

При плануванні продуктивності праці визначають рівень, темпи і фактори її зростання.

Всі фактори, що впливають на підвищення продуктивності праці, можна розділити на:

- 1) структурні зрушення у виробництві, тобто зміна частки окремих видів продукції у загальному обсязі виробництва;
- 2) підвищення технічного рівня виробництва;
- 3) вдосконалення управління організації виробництва і праці;
- 4) зміна обсягу виробництва продукції;
- 5) галузеві чинники, наприклад, зміна умов, вміст корисних речовин тощо;
- 6) введення в дію і освоєння нових об'єктів.

Визначаючи кількісний вплив окремих факторів на підвищення продуктивності праці, слід виходити з відносної економії чисельності працівників за рахунок впливу того чи іншого фактора або їх сукупності. Вихідним показником усіх планово-економічних розрахунків є необхідна чисельність промислово-виробничого персоналу (умовна), розрахована на основі показників базисного виробітку та запланованого обсягу виробництва, тобто вона дорівнює базисній чисельності, помноженій на показник темпу зростання запланованого обсягу продукції. Вплив можливої економії робочої сили на підвищення продуктивності праці за окремими факторами і в цілому визначається за допомогою показника умовної планової чисельності, зменшеної за рахунок всіх факторів.

Представимо наступні фактори динаміки продуктивності праці на рівні організації, які представимо на рис. 1.3.



Рис.1.3. Фактори динаміки продуктивності праці на рівні організації [44]

На рис. 1.4 представимо більш детальну класифікацію чинників зростання продуктивності праці за внутрішнім змістом та її сутністю.

<i>Науково-технічні</i>	<i>Організаційні</i>	<i>Структурні</i>	<i>Соціальні</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Впровадження нової техніки і технологій. • Механізація та автоматизація виробництва. • Зміна в структурі парку або модернізація певного обладнання. • Зміна конструкції виробів, якості сировини, застосування нових видів матеріалів. 	<ul style="list-style-type: none"> • Збільшення норм і зон обслуговування. • Спеціалізація виробництва і розширення обсягу кооперованих поставок. • Зміна реального фонду робочого часу. • Удосконалення управління організацією. • Скорочення втрат від браку продукції. • Зниження кількості працівників, які не виконують встановлених норм виробітку. • Інші чинники 	<ul style="list-style-type: none"> • Зміна обсягу виробництва. • Зміна питомої ваги окремих видів продукції та окремих виробництв у загальному обсязі. • Інші чинники 	<ul style="list-style-type: none"> • Зміна якісного рівня персоналу. • Зміна ставлення працівників до праці • Зміна умов праці. • Інші чинники

Рис. 1.4. Фактори зростання продуктивності праці

Складено автором на основі матеріалу [9]

Для визначення впливу того чи іншого фактора на зростання продуктивності праці розраховується економія робочої сили по відношенню до чисельності працівників, необхідних для виконання планованого обсягу робіт при базовій продуктивності праці (виробленні).

Фактори, що впливають на продуктивність праці в торгівлі представлені на рис. 1.5:

а) організаційні. До них належать заходи щодо вдосконалення організаційної структури управління підприємством; вдосконалення форм товарної спеціалізації окремих структурних одиниць та підрозділів; впровадженню прогресивних форм організації праці; удосконаленню режимів роботи магазинів тощо;

б) технічні. До них належать заходи з підвищення рівня механізації праці працівників; впровадженню більш продуктивних машин, механізмів та устаткування; підвищення коефіцієнтів використання машин і механізмів у часі та за потужністю тощо;

в) технологічні. До них відносяться заходи щодо впровадження прогресивної технології товародвиження з використанням тари-обладнання; впровадженню прогресивних методів продажу товарів та нових видів торговельних послуг покупцям; удосконаленню технології здійснення вантажно-розвантажувальних робіт тощо.

г) економічні. До них належать заходи щодо формування центрів відповідальності на базі окремих структурних одиниць та підрозділів з правом самостійного розпорядження частиною суми отриманого прибутку; удосконаленню системи участі найманих працівників у прибутках тощо;

д) соціальні. До них відносяться заходи щодо зміцнення трудової дисципліни на підприємстві; вдосконалення умов праці та побуту персоналу; створення сприятливого психологічного клімату тощо.

Показником продуктивності праці в торгівлі вважається величина товарообігу на одного середньооблікового працівника. Цей показник залежить від структури товарообігу, рівня цін на товари. Тому в окремих випадках для більш

точної оцінки продуктивності праці використовують натуральні показники.

Фактори, що впливають на продуктивність праці в торгівлі

Організаційні

заходи щодо вдосконалення організаційної структури управління підприємством; вдосконалення форм товарної спеціалізації окремих структурних одиниць та підрозділів; впровадженню прогресивних форм організації праці; удосконаленню режимів роботи магазинів тощо;

Технічні

заходи щодо підвищення рівня механізації праці працівників; впровадженню більш продуктивних машин, механізмів та устаткування; підвищення коефіцієнтів використання машин і механізмів у часі та за потужністю тощо;

Технологічні

До них відносяться заходи щодо впровадження прогресивної технології товародвиження з використанням тари-обладнання; впровадженню прогресивних методів продажу товарів та нових видів торговельних послуг покупцям; удосконаленню технології здійснення вантажно-розвантажувальних робіт тощо.

Економічні

заходи щодо формування центрів відповідальності на базі окремих структурних одиниць та підрозділів з правом самостійного розпорядження частиною суми отриманого прибутку; удосконаленню системи участі найманих працівників у прибутках тощо;

Соціальні

заходи щодо зміцнення трудової дисципліни на підприємстві; вдосконалення умов праці та побуту персоналу; створення сприятливого психологічного клімату тощо.

Рис. 1.5 Фактори, що впливають на продуктивність праці в торгівлі

Складено автором на основі матеріалу [44]

Зростання продуктивності праці має плануватися на основі дотримання низки принципів, зміст яких розкривається в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Принципи планування зростання продуктивності праці

Принцип	Зміст принципу
Єдність	Планування повинно мати системний характер, тобто враховувати сукупність елементів; має бути забезпечена наявність і взаємозв'язок єдиного напрямку розвитку всіх елементів системи планування, в якості яких виступають окремі підрозділи, що входять в організацію, а також окремі частини процесу планування
Участь (партисипативність)	До процесу планування продуктивності праці має бути залучене широке коло працівників організації незалежно від виконуваних функцій та сфери діяльності
Безперервність	Процес планування повинен здійснюватися постійно, розроблювані плани і програми повинні безперервно змінювати один одного
Гнучкість	Планам, програмам, процесу планування має бути надана здатність змінювати спрямованість у зв'язку з непередбаченими обставинами; передбачено можливість вносити необхідні зміни
Точність	Плани мають бути конкретними та деталізованими тією мірою, якою дозволяють зовнішні та внутрішні умови діяльності організації

Стосовно розробки програм управління продуктивністю праці можна виділити вісім послідовних етапів, перелік і зміст яких розкриваються на рис. 1.6.



Рис. 1.6. Основні етапи розробки програм управління продуктивністю праці

Складено автором на основі матеріалу [9]

Реалізація програми управління продуктивністю передбачає:

- вимірювання та оцінку рівня продуктивності праці;
- планування контролю та підвищення продуктивності на основі інформації, отриманої в процесі вимірювання та оцінки;
- здійснення конкретних заходів щодо підвищення продуктивності;
- вимірювання та оцінку впливу цих заходів.

Таким чином, підбиваючи підсумки необхідно сказати, що фахівці служби управління персоналом повинні володіти практичними навичками розрахунків і розробки програм управління продуктивністю праці, а також навичками проведення стратегічного аналізу в даній області.

1.3 Показники оцінки рівня продуктивності праці

Бізнес-стратегія підприємства формується на основі показників, розрахованих на попередньому етапі програми, кінцевим критерієм для планування продуктивності є величина планового зниження собівартості.

Кожне підприємство має право самостійно визначати склад проєкцій; пропонується наступна структура збалансованої системи показників продуктивності праці (рис.1.7).

Планування показників якості є необхідною ланкою програми, оскільки саме цей параметр є ключовим для споживачів продукції. Ресурсна стратегія підприємства в галузі управління продуктивністю праці визначається постановкою завдань в рамках організації і нормування, мотивація і оплата, техніка і технологія.

Внутрішньовиробниче зростання продуктивності праці обумовлюється наявністю прогресивної техніки і досконалої технології виробництва, професійними кадрами, а також оптимальною організацією виробництва праці та управління; з точки зору цього підходу, були обрані аспекти ресурсної стратегії ССП.

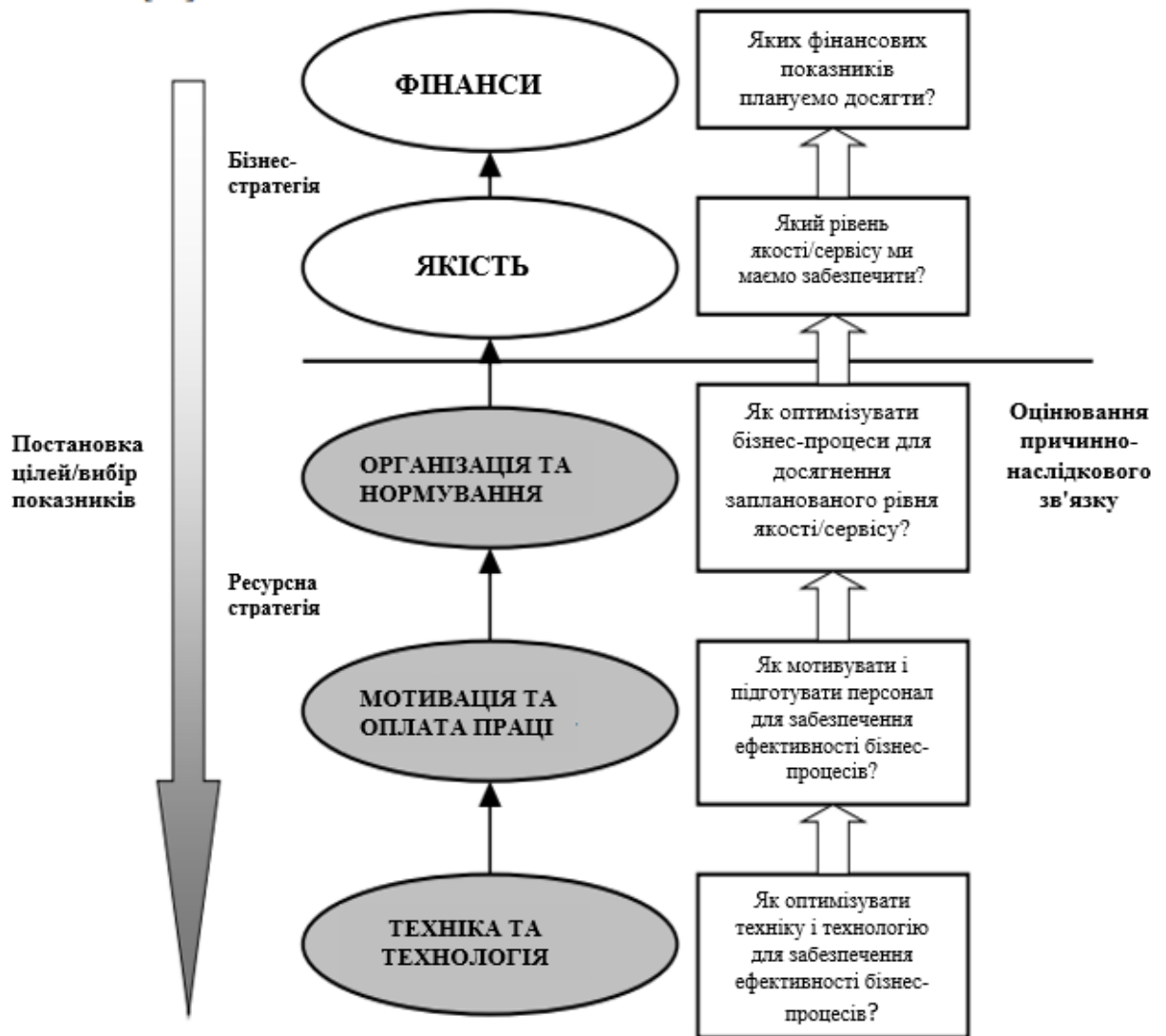


Рис. 1.7 - Структура збалансованої системи показників продуктивності праці
[Ошибка! Источник ссылки не найден.]

Важливим етапом аналітичної роботи на підприємстві є пошук резервів продуктивності праці, розробка організаційно-технічних заходів щодо реалізації цих резервів і безпосереднє впровадження цих заходів.

Під резервами зростання продуктивності праці розуміються не використані ще можливості економії витрат живої та овіщеної праці.

Сьогодні набула поширення наступна класифікація резервів підвищення продуктивності праці.

1. Підвищення технічного рівня виробництва:

- механізація та автоматизація виробництва;
- впровадження нових видів обладнання;
- впровадження нових технологічних процесів;
- поліпшення конструктивних властивостей виробів;
- підвищення якості сировини і нових конструктивних матеріалів.

2. Поліпшення організації виробництва і праці:

- підвищення норм і зон обслуговування;
- зменшення числа робітників, які не виконують норми;
- спрощення структури управління;
- механізація облікових та обчислювальних робіт;
- зміна робочого періоду;
- підвищення рівня спеціалізації виробництва.

3. Зміна зовнішніх, природних умов:

- зміна гірничо-геологічних умов видобутку вугілля, нафти, руд, торфу;
- зміна вмісту корисних речовин.

4. Структурні зміни у виробництві:

- зміна питомих терезів окремих видів продукції;
- зміна трудомісткості виробничої програми;
- зміна частки покупних напівфабрикатів і комплектуючих виробів;
- зміна питомої ваги нової продукції.

Згідно Чурлей Е.Г. приріст продуктивності праці в результаті збільшення обсягів виробництва та зміни чисельності працівників визначається за такою формулою:

$$\Delta P = \frac{100\Delta B + \Delta P_n}{100 - P_n}, \quad (1.5)$$

де ΔB - відсоток приросту продукції, що випускається на підприємстві в даний період;

ΔP_n - відсоток зменшення чисельності працівників підприємства;

Зростання продуктивності праці працюючих на підприємстві ТЗР внаслідок збільшення питомої ваги кооперованих поставок продукції визначається за такою

формулою:

$$\Delta P = \frac{dk1 - dk0}{100 - dk1} \% \quad (1.6)$$

де $dk1$, $dk0$ - питома вага поставок і валової продукції підприємства відповідно в базисному і планованому періодах, %.

Зростання продуктивності праці в результаті кращого використання фонду робочого часу розраховується за формулою:

$$\Delta P = \frac{\Phi e1 - \Phi e0}{\Phi e0} * 100 \quad (1.7)$$

де $\Phi e1$, $\Phi e0$ - ефективний річний фонд часу роботи одного робітника відповідно в базисному і планованому періодах, чол. - годиннику.

Слід зазначити, що показник граничної продуктивності праці залежить від факторів виробництва та готівкового ринку праці.

Будь-яке підприємство, вирішуючи питання про те, яку кількість робітників йому слід наймати, має визначити ціну попиту на працю, тобто рівень заробітної плати. Ціна ж попиту на будь-який фактор виробництва, праця тут не є винятком, залежить від його граничної продуктивності, тобто граничної продуктивності праці.

Показником продуктивності праці в торгівлі вважається величина товарообігу на одного середньооблікового працівника. Цей показник залежить від структури товарообігу, рівня цін на товари. Тому в окремих випадках для більш точної оцінки продуктивності праці використовують натуральні показники.

Гранична продуктивність праці - це збільшення обсягу продукції, що випускається, викликане використанням додаткової одиниці праці за фіксованих інших умов. Обчислюється виходячи з граничного продукту праці, під яким розуміється приріст продукції, виробленої в результаті найму ще однієї додаткової одиниці праці [35].

Отже, керівництво підприємства виходячи з необхідності оптимізації всіх залучених ресурсів буде застосовувати або витісняти працю, досягаючи рівня

граничної продуктивності. І ніхто не змусить чинити інакше, оскільки під загрозою опиняються інтереси виживання підприємства в умовах конкурентного середовища.

У такій ситуації виникає проблема зайвої робочої сили, тобто безробіття, неповної зайнятості.

Проблема раціонального використання робочої сили стає однаково важливою як для керівників підприємства, тобто роботодавців, так і для державних органів управління, які повинні вирішувати питання соціального захисту, тимчасово виявилися безробітними.

Складний характер економіки, її багатофакторність і різноманіття зв'язків обумовлюють необхідність використання при вимірі економічного ефекту системи показників. Для вираження економічного ефекту можуть використовуватися такі показники, як товарна і реалізована продукція, прибуток, собівартість продукції, рівень трудових і матеріальних витрат на одиницю продукції та ін.

В якості критерію оцінки ефективності виробництва виступає економія суспільної праці, зростання його продуктивності.

Частка приросту продукції в результаті підвищення продуктивності праці d_p визначається за формулою:

$$D_n = \left(1 - \frac{r}{b}\right) * 100, \quad (1.8)$$

де r - темпи приросту чисельності працюючих;

b - темпи приросту виробництва продукції.

До показників загальної ефективності промислового виробництва слід віднести трудомісткість T_i , фондоємність F_e , капіталомісткість K_e .

Трудомісткість характеризує величину витрат живої праці на одиницю продукції і визначається як відношення величини трудових витрат Z_t до загального обсягу виробленої продукції $СП$.

$$T_e = \frac{Z_t}{ВП}, \quad (1.9)$$

Зворотне співвідношення цих величин дає показник продуктивності праці Пт:

$$Пт = \frac{ВП}{ЗТ}, \quad (1.10)$$

Фондоємність Φ_e розкриває величину застосовуваних виробничих фондів (основних і оборотних) у розрахунку на одиницю продукції і визначається як відношення середньорічної вартості виробничих фондів ФСГ до загального обсягу виробленої продукції ВП:

$$\Phi_e = \frac{\overline{\Phi_{сг}}}{ВП}, \quad (1.11)$$

Зворотне співвідношення цих величин дає вже розглянутий вище показник фондovіддачі Φ_o :

$$\Phi_o = \frac{ВП}{\overline{\Phi_{сг}}}, \quad (1.12)$$

Особливе місце в оцінці ефективності громадського виробництва займають показники використання капітальних вкладень. Вони характеризують ефективність використання фондів накопичення і відшкодування на створення нових основних фондів і приріст оборотних фондів, технічне вдосконалення виробництва.

Найбільш важливий з них - показник капіталомісткості продукції K_e . Він визначається як відношення величини капітальних вкладень До приросту випуску продукції ВП, досягнутого за рахунок цих капітальних вкладень:

$$K_e = \frac{K}{\Delta ВП}, \quad (1.13)$$

З формули видно, що капіталомісткість визначає розмір капітальних вкладень на одиницю приросту продукції (питомі капітальні вкладень). Показник, зворотний капіталомісткості, називається капіталовіддача K_o :

$$K_o = \frac{\Delta ВП}{K}, \quad (1.14)$$

Таким чином, ми розглянули теоретичні основи продуктивності праці, шляхи її підвищення, показники, які визначають зростання продуктивності праці та значення кадрів для розвитку підприємства.

У нових умовах господарювання особливо гостро стоїть проблема значного поліпшення якості та вдосконалення розробки плану зі зростання продуктивності праці. Це є найважливішою умовою забезпечення економічно правильного співвідношення між темпами приросту продуктивності праці та заробітної плати.

Продуктивність праці оцінюється в тих же одиницях, що і кінцева продукція, що, незалежно від видів бізнесу, може вимірюватися в трьох видах:

- у натуральних або умовно-натуральних показниках (штуках, тоннах)
- у вартісному (грошовому) численні;
- в одиницях витраченої праці (годиннику, людино-годиннику).

Під товарообігом торговельного підприємства розуміється сума продажу ним споживчих товарів за певний період часу.

Роздрібний товарообіг являє собою кінцеву, заключну стадію в русі товарів, коли вони переходять зі сфери обігу в сферу споживання особистого або громадського.

До складу роздрібного обороту включається вартість проданих населенню споживчих товарів: за готівковий розрахунок; за кредитними картками; за розрахунковими чеками банків; за перерахуваннями з рахунків вкладників (що обліковується як продаж за готівковий розрахунок); вартість проданих товарів за безготівковим розрахунком: вартість товарів, проданих у кредит; повна вартість товарів, проданих окремим категоріям населення зі знижкою тощо.

Структура роздрібного товарообороту - це частка окремих товарних груп у загальному обсязі реалізації. Товарна структура роздрібного товарообороту включає в себе продовольчі і непродовольчі товари, які розділені на асортиментні групи і підгрупи.

Структура роздрібного товарообігу:

1. Макроструктура передбачає загальний, великий поділ товарів (народного споживання та виробничо-технічного призначення, продовольчі та непродовольчі).

2. Товарно-групова структура відображає поділ продукції за призначенням, виробничим походженням (хлібобулочні вироби, одяг, взуття, меблі, лісоматеріали, гумо-технічні вироби та ін.).

3. Товарно-асортиментна структура враховує співвідношення окремих видів продукції, що входять до певної групи (одяг: чоловіча, жіноча, дитяча,; меблі: для житла, службових приміщень, офісів, дачі тощо)

4. Мікроструктура показує питому вагу конкретної продукції в обсязі реалізації даного асортименту (костюми; пальто; спецодяг; взуття: зимова, літня, демісезонна; телевізори: кольорові, чорно-білі, переносні тощо).

На структуру роздрібного товарообороту впливають соціально-демографічні, економічні чинники, кліматичні умови, національні особливості регіону.

Види роздрібного товарообігу

1. За організаційними формами продажу:

- а) продаж товарів у роздрібній торговельній мережі;
- б) продаж товарів крім роздрібної торговельної мережі.

2. За складом кінцевих споживачів

- а) продаж товарів безпосередньо населенню;
- б) продаж товарів організаціям, підприємствам у порядку дрібного опту.

3. За термінами розрахунку за реалізовані товари

- а) продаж товарів з негайною їх оплатою;
- б) продаж товарів населенню в кредит.

4. За формами грошових розрахунків

- а) продаж товарів за готівковий розрахунок;
- б) продаж товарів за безготівковим розрахунком.

5. За видами продажів

- а) у роздрібній торговельній мережі;

Основні завдання аналізу роздрібного товарообігу:

1) перевірка виконання планів (прогнозів) товарообігу; задоволення попиту покупців на окремі товари; визначення тенденцій економічного і соціального розвитку;

2) вивчення, кількісне вимірювання та узагальнення впливу факторів на виконання плану та динаміку роздрібного товарообігу; комплексна оцінка торговельної діяльності підприємства;

3) виявлення шляхів і можливостей зростання товарообігу; підвищення якості обслуговування покупців; ефективності використання матеріально - технічної бази торгівлі, товарних і трудових ресурсів;

4) розроблення оптимальних управлінських рішень щодо розвитку роздрібного товарообігу торговельного підприємства.

Етапи аналізу роздрібного товарообігу

1. Аналіз виконання плану і динаміки роздрібного товарообігу.
2. Аналіз складу роздрібного товарообігу.
3. Аналіз асортиментної структури роздрібного товарообігу.
4. Аналіз забезпеченості та ефективності використання товарних ресурсів.
5. Аналіз надходження товарів.
6. Аналіз товарних запасів.
7. Аналіз забезпеченості та ефективності використання трудових ресурсів.
8. Аналіз стану, розвитку та використання матеріально-технічної бази торгівлі.

Ці завдання стоять перед подальшим (підсумковим, ретроспективним) аналізом товарообігу.

Прогнозний же аналіз повинен здійснити визначення критичного (беззбиткового) обсягу реалізації (продажів) товарів у майбутньому періоді. І виходячи з можливих змін величин витрат обігу і прибутку торгової організації, а також вибір оптимальної структури товарообігу.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «GRANT SERVICE STATION»

2.1 Загальна характеристика та аналіз господарської діяльності ТОВ «GRANTSERVICESTATION»

ТОВ «GRANTSERVICESTATION» є торговою організацією з оптового та роздрібного продажу автозапчастин у місті Навої, Меъморлар. За своєю організаційно-правовою формою - товариством з обмеженою відповідальністю. Товариство є юридичною особою, має відокремлене майно та самостійний баланс, фірмове найменування, печатку зі своїм найменуванням, розрахункові та інші рахунки в банку «Кишлок куриліш банк» у місті Навої.

У своїй діяльності товариство керується Статутом та Установчим договором, а також Цивільним кодексом та відповідними законодавчими актами у сфері підприємницької діяльності. На основі Статуту, зареєстрованого Хакіміятом м. Ташкент, засновниками ТОВ «GRANT SERVICE STATION» є фізичні особи.

Форма власності підприємства - приватна. Майно товариства складають основні фонди та обігові кошти, а також інші цінності, вартість яких відображається на самостійному балансі товариства. Товариство має у власності відокремлене майно, що обліковується на його самостійному балансі, воно має право здійснювати будь-яку діяльність, не заборонену законодавством

Офіс компанії, складські приміщення і «Showroom» розташовані на території ТЦ «АВТОМИР Навої». Загальна площа приміщень становить 450 м², з яких площа торговельного залу («Showroom») становить 120 м², 290 м² - площа під складські приміщення і відповідно 40 м² - офіс.

Для здійснення своєї діяльності ТОВ «GRANT SERVICE STATION» застосовує лінійно - функціональну структуру управління, яка приведена на рис. 2.1.

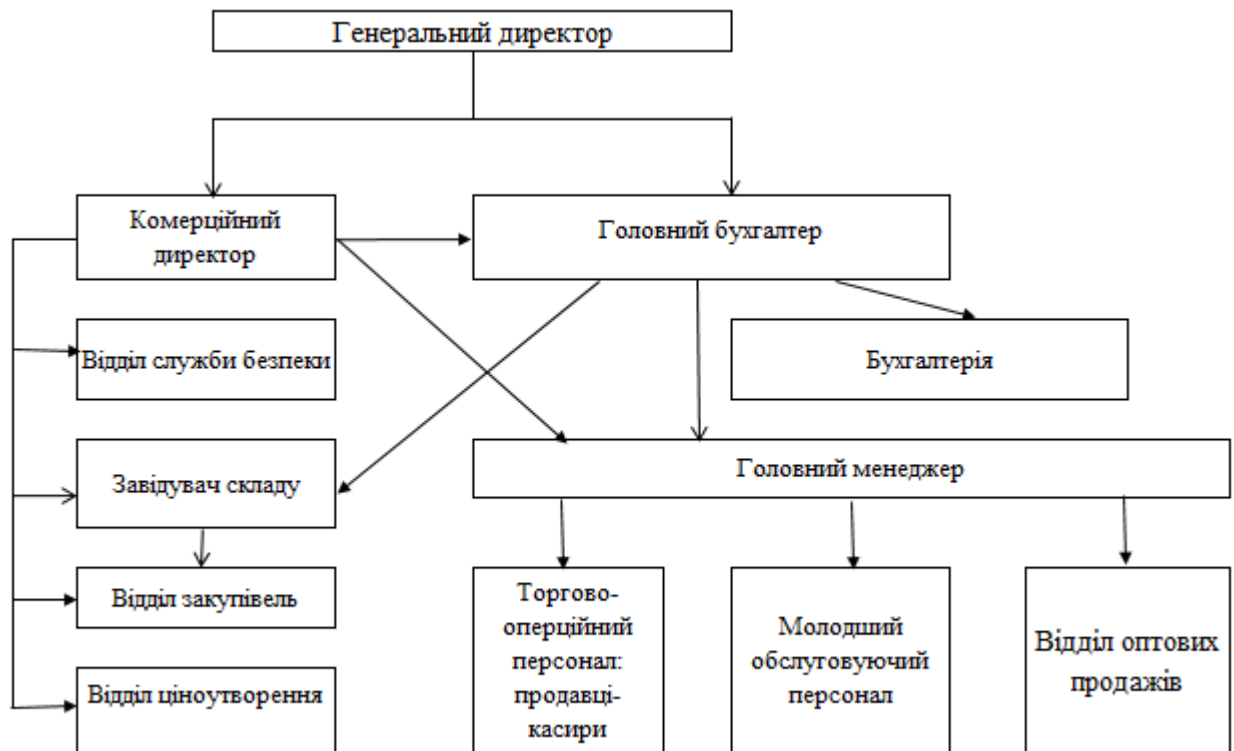


Рис. 2.1 Організаційна структура управління
ТОБ «GRANTSERVICESTATION»

Лінійно - функціональна організаційна структура ТОБ «GRANTSERVICESTATION»

передбачає чітко виражений поділ праці та спеціалізації.

Переваги даного типу структури полягає в наступному:

- єдність і чіткість розпоряджень;
- узгодженість дій і чітка система взаємозв'язків між директором і підлеглими;
- оперативність у прийнятті управлінських рішень;
- ясно висловлена відповідальність.

Основними недоліками організаційної структури ТОБ «GRANT SERVICE STATION» є:

- високі вимоги до директора. Який повинен мати різнобічні знання та досвід роботи за всіма функціями управління та сферами діяльності;
- величезний потік інформації зосереджений у директора;
- ускладнено координацію дій.

На чолі ТОВ «GRANT SERVICE STATION» стоїть генеральний директор, який здійснює загальне керівництво діяльністю підприємства, організовує і контролює його роботу.

У комерційного директора в підпорядкуванні знаходяться головний менеджер (адміністратор), товарознавець, начальник служби безпеки завідувач складу, начальники відділів закупівель та ціноутворення.

Комерційний директор здійснює контроль над усіма видами діяльності підприємства, а також здійснює оперативне управління фінансово-господарською діяльністю підприємства. Організовує роботу та ефективну взаємодію всіх структурних підрозділів, спрямовує їх діяльність на досягнення високих темпів розвитку та подальше вдосконалення. Комерційний директор вирішує всі питання в межах наданих йому прав і доручає виконання окремих функцій іншій посадовій особі - головному менеджеру.

Головний бухгалтер здійснює організацію бухгалтерського обліку господарсько-фінансової діяльності та контроль за економним використанням матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, збереженням власності підприємства. Формує відповідно до законодавства РУЗ про бухгалтерський облік облікову політику, виходячи зі структури та особливостей діяльності підприємства, необхідність забезпечення його фінансової стійкості. Надає методичну допомогу працівникам підрозділів підприємства з питань бухгалтерського обліку, контролю, звітності та економічного аналізу. Керує працівниками бухгалтерії.

Завідувач складу керує роботою складу з прийому, зберігання та відпустки. Займається питаннями щодо розміщення товарів з урахуванням найбільш раціонального використання складських площ. Контролює, щоб пошук необхідних матеріалів, інвентарю тощо був легким і швидким. А також несе відповідальність за збереження товарно-матеріальних цінностей, дотримання режимів зберігання, правил оформлення та здачі прибутково-видаткових документів. Здійснює контроль за веденням обліку складських операцій.

Бере участь у розробці та здійсненні заходів щодо зростання ефективності

роботи складського господарства, впровадження в організацію складського господарства сучасних засобів обчислювальної техніки, комунікацій та зв'язку. Керує працівниками складу.

Крім того, завідувач складу поряд з експедитором забезпечують збір, зберігання та своєчасне повернення постачальникам навантажувального реквізиту. Розробляють заходи щодо зниження витрат на транспортування та зберігання товарно-матеріальних цінностей. Беруть участь у проведенні інвентаризацій товарно-матеріальних цінностей.

Товарознавець займається надходженням товару, веде оперативний облік надходження та реалізації неякісної товарно-матеріальної продукції, контролює своєчасність відвантаження поворотної тари, в необхідних випадках веде розшук вантажів, що не надійшли.

Менеджери торгових залів (шоу-руму) організують роботу продавців-консультантів, розподіляє по секціях відповідної торгової зали, стежать за інтенсивністю купівельних потоків. Менеджери з оптових продажів автозапчастин і комплектуючих організують роботу з реалізації з клієнтами (автосалони, автомастерські в м. Навої та Навоїнської області). Менеджери підпорядковуються головному менеджеру.

Старший касир перебуває в підпорядкуванні у головного бухгалтера. Забезпечує суворе дотримання касової дисципліни та належний порядок зберігання грошей. Веде касову книгу і звіт з додатком всіх видаткових і прибуткових документів.

Продавці-консультанти та касири безпосередньо займаються обслуговуванням покупців.

Вантажники займаються навантаженням, розвантаженням і переміщенням товару.

Відділ служби безпеки несе відповідальність за збереження товарів з 23 години до 7 години ранку. В інший час за збереження відповідає торгово-оперативний персонал.

Прибиральниці стежать за чистотою приміщень і території навколо

торгового комплексу.

2.2 Аналіз фінансово-економічної діяльності ТОВ «GRANT SERVICE STATION»

Аналіз основних показників діяльності ТОВ «GRANTSERVICESTATION» наведено в таблиці 2.1.

Аналіз основних показників проведений за період 2019-2021рр.

Однак у зв'язку з тим, що 2020 рік у всьому світі і в Узбекистані зокрема через пандемію COVID-19 був змушений ввести жорсткі карантійні заходи (локдаун) тривалістю в 5 місяців, що критично вплинули на стан економіки країни в цілому і підприємств малого бізнесу зокрема. В результаті обмежень, що тривали більше 5 місяців, вулиці порожніли. Зупинився рух поїздів, літаків, громадського транспорту. Люди сиділи по домівках. Це, природно, не могло не дати свої «плоди» - був заподіяний безпрецедентний збиток економіці.

Вжиті Урядом Республіки Узбекистан карантинні заходи вплинули як на економіку країни в цілому, так і на окремі підприємства. Незважаючи на введений пакет заходів з підтримки бізнес-спільноти, компанії відчували значний вплив у зв'язку з пандемією. В особливо вразливому становищі знаходиться сфера малого та середнього бізнесу (МСБ) [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

У зв'язку з цим при оцінці «Відхилень» і «Темпів зростання» основних показників діяльності ТОВ «GRANT SERVICE STATION» розглянемо періоди до попереднього фінансового року, а також 2021 рік до 2019-го року.

Аналіз основних показників діяльності ТОВ «GRANT SERVICE STATION» за 2019-2021рр.

Показник	2019р.	2020р.	2021р.	Відхилення		Темп зростання,%		Відкл-ніє	Темп зростання, %
				2020/ 2019	2021/ 2020	2020/ 2019	2021/ 2020		
A	1	2	3	4(2-1)	5(3-2)	6 (2:1*100)	7 (3:2*100)	8(3-1)	9 (3:1*100)
1. Виручка від продажів товарів, млн.сум, у тому числі:	125892	67478,11	168200,49	-58413,89	100722,38	53,60	249,27	42308,49	133,61
1.1 Оптовий продаж	46580,04	18893,87	64252,59	-27686,17	45358,72	40,56	340,07	17672,55	137,94
1.2 роздрібний продаж	79311,96	48584,24	103947,90	-30727,72	55363,66	61,26	213,95	24635,94	131,06
2. Середньорічна вартість товарних запасів, млн. сум	32372,27	16532,14	36163,11	-15840,13	19630,97	51,07	218,74	3790,84	111,71
3. Швидкість обігу товарів (стр.1: стр.2), обір.	3,89	4,08	4,65	0,19	0,57	104,96	113,95	0,76	119,60
4. Торгова площа	450	450	450	0,00	0,00	100,00	100,00	0,00	100,00
5. Оборот роздрібної торгівлі на 1 м - торгової площі (1:4) млн. сум	279,76	149,95	373,78	-129,81	223,83	53,60	249,27	94,02	133,61
6. Спискова чисельність працівників, всього	45	46	49	1,00	3,00	102,22	106,52	4,00	108,89
6.1 у тому числі працівники ТОП торговельно-оперативного персоналу	25	26,00	29,00	1,00	3,00	104,00	111,54	4,00	116,00

Продовження таблиці 2.1

А	1	2	3	4(2-1)	5(3-2)	6 (2:1*100)	7 (3:2*100)	8(3-1)	9(3:1*100)
7.Питома вага середньооблікової чисельності ТОП у середньообліковій чисельності працівників (стр.6.1:стр.6х100),%	55,56	56,52	59,18	0,97	2,66	X	X	3,63	X
8. Продуктивність праці одного середньооблікового працівника, всього (стр1:стр6), млн. сум	2797,60	1466,92	3432,66	-1330,68	1965,75	52,43	234,01	635,06	122,70
8.1 Продуктивність праці одного працівника ТОП (стр1:стр6.1), млн. сум	5035,68	2595,31	5800,02	-2440,37	3204,70	51,54	223,48	764,34	115,18
9. Фонд заробітної плати:	998,2	1291,68	1716,96	293,48	425,28	129,40	132,92	718,76	172,01
10. Середньорічна заробітна плата 1 працівника (стр.9: стр. 6), млн. сум.	22,18	28,08	35,04	5,90	6,96	126,59	124,79	12,86	157,96
11. Середньорічна вартість основних фондів	22,18	28,08	35,040	5,90	6,96	126,59	124,79	12,86	157,96
12. Фондовіддача (стр.1: стр. 11)	5061,6	5061,60	5952,70	0,00	891,10	100,00	117,61	891,10	117,61
13. Фондоємність (1: стр. 12)	24,87	13,33	28,26	-11,54	14,92	53,60	211,95	3,38	113,61
14. Фондове озброєння	0,040	0,075	0,035	0,03	-0,04	186,57	47,18	0,00	88,02
15. Собівартість проданих товарів, робіт, послуг, млн. сум	90465,85	38751,96	116050,02	-51713,89	77298,06	42,84	299,47	25584,17	128,28
16. Валовий прибуток, млн. сум	35426,15	28726,15	52150,47	-6700,00	23424,32	81,09	181,54	16724,32	147,21
17. Комплексний показник ефективності господарювання [(стр.3 + стр.8 + стр.5 + стр.12):4], %	X	X	X	X	X	66,15	202,29	X	122,38

Аналіз товарообігу є одним з основних моментів вивчення та оцінки діяльності підприємства торгівлі, відповідно служить однією з економічних передумов прогнозування товарообігу та роботи підприємства в цілому. Вивчаючи дані, наведені в таблиці 2.1 можна зробити такі висновки про роботу за звітний період:

За показниками роботи підприємства ТОВ «GRANT SERVICE STATION» видно, що оборот оптової та роздрібною торгівлі в 2021 році склав 168200,49 млн. сум 2.2), що порівняно з минулим роком більше на 100722,38 млн. сум, тобто збільшення становить 249,27%, як вже було сказано вище таке зростання пов'язане з негативним впливом Пандемії COVID-19 на економіку малого бізнесу в 2020 році. Якщо провести аналіз порівняно до 2019 року, видно, що товарообіг перевищив показники 2019 року на 42308,49 млн. сум, тобто збільшення становить 33,61%, таке збільшення відбулося за рахунок збільшення екстенсивних та інтенсивних факторів. В даному випадку, за рахунок збільшення такого екстенсивного фактора, як продуктивність праці. Зростання товарообігу, безсумнівно, є позитивним результатом у діяльності торговельного підприємства, проте необхідно його розглядати в комплексі з іншими показниками господарської фінансової діяльності, тобто на основі аналізу господарської діяльності.

На зростання продажів вплинули наступні фактори:

- зростання цін на товарні ресурси;
- зростання купівельного попиту;
- грамотна товарна політика підприємства;
- ефективна рекламна компанія.

Товарообіг ООО "GRANT SERVICE STATION" за 2019-2021рр., млн. сум

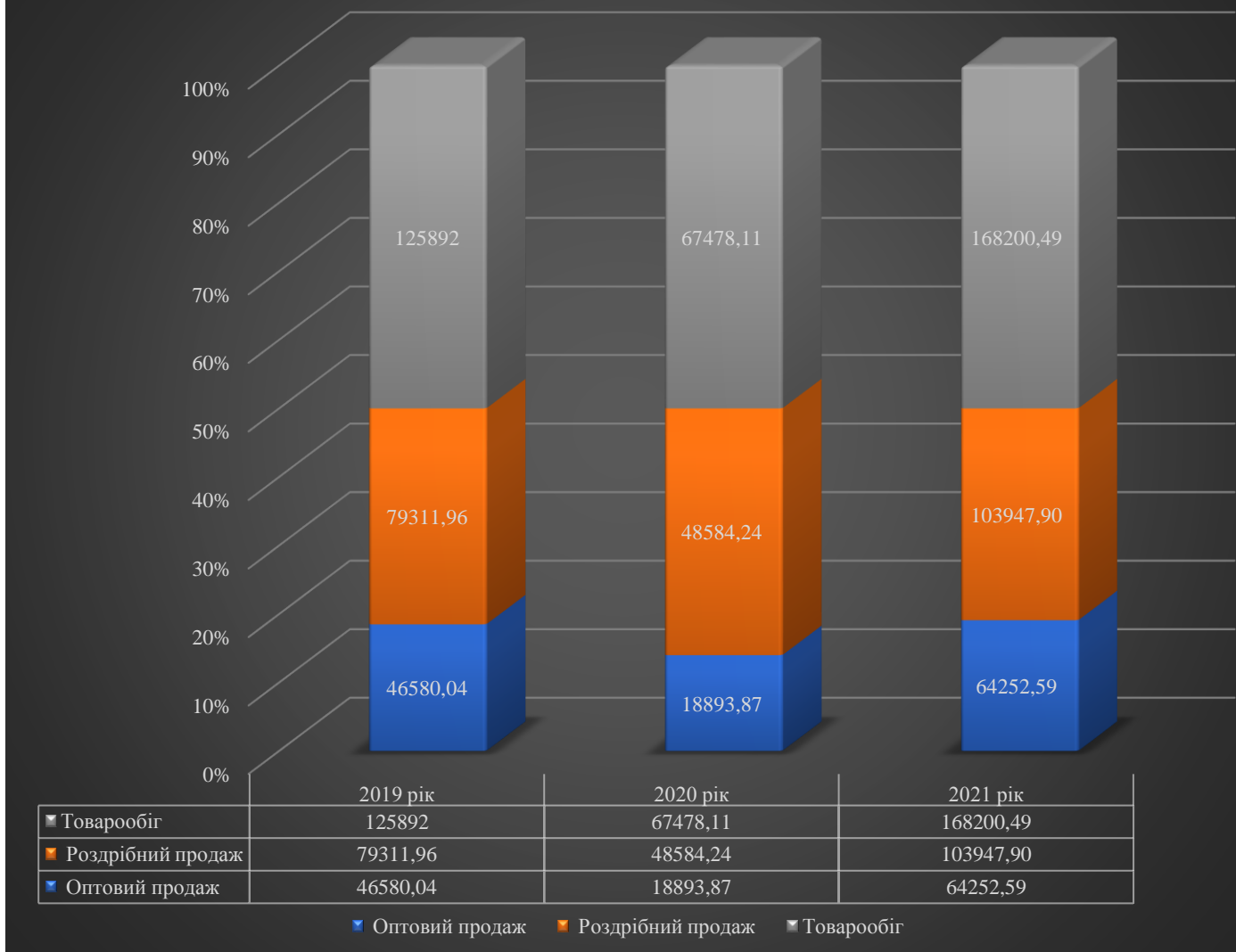


Рис. 2.2 Товарообіг ТОВ «GRANT SERVICE STATION» 2019-2021рр.

Зі збільшенням обороту роздрібної торгівлі в цілому, так само підвищився і такий показник як оборот роздрібної торгівлі на 1 кв. м торгової площі, що природно при незмінній площі.

Середньооблікова чисельність працівників характеризує трудовий фактор, задіяний на підприємстві в конкретному періоді. Чисельність працівників (у тому числі і торговельно-оперативний персонал) скоротилася на 1 особу. Якісним показником використання кадрів є продуктивність праці - розмір виручки на одного працівника. Продуктивність праці в 2021 році склала 3432,663 млн. сум, що на 1965,748 млн. сум більше минулого року (малюнок 2.3) і на 635,063 млн.

сум більше ніж у 2019 році. Зростання продуктивності праці оцінюється позитивно.

Це є основною ознакою ефективного використання кадрового складу підприємства.

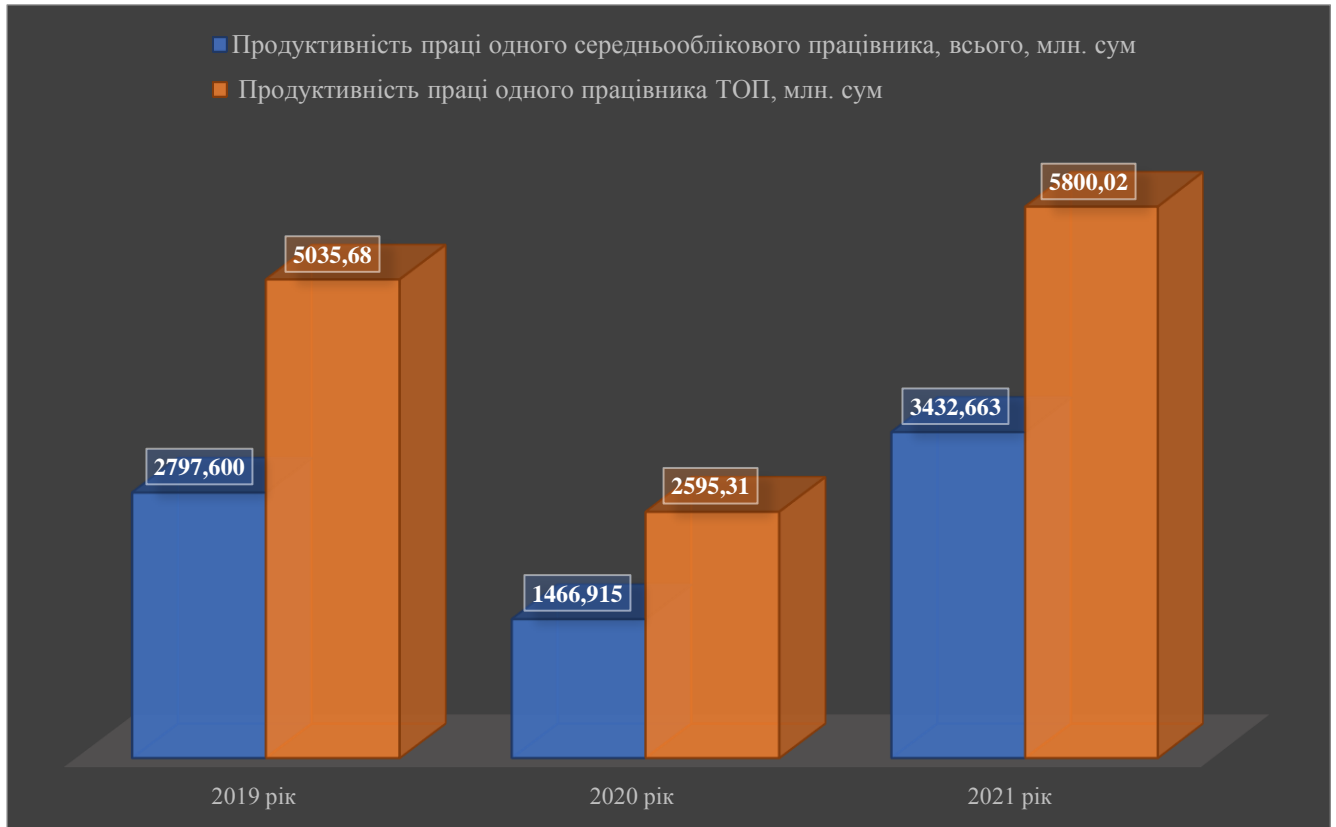


Рис. 2.3 Продуктивність праці ТОВ «GRANT SERVICE STATION» 2019-2021 рр.

Заробітна плата має значний вплив на зростання продуктивності праці. За аналізований період фонд заробітної плати підвищився з 998,2 млн. сум до 1716,96 млн. сум. Це позитивний момент для кадрової політики, але також це і витрати підприємства.

Формування фонду заробітної плати дозволяє регулювати співвідношення між зростанням продуктивності праці та його оплатою при випереджаючих темпах зростання в порівнянних цінах першого показника.

З часом середньорічна заробітна плата одного працівника з 2019 року зросла на 12,59 млн. сум і склала 35,04 млн. сум в 2021 році, а у відносному вираженні зросла на 57,96%. Динаміка зростання фонду заробітної плати приведена на рис. 2.4.

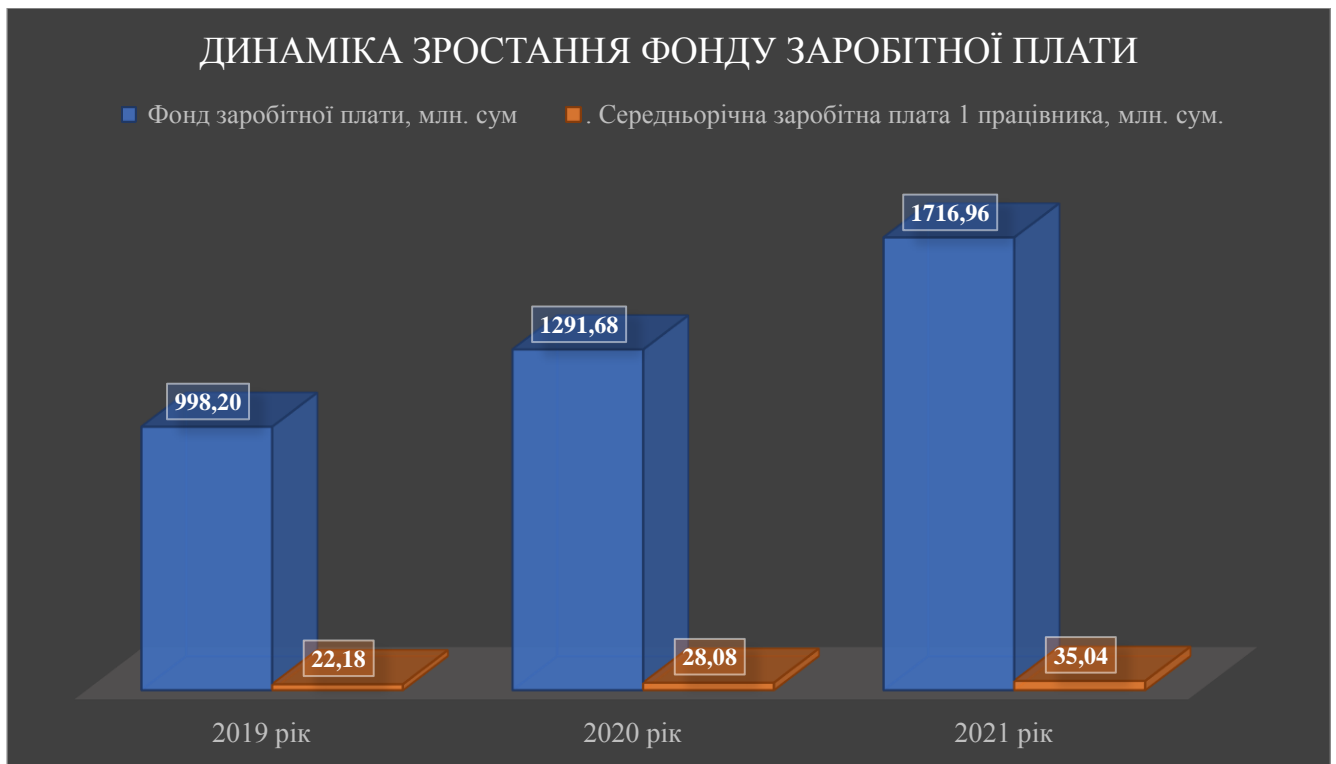


Рис. 2.4 Динаміка зростання фонду заробітної плати ТОВ «GRANT SERVICE STATION» 2019-2021рр.

Торгове підприємство ТОВ «GRANT SERVICE STATION» за три роки мало наступну динаміку за основними показниками праці:

- Основні фонди в 2021 році склали 5952,7 млн. сум, що вище, ніж у 2020 році на 795,04 млн. сум.
- Фондовіддача показує, яка загальна віддача від використання кожного сума, витраченого на ОФ, наскільки ефективно вони використовуються на підприємстві. У порівнянні з 2020 роком показник фондовіддачі в 2021 році збільшився на 14,92 сум/1 сум ОФ, а в порівнянні з 2019 роком на 3,38 сум/1 сум ОФ, що у відносному вираженні на 13, 61%.
- Фондовозбросність праці одного працівника збільшилася з 112,48 млн. сум/чол. до 121,48 млн.сум/чол., що говорить про оснащеність працівників підприємства основними фондами.
- Оборотні кошти є найважливішою частиною матеріальних ресурсів підприємства торгівлі. Вони призначені для зниження витрат, економії матеріальних ресурсів. У 2020 році оборотні кошти склали 4479137,3 тис. сум, що було вище попереднього року на 309637,3 тис. сум. Дане зростання

обумовлене правильним плануванням основних засобів, авансованих у товарні запаси або своєчасним завезенням товарів, що, отже, призвело до збільшення прибутку від продажів.

На підставі проведеного вище аналізу, можна констатувати, що ресурсний потенціал організації використовується переважно в екстенсивному напрямку, але збільшення швидкості обігу товарних запасів створив передумови для забезпечення зростання середньорічних запасів підприємства.

Далі розглянемо результати господарської діяльності підприємства, від яких безпосередньо залежать і результати його фінансової діяльності.

Загальний аналіз основних показників фінансової діяльності ТОВ «GRANT SERVICE STATION» відображено в табл. 2.2.

Динаміка основних показників фінансової діяльності ТОВ «GRANT SERVICE STATION»

Показник	2019р.	2020р.	2021р.	Відхилення		Темп зростання,%	
				2021/2020рр.	2021/2019рр.	2021/2020рр.	2021/2019рр.
А	В	С	Д	Е (Д-С)	Ф (Д-В)	Г (Д:С*100)	Н (Д:В*100)
1. Виручка (нетто) від продажу товарів, млн.сум	125892,00	67478,11	168200,49	100722,38	42308,49	249,27	133,607
2. Валовий прибуток від продажу, млн. сум	35426,15	28726,15	52150,47	23424,32	16724,32	181,54	147,209
3. Середній рівень валового прибутку (стр.2:стр.1 x 100),%	28,14	42,57	31,00	-11,57	2,86	x	x
4. Витрати на продаж товарів, млн. сум.	30716,77	26978,99	41207,18	14228,19	10490,41	152,74	134,152
5. Середній рівень витрат на продаж товарів (стр.4:стр.1x100),%	24,40	39,98	24,50	-15,48	0,10	x	x
6. Прибуток від продажу (стр.2 - стр.4), млн. сум.	4709	1747	10943	9196,13	6233,91	x	x
7. Рентабельність продажів по прибутку від продажів (стр.6:стр.1x100),%	3,74	2,59	6,51	3,92	2,77	x	x
8. Інші доходи, млн. сум.	3872,00	1785,00	2172,00	387,00	-1700,00	121,68	56,095
9. Інші витрати, млн. сум.	1137,00	928,72	1392,00	463,28	255,00	149,88	122,427
10. Прибуток до оподаткування (стр.6 + стр.8-стр.9), млн. сум.	7444,38	2603,44	11723,29	9119,85	4278,91	450,30	157,478
11. Рентабельність продажів по прибутку до оподаткування (стр. 10: стр.1 x 100),%	5,91	3,86	6,97	3,11	1,06	x	x
12. Відкладені податкові активи, млн. сум.	0,00	0,00	0,000	-	0,00	-	
13. Відкладені податкові зобов'язання, млн. сум.	0,00	0,00	0,0000	-	0,00	-	
14. Єдиний податок, млн. сум. 12%	893,33	312,41	1406,79	1094,38	513,47	450,30	157,478
15. Чистий прибуток (стр.10 ^ стр.12 ^ стр.13-стр.14), млн. сум.	6551,053	2291,027	10316,495	8025,47	3765,44	450,30	157,478
16. Рентабельність продажів за чистим прибутком (стр.15:стр.1 x100),%	5,20	3,40	6,13	2,74	0,93	x	x

Аналіз результатів фінансової діяльності підприємства, проведений у таблиці 2.2 показав, що зростання виручки від продажу товарів на 23,59% за 2021 рік призвело до збільшення валового прибутку на 23424,32 млн. сум., тобто підвищення рівня валового прибутку відбулося на 81,54%, проте такий високий показник пов'язаний з падінням рівня продажів у 2020 році через пандемію COVID-19. Провівши аналіз до продажу 2019 року валовий прибуток у 2021 році збільшився на 16724,32 млн. сум, тобто на 47,2%. Даний показник говорить про те, що компанія відновилася від негативних наслідків пандемії.

Даний факт підтверджується тим, що чистий прибуток ТОВ «GRANT SERVICE STATION» в 2021 році збільшився на 8025,47 млн. сум. По відношенню до 2020 року і склала 10316,495 млн.сум, що на 57,48% більше, а по відношенню до показників 2019 року збільшилася на 3765,44 млн. сум тобто на 57,47%.

Зростання рентабельності продажів по прибутку від продажів на 2,74% по відношенню до 2020 року і на 0,93% по відношенню до 2019 року характеризує позитивну динаміку кінцевих фінансових ТОВ «GRANT SERVICE STATION» в 2021 році. Однак збільшився показник рівня витрат на продаж товарів.

Зростання собівартості негативно позначається на діяльності підприємства, але враховуючи щорічне зростання цін, збільшення цього показника дуже важко уникнути. Для цього підприємству необхідно змінювати товарну політику, одночасно використовуючи високоякісні сучасні технології.

Також негативно позначилося на зміні прибутку до оподаткування зниження доходів від іншої діяльності на 1700 млн. сум. і збільшення інших витрат на 463,28 млн. сум.

Порівняльний аналіз прибутку ТОВ «GRANT SERVICE STATION» за 2019-2021 роки приведено на рис. 2.5.

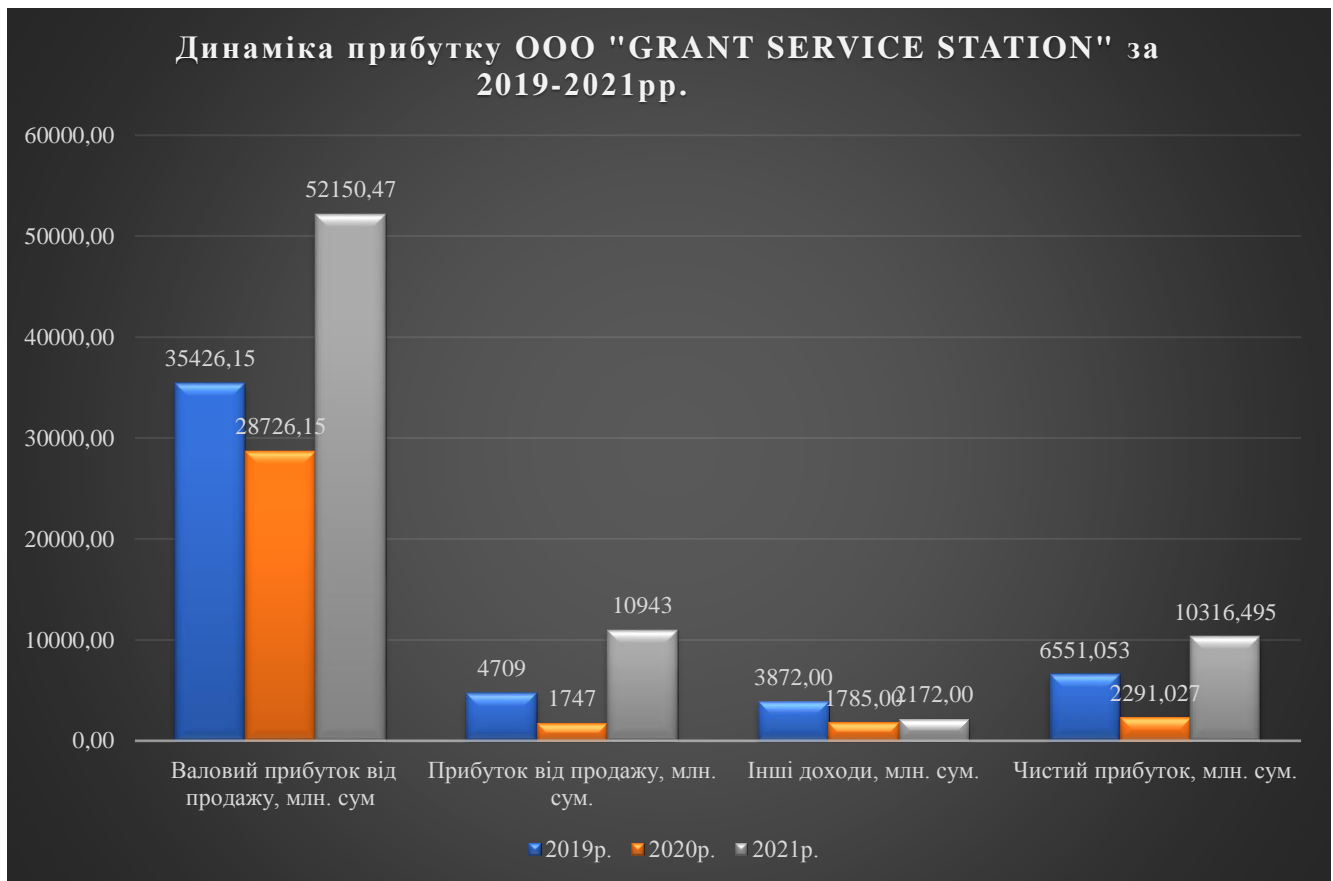


Рис. 2.5 - Порівняльний аналіз прибутку ТОВ «GRANT SERVICE STATION» за 2019-2021 рр.

За результатами проведеного вище аналізу основних показників господарської діяльності торговельного підприємства ТОВ «GRANT SERVICE STATION» можна зробити висновок, що в цілому дане підприємство має позитивну динаміку за рахунок якісних факторів, таких як: збільшення обсягу обороту роздрібною та оптовою торгівлі та зростання продуктивності праці на 1 працівника.

Розглянемо динаміку роздрібного товарообігу ТОВ «GRANT SERVICE STATION» за 2019-2021рр. (табл. 2.3)

Аналізуючи динаміку обороту роздрібною торгівлі підприємства ТОВ «GRANT SERVICE STATION» за три роки можна сказати, що вплив пандемії COVID-19 негативно позначилася на роздрібний оборот торгівлі підприємства як в діючих, так і в порівнянних цінах.

					гу			цінах
2020р	48584,24	-	-	-		-		-
2021	64252,59	111,1	57833,114	15668,35	11281,212	4387,138	132,25	119,037

З таблиці 2.4 видно, що 2021 році ТОВ «GRANT SERVICE STATION» реалізувало в роздріб продукції на загальну суму 15688,35 млн. сум, що вище в порівнянні з 2020 роком на 11281,212 млн. сум в грошовому вираженні і на 32,25% у відносному вираженні. На дане збільшення вплинули зміни цін і фізичного обсягу на товарообіг. Для більш глибокого аналізу розглянемо вплив зміни цін і фізичного обсягу на товарообіг. Через зростання цін, оборот роздрібною торгівлі збільшився на суму 4387,138 млн. сум. Крім того, збільшився фізичний обсяг продажів роздрібною торгівлі, що призвело до зростання реалізації продукції на 11281,212 млн. сум.

У таблиці 2.5 наведено аналіз впливу трудових ресурсів на динаміку обсягу товарообігу ТОВ «GRANT SERVICE STATION».

Таблиця 2.5

Аналіз впливу трудових ресурсів на динаміку обсягу товарообігу
ТОВ «GRANT SERVICE STATION»

Найменування трудових факторів	2020р.	Фактично за 2021 рік		Фактори зміни динаміки фізичного обсягу товарообігу	
		У чинних цінах	У порівнянних цінах	методика розрахунку	Розмір впливу тис. сум
1	2	3	4	5	6
Товарообіг, млн. сум	67478,11	168200,49	186870,74	4 - 2	119392,634
Чисельність працівників всього, чол.	46	49	-	(46-49)*1466,92	-4400,746
у тому числі працівники торговельно-оперативного персоналу, чол.	26,00	29,00	-	(26-29)*2595,31	-7785,936
Продуктивність праці, млн. сум/чол.	1466,92	3432,66	3089,71	(3089,71-3432,66)*49	-16804,909

в тому числі працівників торговельно-опраційного персоналу, млн. сум/чол.	2595,31	5800,02	5220,54	(5220,54-5800,02)*29	-162979,953
---	---------	---------	---------	----------------------	-------------

Аналізуючи вплив чисельності працівників підприємства та продуктивності їх праці на динаміку обсягу обороту роздрібною торгівлі ТОВ «GRANT SERVICE STATION» у 2021 році, можна зробити висновок про те, що чисельність персоналу має негативний вплив. Крім того, на розвиток обороту роздрібною торгівлі впливає продуктивність праці всіх працівників підприємства, тобто розмір впливу склав -106804,909 млн. сум. У тому числі продуктивність працівників торговельно-оперативного персоналу в діючих і порівнянних цінах зменшилася по відношенню до минулого року і склала - 162979,953 млн. сум і негативно позначилося на обсязі товарообігу в розмірі. Звідси випливає, що на динаміку фізичного обсягу товарообігу істотніше вплинуло зменшення продуктивності праці працівників торговельно-оперативного персоналу в порівнянних цінах.

Таким чином, чисельність персоналу та їх продуктивність праці відіграють значну роль у діяльності даного підприємства та у розвитку товарообігу.

2.3 Оцінка продуктивності праці на підприємстві ТОВ «GRANTSERVICESTATION»

Щоб провести оцінку продуктивності праці на підприємстві в першу чергу необхідно провести аналіз динаміки складу і структури кадрів даного підприємства.

При формуванні кадрового складу виконується комерційна функція з найму робочої сили. Роботу з найму робочої сили, а саме підбір та остаточне затвердження на посаду здійснює безпосередньо керівник. Вибір підходящої кандидатури відбувається на основі конкурсного відбору.

Відмінною особливістю підприємств торгівлі є високий обсяг трудових операцій, безпосередньо пов'язаних з обслуговуванням покупців і потребують прямого контакту з ними.

Ці операції насилу піддаються механізації та автоматизації, що визначає високу частку живої праці на таких підприємствах. Трудові ресурси підприємства являють собою сукупність зайнятих співробітників.

Розглянемо докладніше склад і структуру кадрів досліджуваного підприємства, для цього проведемо аналіз показників: аналіз чисельності та складу робітників підприємства

Проаналізуємо дані щодо чисельності та складу персоналу ТОВ «GRANTSERVICE STATION» у таблиці 2.6.

За результатами таблиці 2.6, можна зробити висновок про те, що в 2021 році чисельність працівників в ТОВ «GRANT SERVICE STATION» збільшилася на - 6,52% або на 3 особи.

Без трудових ресурсів торгівля, як і будь-яка діяльність, не можлива. На торговому підприємстві ТОВ «GRANT SERVICE STATION» у 2021 році штат працівників збільшився на 3 працівника і склав 49 осіб. На підприємстві важливо не тільки загальна чисельність, а й склад чисельності працівників. Склад адміністративно-управлінського персоналу, фахівців та допоміжного персоналу у 2021 році не змінилися.

Чисельність торгово-оперативного персоналу збільшилася на 3 людини. Сформована ситуація може бути охарактеризована позитивно, тому що основна частка виручки залежить від працівників торговельно-оперативного персоналу. Однак, не завжди такий крок буває виправданим, тому що зі зростанням чисельності повинна зростати і продуктивність праці.

За результатами таблиці 2.6, можна зробити висновок про те, що в 2021 році чисельність працівників в ТОВ «GRANT SERVICE STATION» збільшилася на - 6,52% або на 3 особи.

Без трудових ресурсів торгівля, як і будь-яка діяльність, не можлива. На торговому підприємстві ТОВ «GRANT SERVICE STATION» у 2021 році штат працівників збільшився на 3 працівника і склав 49 осіб.

Аналіз чисельності працівників ТОВ «GRANTSERVICESTATION» за складом.

Категорія	2020р.		2021р.		Відхилення		Темп зростання,%
	Числен-ть, чол.	Частка,%	Числен-ть, чол.	Частка,%	Числен-ть, чол.	Частка,%	
A	1			4	5	6	7
Адміністративно-управлінський персонал	12	26,09	12	24,49	0	-1,60	100
Гене. директор			1		0	-0,13	100
	1	2,17	1	2,04		-0,13	
Головний бухгалтер	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
Бухгалтер	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
Головний менеджер	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
Начальник відділу оптових продажів	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
Служба безпеки	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
Завідувач складу	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
Начальник відділу закупівель	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
спеціаліст із закупівель	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
спеціаліст з логістики	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
Відділ ціноутворення	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
Торгово-оперативний персонал, всього	26	56,52	29	59,18	3	2,66	111,54
Менеджер - консультант	1	2,17	3	6,12	2	3,95	300
Старший продавець	4	8,70	5	10,20	1	1,51	125

A	1	2	3	4	5	6	7
Продавець-консультант	21	45,65	21	42,86	0	-2,80	100
Допоміжний персонал	8	17,39	8	16,33	0	-1,06	100
працівник складу	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
охоронець	2	4,35	2	4,08	0		100
водій	1	2,17	1	2,04	0	-0,13	100
вантажник	2	4,35	2	4,08	0	-0,27	100
прибиральник	2	4,35	2	4,08	0	-0,27	100
Разом:	46	100,00	49	100,00	3		106,522

На підприємстві важливо не тільки загальна чисельність, а й склад чисельності працівників. Склад адміністративно-управлінського персоналу, фахівців та допоміжного персоналу у 2021 році не змінилися.

Чисельність торгово-оперативного персоналу збільшилася на 3 людини.

Сформована ситуація може бути охарактеризована позитивно, тому що основна частка виручки залежить від працівників торговельно-оперативного персоналу. Однак не завжди такий крок буває виправданим, тому що зі зростанням чисельності повинна зростати і продуктивність праці. Структура працівників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» за категоріями представлена на рис.2.6.

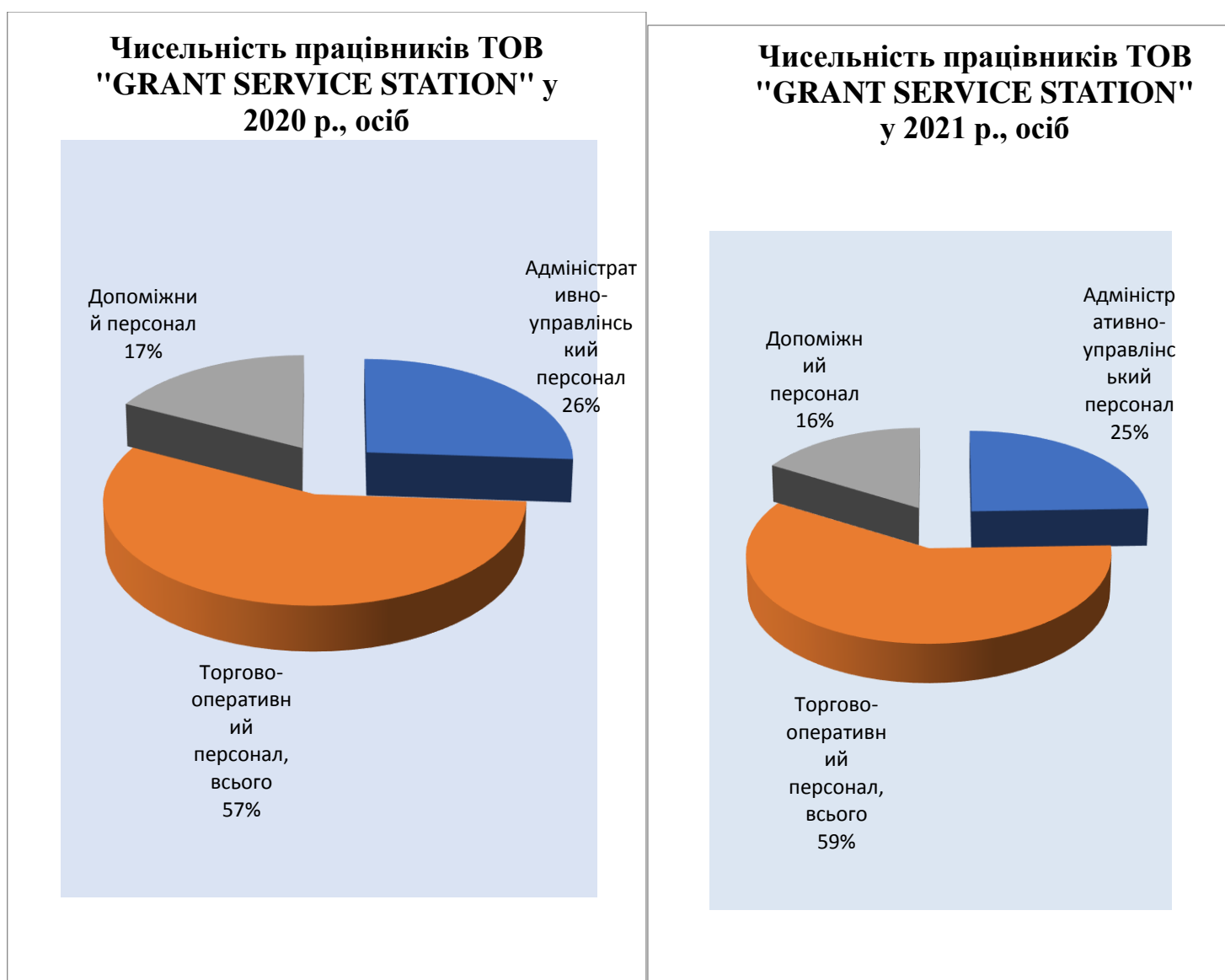


Рис. 2.6 Структура працівників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» за категоріями у 2020 та 2021рр.

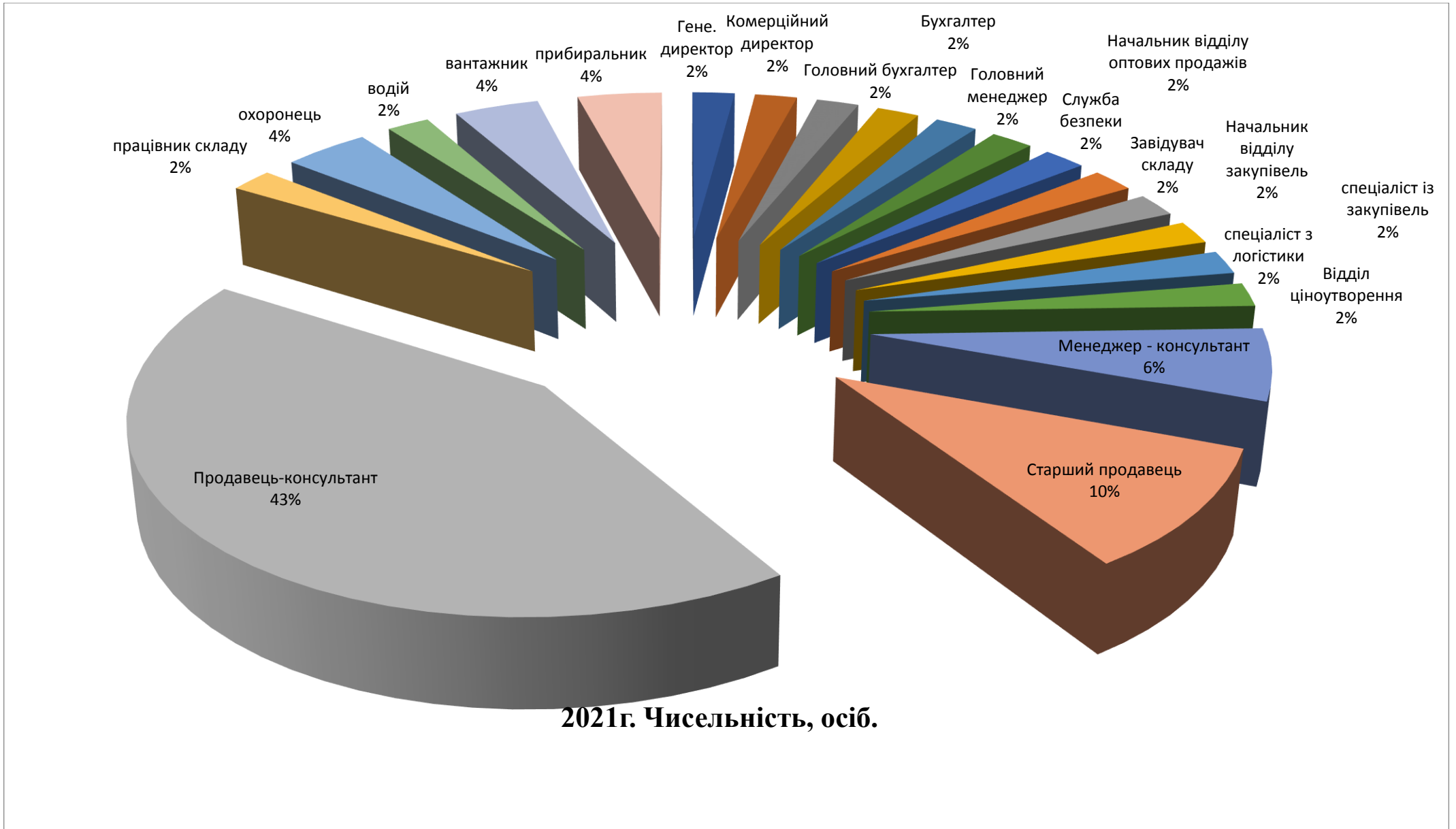


Рис. 2.7 Чисельність працівників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» у% -му співвідношенні.

На рис. 2.7 представлена діаграма чисельності працівників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» у% -му співвідношенні.

Далі проведемо аналіз показників продуктивності праці ТОВ «GRANT SERVICE STATION» в таблиці 2.7.

Продуктивність праці порівняно з 2019 роком у чинних цінах зросла на 1514393,24 тис. сум в абсолютному вираженні і на 36,16% у відносному вираженні. З них у торговельно-оперативного персоналу збільшився на 6091861,67 тис. сум або на 50,91% і в порівнянних цінах спостерігається збільшення на суму 4287731,84 тис. сум. при темпі зростання 35,73%.

Оборот, до якого обчислена продуктивність праці, виріс в діючих цінах на 24585480,00 тис. сум в 2020 році і на 13760701,05 тис. сум в абсолютному вираженні в порівнянних цінах або на 29,35 і 16,43 у відносному вираженні відповідно, що свідчить про сформовану позитивну ситуацію на підприємстві.

Таблиця 2.7

Аналіз динаміки продуктивності праці ТОВ «GRANT SERVICE STATION» за 2021 рік

	2019р.	2020р.	2021р.			Відхилення (+ -)				Темп зміни,%			
			у дійств цінах	у сопост. цінах	у дейс-х цінах		у сопост-х цінах		у дейс-х цінах		у сопост- х цінах		
					від 2019р.	від 2020р.	від 2019р.	від 2020р.	до 2019р.	до 2020р.	до 2019р.	до 2020р.	
Чисельність працівників всього, чол.	45	46	49										
з них торговельно- оперативний персонал, чол.	25	26	29										
питома вага торговельно- оперативного персоналу в загальній чисельності працівників,%	55,56	56,52	59,18										
Оборот до якого обчислена продуктивність праці, млн. сум	125892,0	67478,11		168200,5	186870,7								
Продуктивність праці, млн.сум/чел	2797,6	1466,915		3432,663	3813,689	635,063	1965,748	1016,089	2346,773	22,70	134,006	36,32	159,980

На основі даних таблиці 2.7 проведемо факторний аналіз продуктивності праці методом ланцюгових підстановок. Для цього були проведені наступні розрахунки.

$$ПТ = \frac{T_0}{Ч'} \times \frac{Ч'}{Ч''} \times \frac{Ч''}{Ч'''} \quad (2.1)$$

де T_0 - товарообіг.

$Ч'$ - чисельність продавців,

$Ч''$ - чисельність торговельно-оперативного персоналу,

$Ч'''$ - загальна чисельність працівників торговельного підприємства.

$$ПТ_{2021} = \frac{168200}{21} \times \frac{21}{29} \times \frac{29}{49} = 3432,66 \text{ млн. сум/чол.}$$

$$ПТ_{2020} = \frac{67478,11}{21} \times \frac{21}{46} \times \frac{26}{46} = 829,13 \text{ млн. сум/чол.}$$

$$ПТ_{2019} = \frac{125892}{20} \times \frac{20}{45} \times \frac{25}{45} = 1554,222 \text{ млн. сум/чол.}$$

$ПТ_{2021} - ПТ_{2020} = 3432,66 - 829,13 = 2603,54$ - величина впливу вироблення продавців у загальній продуктивності праці по відношенню до 2020 року;

$ПТ_{2021} - ПТ_{2019} = 3432,66 - 829,13 = 1554,222$ - величина впливу вироблення продавців у загальній продуктивності праці по відношенню до 2019 року.

$$\frac{168200}{21} \times \frac{21}{29} \times \frac{29}{49} = 3432,66$$

$3432,66 - 1065,31 = 2367,35$ - величина впливу частки торговельно-оперативного персоналу в загальній чисельності працівників підприємства.

Результати розрахунку впливу факторів на зміну продуктивності праці у звітному періоді показали наступне:

1. позитивний вплив на зміну загальної продуктивності праці зробило вироблення продавців, розмір впливу склав 1065,31 млн. сум/чол.
2. Величина впливу частки продавців у чисельності торгово-оперативного персоналу показала негативний вплив на зростання продуктивності праці.
3. сукупний вплив всіх факторів призвів у звітному році до зростання продуктивності праці на 2367,35 млн. сум/чол.

На продуктивність праці співробітників даного магазину, якість обслуговування покупців істотний вплив робить мікроклімат в колективі.

Сприятливий мікроклімат передбачає доброзичливе ставлення співробітників один до одного, дружню роботу, взаємовиручку тощо. Він багато в чому залежить від характеру і стилю керівництва колективом.

Таким чином, в результаті проведеного аналізу підприємства можна зробити висновок, що в складі кадрів ТОВ «GRANT SERVICE STATION» є певні недоліки, які є усунутими.

В цілому, кадровий персонал підібраний досить розумно і дозволяє вирішити поставлені цілі.

Результати розрахунку впливу факторів на зміну продуктивності праці у звітному періоді показали наступне. Позитивний вплив на зміну загальної продуктивності праці зробило вироблення продавців, розмір впливу склав 2603,54 млн. сум/чол. по відношенню до 2020 року і 1554,222 млн. сум/чол. по відношенню до 2019 року.

РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТОВ «GRANT SERVICE STATION»

3.1 Вибір напрямів підвищення продуктивності праці працівників ТОВ «GRANTSERVICESTATION»

Як видно з аналізу, проведеного в розділі 2 даної роботи в компанії ТОВ «GRANTSERVICESTATION»:

1. позитивний вплив на зміну загальної продуктивності праці зробило вироблення продавців, розмір впливу склав 1065,31 млн. сум/чол.
2. Величина впливу частки продавців у чисельності торгово-оперативного персоналу показала негативний вплив на зростання продуктивності праці.
3. сукупний вплив всіх факторів призвів у звітному році до зростання продуктивності праці на 2367,35 млн. сум/чол.

Крім того, провівши аналіз динаміки обороту роздрібної торгівлі підприємства ТОВ «GRANT SERVICE STATION» за три роки можна сказати, що вплив пандемії COVID-19 негативно позначилася на роздрібний оборот торгівлі підприємства як в діючих, так і в порівнянних цінах. Однак видно, що ТОВ «GRANT SERVICE STATION» порівняно з 2020 роком спостерігається зростання роздрібної торгівлі в чинних цінах з 48584,24 млн. сум до 64252,59 млн. сум, а в порівнянних цінах до 71384,627 млн. сум.

Таким чином для ТОВ «GRANT SERVICE STATION» потрібно вжиття низки заходів підвищення продуктивності праці персоналу, не посередньо не пов'язаного з роботою в торговому залі (продавці), тобто необхідно розглянути заходи щодо підвищення продуктивності праці працівників складу, відділу закупівель та відділу оптових продажів.

Для вирішення поставлених завдань ТОВ «GRANT SERVICE STATION» пропонується:

1. впровадження автоматизованої системи управління торговельним

процесом (АСУ-ТП), яка повинна забезпечити:

- Точний облік кожної одиниці товару в магазині і на складі;
- Дистанційний контроль роботи;
- Контроль доходів і витрат;
- Запобігання крадіжкам на 99%;
- Виключення помилок при реалізації товарів за невірною ціною;
- Доступна статистика оборотів, рентабельності торгівлі, прибутковості.

Впровадження автоматизованої системи управління торговельним процесом має забезпечити:

- Спрощення прийому та розміщення товарів на складі;
- Збільшення точності даних про наявність і рух товарів;
- Автоматичне формування фінансових та управлінських звітів;
- Виключення пересортиці та втрат товарів за термінами придатності;
- Підвищення продуктивності праці;
- зростання швидкості комплектації замовлення;
- Віддалений контроль роботи складу.

2. Для реалізації проекту впровадження рекомендується провести реструктуризацію торгового підприємства рис. 3.2.

Організаційна структура організації торговельного процесу з оптової та роздрібною торгівлі автозапчастинами ТОВ «GRANT SERVICE STATION» представлений на рис. 3.1.

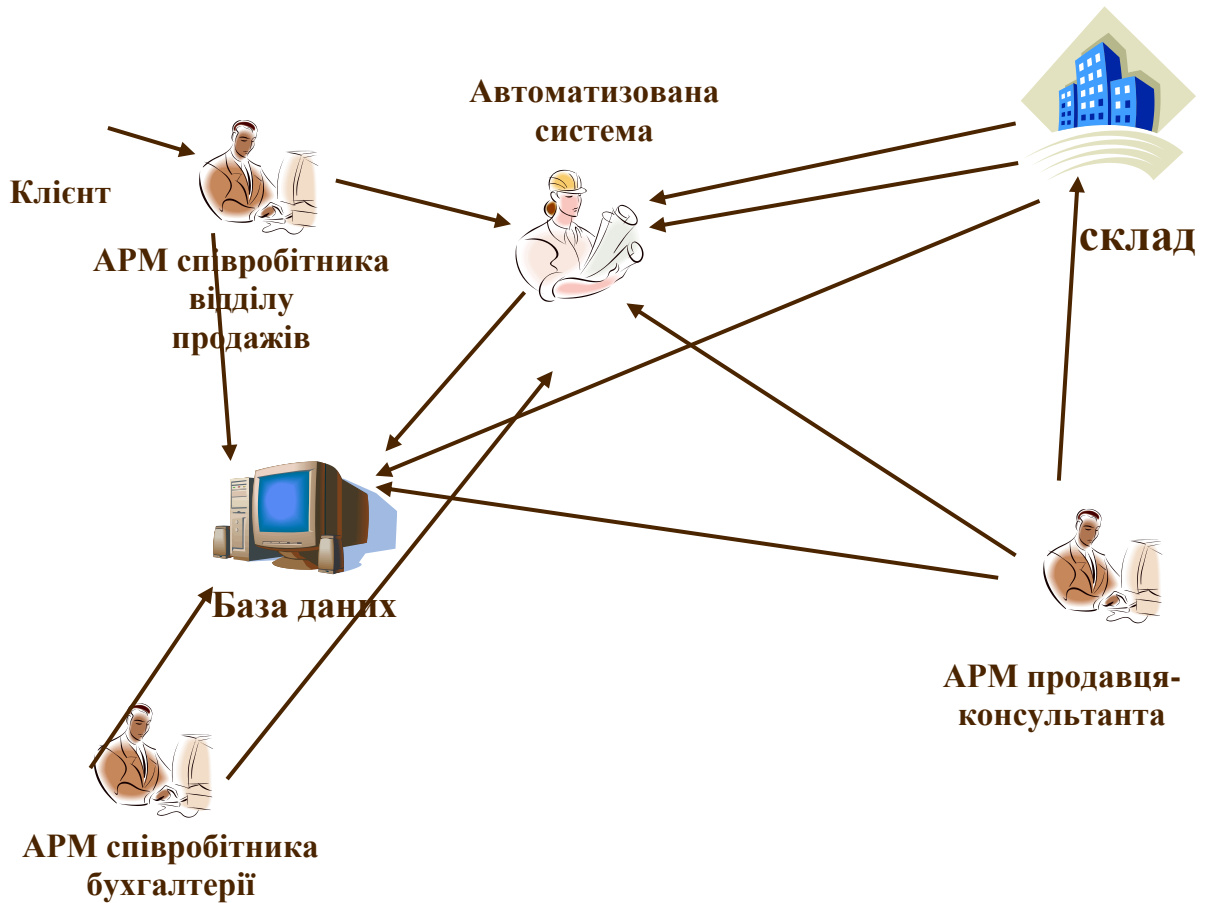


Рис. 3.1 Організаційна структура управління торговельного процесу з оптової та роздрібною торгівлі автозапчастинами ТОВ «GRANT SERVICE STATION»



Малюнок 3.2 Реструктуризація ТОВ «GRANT SERVICE STATION»

Метою реструктуризації ТОВ «GRANT SERVICE STATION» є оптимізація операцій взаємопов'язаних у торговому процесі компанії, можливість контролю і проведення аналізу діяльності підприємства та введення структури компанії ІТ-відділу, до функціональних обов'язків якого входить: адміністрування системи технічного обслуговування елементів мережі.

Під час реструктуризації організаційної структури пропонується об'єднати обов'язки менеджера з продажу з обов'язками менеджера із закупівель. Це обумовлено можливостями АСУ-ТП.

У табл. 3.1 розглянемо економічну сутність завдання впровадження автоматизованої системи управління торговим процесом.

Таблиця 3.1

Економічна сутність автоматизованої системи управління торговим процесом

№ п/п	Параметри об'єкта автоматизації	Завдання
1	Кількість АРМ	17 чол.
2	періодичність збору даних про продажі	щодня, у міру надходження
3	періодичність формування заявок	щодня, у міру надходження
4	основне призначення	- збір даних про продажі; - формування заявок.
5	перелік вхідних потоків	- відомості про автозапчастини; - відомості про клієнтів; - відомості про постачальників; - заявки на автозапчастини, що поставляються; - пакет документів.
6	перелік вихідних документів	- договір купівлі-продажу; - звіт про виконану роботу; - статистика продажів; - відомості про постійних клієнтів.
7	Отримувачі інформації	керівник компанії, комерційний директор, бухгалтерія, головний менеджер, клієнт, державні органи

Основною метою впровадження автоматизованої системи управління торговельним процесом є:

- зниження трудомісткості пошуку і підбору необхідних автозапчастин,
- обробки інформації, що надходить
- оформлення договорів та отримання статистичних даних щодо діяльності компанії.

Крім того, ефективне застосування інформаційних систем у діяльності підприємств пов'язане з отриманням значних обсягів інформації, яку можна ефективно використовувати лише за умови відповідної структуризації та координації [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Сучасні інформаційні системи вимагають від підприємства значних витрат, які у випадку не виваженого, економічно необґрунтованого підходу, не створять додаткової вартості, не окупляться, і можуть стати додатковим фактором порушення економічної безпеки підприємства.

Сучасний бізнес відрізняється високим рівнем конкуренції та умовами господарювання, що постійно змінюються [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Конкуренція на всіх ринках збуту підвищилася настільки, що екстенсивні фактори розвитку бізнесу в більшості компаній уже цілком реалізовані. Тому фактори, що дозволяють спрямувати розвиток бізнесу інтенсивним шляхом, стали цікавити безпосередньо середній і навіть малий бізнес [Ошибка! Источник ссылки не найден.].

На сьогоднішній день, коли клієнт звертається в компанію за допомогою в підборі автозапчастини, то не може отримати всю інформацію про існуючі пропозиції, у зв'язку з тим, що обсяг ринку досить великий і при вибірці окремих варіантів автозапчастин вся інформація надається в описовому вигляді в форматі MS Word і частково у форматі MS Excel. Що в свою чергу веде до деякої плутанини у виборі необхідної автозапчастини.

Так як компанія ТОВ «GRANT SERVICE STATION» працює з досить великою кількістю постачальників то структура замовлення і метод надання інформації про автозапчастини про кожну позицію різний. У свою чергу клієнту важко

зорієнтуватися між всілякими видами надання інформації і тим більше добре проаналізувати отриману інформацію і зробити вибір.

Для вирішення цих проблем потрібно провести автоматизацію процесу надання інформації про наявні автозапчастини в наявності за вказаними критеріями менеджером продажів і зведених до спеціалізованої програми.

За допомогою цієї інформації можна в єдиному форматі отримувати вичерпну інформацію про існуючий асортимент магазину.

Беручи до уваги стрімке зростання автовласників в Узбекистані, динаміка зростання автовласників в Узбекистані приведена на рис. 3.3, більш того зростання обсягу виробництва автопрому Республіки Узбекистан (табл. 3.2) динаміка обсягу виробництва вітчизняного автопрому представлена на рис. 3.4 у персоналу ТОВ «GRANT SERVICE STATION» зайнятого збутом і придбанням автозапчастин і комплектуючих є проблеми, пов'язані з пошуком постачальників, клієнтів, зберіганням і оновленням даних

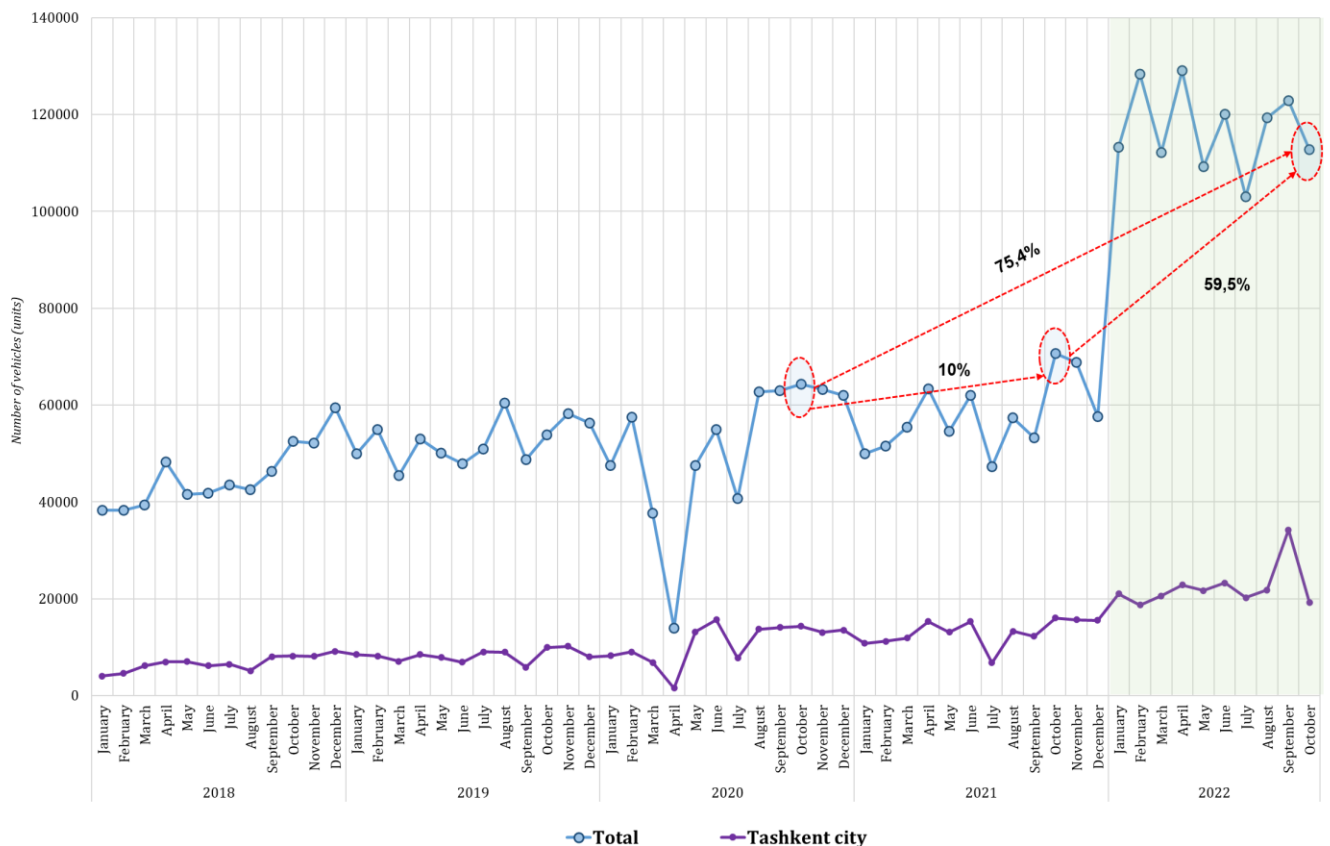


Рис. 3.3 Зміна кількості зареєстрованих та перереєстрованих автомобілів 2018-2022рр. [Ошибка! Источник ссылки не найден.]

За даними Центру економічних досліджень і реформ з початку 2022 року реалізовано 1,2 млн автомобілів, що в 2 рази більше (+ 604 тис.), ніж роком раніше.

У жовтні 2022 року обсяг продажів автомобілів на первинному ринку збільшився на 2% порівняно з аналогічним періодом минулого року. Однак відбулося помітне зниження продажів порівняно з вереснем цього року [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**].

Таблиця 3.2

Обсяг виробництва автомобільної промисловості Узбекистану, млрд. сум

[**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]

Показники	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
виробництво автотранспортних засобів, трейлерів і напівпричепів	5494,4	7753,4	8997,7	7826,3	4112,3	10509,6	26631,3	33091,2	33594,9	32167,6
виробництво іншого транспортного обладнання	126,9	168,9	229,0	212,4	212,5	334,1	504,8	818,3	879,3	1137,6

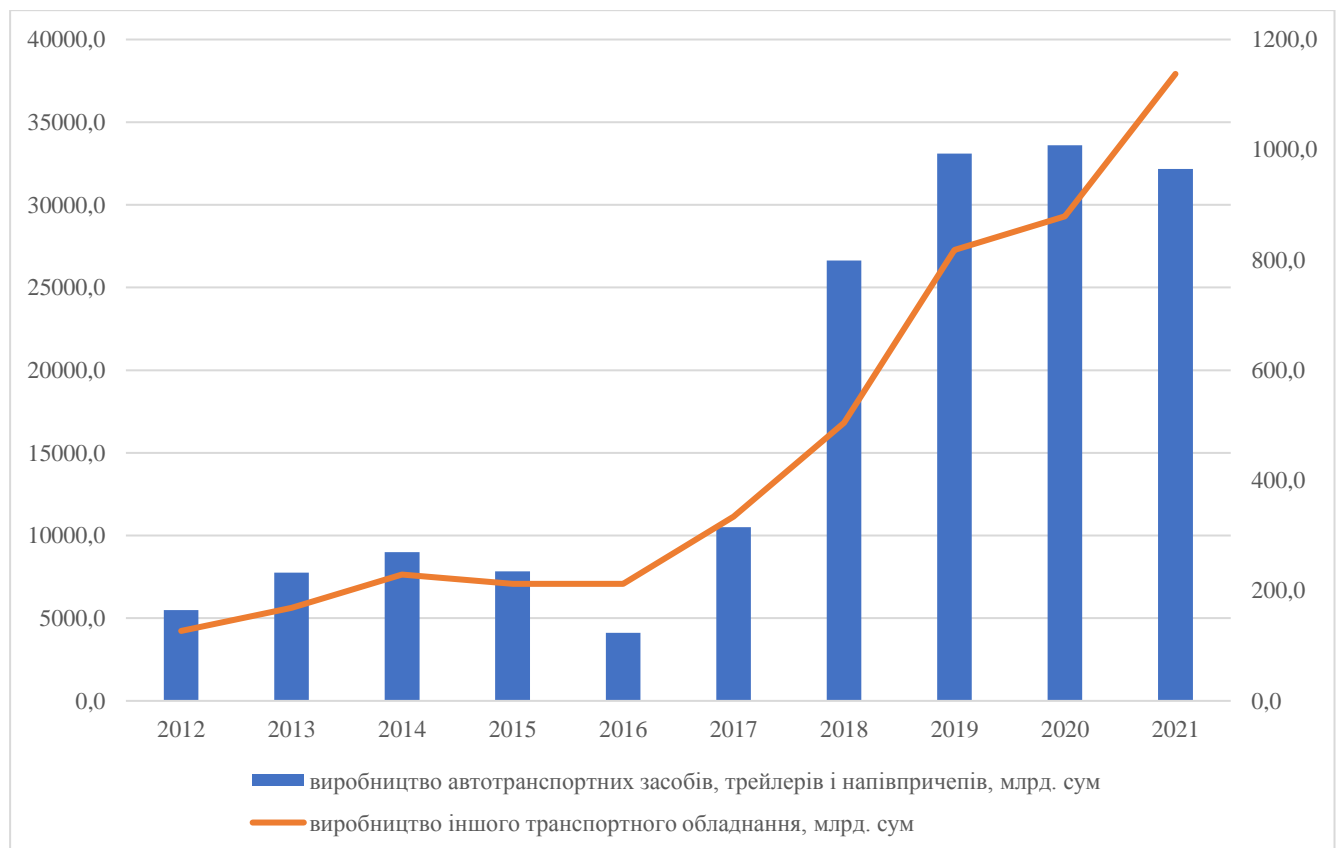


Рис. 3.4 Динаміка зростання обсягів виробництва автопрому Узбекистану

Складено автором за даними державного комітету Республіки Узбекистан зі статистики.

На підставі вищевикладеного, очевидно, що для злагодженої роботи всіх структурних підрозділів ТОВ «GRANT SERVICE STATION», а також для підвищення продуктивності праці менеджерів з продажу та закупівель вкрай необхідна автоматизація робочих місць.

3.2. Розробка та наукове обґрунтування заходів щодо підвищення продуктивності праці ТОВ «GRANT SERVICE STATION»

Метою створення автоматизованих робочих місця менеджерів з продажу автозапчастин є:

- зниження трудомісткості пошуку і підбору необхідних автозапчастин,
- обробки інформації, що надходить;
- оформлення договорів та отримання статистичних даних щодо діяльності компанії.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання, а саме:

- Привести техніко-економічну характеристику предметної області;
- Провести постановку завдання для подальшого проектування та розробки автоматизованого робочого місця;
- Провести відбір найкращої пропозиції розробників автоматизованих систем управління торговим процесом «під ключ» на ринку Узбекистану.

Впровадження автоматизованих систем управління торговим процесом дозволить об'єднати завдання всіх відділів підприємства ТОВ «GRANT SERVICE STATION» в єдиний комплекс завдань «Комплекс завдань Формування плану продажів» (рис. 3.5).

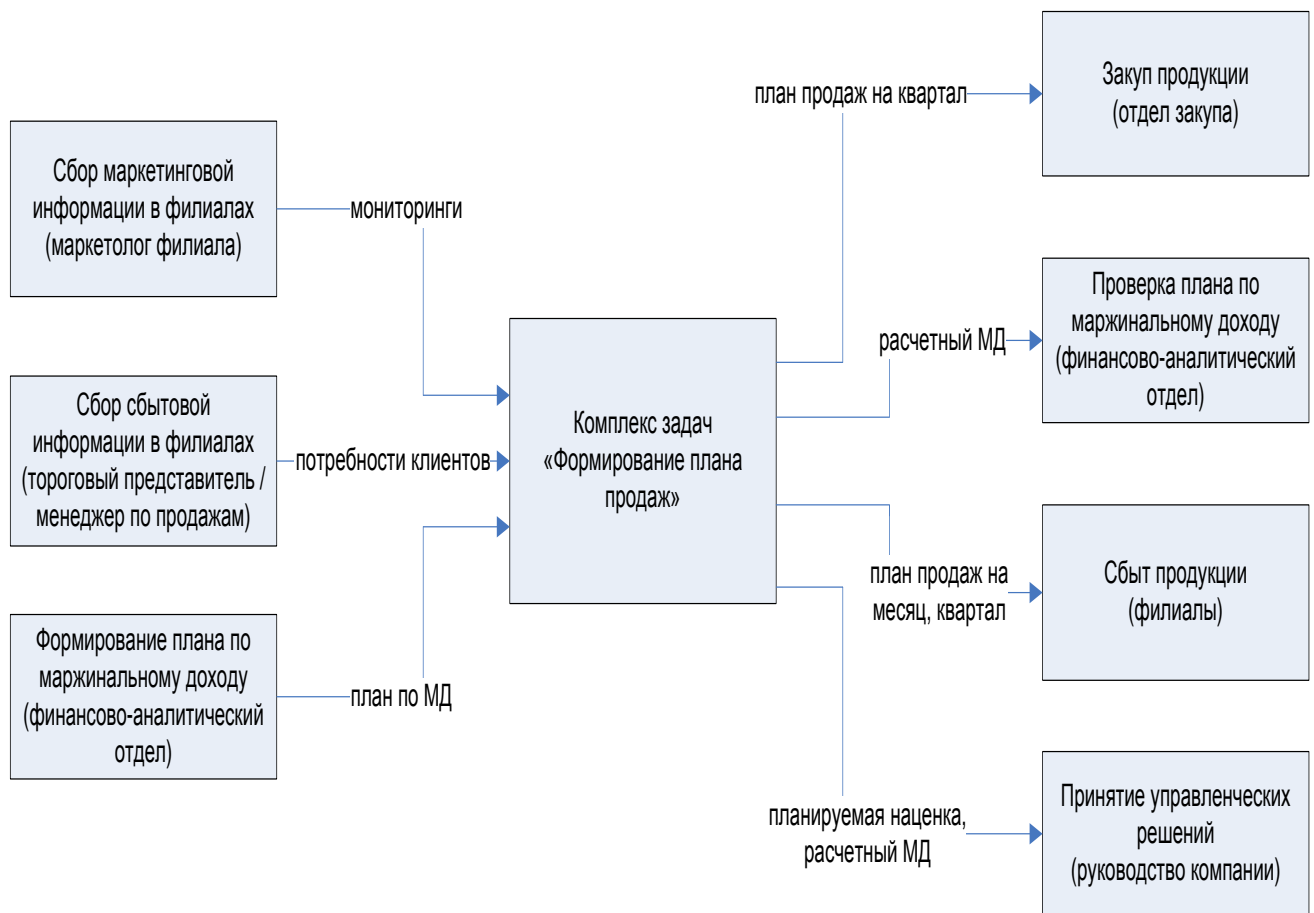


Рис. 3.5 Єдиний комплекс завдань «Формування плану продажів ТОВ «GRANT SERVICE STATION»

Вихідні дані для вирішення завдання (потреби клієнтів) надають філії. Фінансово-аналітичний відділ виставляє плановий маржинальний дохід на період, відповідно до якого адміністратор відділу продажів автозапчастин веде роботу. Результати вирішення завдання «Формування плану продажів» використовуються відділом маркетингу, керівництвом (директором) для ознайомлення та затвердження (відправлення на доопрацювання).

Розподіл дій між персоналом і технічними засобами при різних ситуаціях вирішення завдань: при вирішенні комплексу завдань користувачем (начальником відділу продажів) виконуються такі дії:

- завантаження даних, введених співробітником відділу продажів; контроль правильності введення даних; редагування, у разі необхідності, даних; встановлення параметрів розрахунку, вибір категорії клієнтів для розрахунків відповідних цін тощо);

- коригування звітів, сформованих програмою, детальний аналіз отриманих результатів;
- ведення архіву звітів;
- вибір пристрою виводу для видачі звітів.

Автоматизована система виконує такі дії:

- зберігання інформації; пошук даних у БД;
- побудова зведених таблиць за цікавими видами автозапчастин;
- розрахунок фінансових показників (націнка, маржинальний дохід, інші);
- побудова графіків, діаграм;
- формування звітів;
- вивід звітів на пристрій виводу, обраний користувачем.

Для кодування інформації використовується наступна система. Для визначення даних клієнта використовуються стандартні реквізити паспорта серія і номер.

Для визначення коду автозапчастини використовується реквізити - номер автозапчастини, марка автомобіля.

Оперативна інформація:

- нові надходження заявок від клієнтів;
- зведення за видами автозапчастин.

У підсумковій функції система видає договір купівлі-продажу, в якому представлені наступні реквізити - у розділі автомобіль - модель авто; марка авто; і комплектація.

Таким чином, впровадження сучасних інформаційних технологій надає широкі можливості у розвитку бізнесу в цілому та підвищенні рівня продуктивності праці фахівців, зокрема.

В даний час підвищення продуктивності праці бачиться в більш ефективному розвитку і використанні людських ресурсів, особливо їх інтелектуальних характеристик. Це також підтверджується активним розвитком цифрової економіки і зростанням затребуваності фахівців з високими

інтелектуальними характеристиками, що володіють, в тому числі, цифровими компетенціями. Цей тренд формується, зокрема, в результаті зміни моделі праці та зайнятості та розширення можливостей цифрової праці. У зв'язку з цим необхідно формувати, розвивати і впроваджувати сучасні технології використання інтелектуальних ресурсів з метою підвищення продуктивності праці в умовах цифровізації всіх напрямків діяльності.

Для визначення ефективності запропонованих заходів найбільш затребуваними є трудові, вартісні показники і термін окупності проекту.

Економічна ефективність проекту (Е) складається з двох складових:

- непрямого ефекту, який, наприклад, характеризується збільшенням прибутку, залученням більшого числа клієнтів, зниженням рівня браку у виробництві, зменшення кількості рекламаций клієнтів, зниження витрат на сировину і матеріали, зменшення сум штрафів, неустойок тощо;
- прямого ефекту, який характеризується зниженням трудових, вартісних показників.

До трудових показників відносяться:

1) абсолютне зниження трудових витрат (Т): Δ

$$\Delta T = T_0 - T_1, \quad (3.1)$$

де T_0 - трудові витрати на обробку інформації за базовим варіантом; T_1 - трудові витрати на обробку інформації за пропонованим варіантом;

2) коефіцієнт відносного зниження трудових витрат (КТ):

$$KT = \Delta T / T_0 * 100\% ; \quad (3.2)$$

3) індекс зниження трудових витрат або підвищення продуктивності праці (УТ):

$$UT = T_0 / T_1. \quad (3.3)$$

До вартісних показників відносяться:

1) абсолютне зниження вартісних витрат (ΔC),

- 2) коефіцієнт відносного зниження вартісних витрат (КС),
 3) індекс зниження вартісних витрат (УС),
 що розраховуються аналогічно.

Крім розглянутих показників доцільно також розрахувати термін окупності витрат на впровадження проекту машинної обробки інформації (Тік):

$$T_{ок} = KP / \Delta C . \quad (3.4)$$

де КП - витрати на створення проекту автоматизованої обробки інформації (проектування та впровадження).

3.3 Економічна ефективність з підвищення продуктивності праці

Для визначення показників економічної ефективності пропонованого проекту впровадження автоматизованої системи управління торговельним процесом приймемо методологію зіставлення існуючого і впроваджуваного технологічного процесу.

У табл. 3.3 наведено розрахунок споживчої кількості АРМ та одержувачів інформації АСУ-ТП.

Таблиця 3.3

Розрахунок споживчої кількості АРМ та одержувачів інформації АСУ-ТП

ТОВ «GRANT SERVICE STATION»

Категорія персоналу	Всього	Кількість АРМ	Отримувачі інформації
Адміністративно-управлінський персонал	18	12	5
Гене. директор	1		1
Комерційний директор	1		1
Головний бухгалтер	1		1
Бухгалтер	1	1	
Головний менеджер	1		1
Начальник відділу продажів	1	1	
Менеджер продажів	5	5	
спеціаліст з логістики	1		1
Завідувач складу	1	1	

Служба безпеки	1		
Менеджер закупівель			
Відділ ціноутворення	1	1	
Начальник ІТ-відділу	1	1	
Адміністратор мережі	1	1	
ІТ-спеціаліст	1	1	
Торгово-оперативний персонал, всього	26	4	1
Адміністратор торгового залу	1		1
Старший продавець	4	4	
Продавець-консультант	21		
Допоміжний персонал	8	1	0
працівник складу	1	1	
охоронець	2		
водій	1		
вантажник	2		
прибиральник	2		
Разом:	52	17	6

Таким чином для найбільш оптимального функціонування автоматизованої системи управління торговельним процесом ТОВ «GRANT SERVICE STATION» необхідно встановити 17 АРМ АСУ-ТП та 6 одержувачів інформації. Крім того, необхідно передбачити доступ до даних АСУ-ТП, на рівні «одержувачів інформації», потенційним клієнтам і потенційним постачальникам на ринку автозапчастин Узбекистану, а також державним органам.

Зробимо оцінку трудових показників ефективності.

Зробимо розрахунок наступних трудових показників ефективності:

- а) Абсолютне зниження трудових витрат ПАТ розрахуємо за формулою 3.1:

$\Delta T_1 = 20 - 18 = 2$ год, - абсолютне зниження трудових витрат одного менеджера продажів,

$T_0 = 20$ годин - трудові витрати одного менеджера продажів на обробку інформації до впровадження АСУ-ТП;

$T_1 = 18$ годин - трудові витрати одного менеджера продажів на обробку інформації при впровадженні АРМ АСУ-ТП;

Тоді $\Delta T_{\text{абсолютне}}$ зниження трудових витрат відділу продажів складе:

$$\Delta T = 20 * 5 - 18 * 5 = 10 \text{ год.}$$

b) Коефіцієнт відносного зниження трудових витрат (КТ) розрахуємо за формулою 3.2:

$$КТ = \Delta T / T_0 * 100\% = 2 \text{ ч} / 20 * 100 = 10\%;$$

c) Індекс зниження трудових витрат або підвищення продуктивності праці (УТ) розрахуємо за формулою 3.3:

$$УТ = T_0 / T_1 = 20 / 18 = 1,11$$

Далі зробимо розрахунок вартісних показників:

a) абсолютне зниження вартісних витрат (ΔC) розрахуємо за формулою 3.5:

$$\Delta C = C_0 - C_1, \quad (3.5)$$

де C_0 - вартісні витрати на обробку інформації до впровадження АСУ-ТП;

C_1 - вартісні витрати на обробку інформації після впровадження АСУ-ТП;

$$\Delta C = 84891,376 - 1447,709 = 83443,667 \text{ сум.}$$

b) коефіцієнт відносного зниження вартісних витрат розрахуємо за формулою 3.6:

$$КС = \Delta C / C_0 * 100\% \quad (3.6)$$

$$КС = 83443,667 / 84891,37 * 100\% = 98,3\%$$

d) індекс зниження вартісних витрат розрахуємо за формулою 3.7:

$$УС = C_0 / C_1 \quad (3.7)$$

$$УС = 84891,37 / 1447,709 = 58,638$$

Розрахунок вартісних витрат операцій технологічного процесу

представлений в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Розрахунок витрат на обробку інформації до та пості впровадження АСУ-ТП

№ П/П	Найменування операцій технологічного процесу вирішення комплексу завдань	Обладнання	Эд. зм.	Кол-во менеджерів продажів (чел)	Обсяг роботи на рік		Норма вироблення/ продуктивність пристроїв ПК (на годину)	Трудомісткість		Середньогодинна зарплата менеджера (тис. сум)	Годинникова норма амортизації/ст. 1 м.година (тис.сум)	Годинникова вартість накладних витрат (тис.сум)	Вартість роботи обладнанн я для ручних операцій	Вартісні витрати для операцій, вип. АСУ- ТП
					на 1 спец.	на відділ продажів (грн 6 * грн 5)		на 1 спец. (грн. 6 * грн. 8)	на відділ (грн. * грн. 5)				на 1 спец. (Гр11 + ГР12/ГР13)	на 1 спец. (грн. 9 * грн. 14) (тис. сум)/гр.9 * гр.12)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Заповнення заявки від клієнта	ПК	шт.	5	200	1000	4	800	4000	42445,680	58,638	7215,766	42445,688	723,855
2	Пошук необхідного лота на online- аукціонах	ПК	шт.	5	180	900	4	720	3600	42445,680	58,638	7215,766	42445,688	723,855
	Разом:							1520	7600				84891,376	1447,709

Вартість машино-години ЕВМ розраховується за формулою:

$$Z_{MG} = S_{\text{екс}} / T_{\text{підлога}}, \quad (3.8)$$

де $S_{\text{екс}}$ - річні експлуатаційні витрати, пов'язані з обслуговуванням ПК, тис. сум;
 $T_{\text{підлога}}$ - річний фонд роботи ПК, година.

Експлуатаційні витрати розраховуються за формулою:

$$S_{\text{екс}} = 12Z_o * K_{\text{нэкс}} + A + T_p + E + M + N_{\text{рэкс}}. \quad (3.9)$$

де Z_o - місячна оплата праці обслуговуючого персоналу, тис. сум;_{про}

A - амортизаційні відрахування від вартості ПК та будівлі, тис. сум/рік;

T_p - витрати на ремонт, тис. сум/рік;

E - витрати на електроенергію, тис. сум/рік;

M - витрати на матеріали, тис. сум;

$N_{\text{рэкс}}$ - накладні витрати, пов'язані з експлуатацією ПК тис, сум/рік._{рекс}

Витрати на амортизацію обчислюються за формулою:

$$A = K_{\text{эвм}} N_{\text{эвм}}. \quad (3.10)$$

де $K_{\text{эвм}}$ - балансова вартість ПК, тис. сум;

$N_{\text{эвм}}$ - норма амортизаційних відрахувань від вартості ПК, частки од._{эвм}

Витрати на ремонт обчислимо за формулою:

$$T_p = K_{\text{эвм}} K_{\text{трэвм}}, \dots \dots \dots \quad (3.11)$$

де $K_{\text{трэвм}}$ - коефіцієнт, що враховує витрати на ремонт ПК.

Дані для розрахунку вартості машино-години ЕВМ наведені в таблиці 3.5.

Підставивши дані з табл. 3.5 отримуємо витрати на амортизацію (A) і витрати на ремонт (T_p) відповідно.

$$A = 5370588,2 * 20/100 = 1074117,6 \text{ сум}$$

$$T_p = 5370588,2 * 0,07 = 375941,18 \text{ сум.}$$

Витрати на електроенергію, споживану ЕВМ за рік експлуатації визначаємо за формулою:

$$E = Ц * T_{\text{підлога}} * N. \quad (3.12)$$

де $Ц$ - ціна за один кВт/год електроенергії, сум;

N - споживана потужність, кВт;

$T_{\text{підлога}}$ - річний фонд роботи ПК, година.

Таблиця 3.5

Вихідні дані для розрахунку вартості машино-години ПК

Показник	Значення
1	2
Річний фонд роботи АРМ, година	1979
Зарплата персоналу, що обслуговує АРМ, тис.сум	7000000
Норма амортизаційних відрахувань,%	20
Вартість АРМ, сум	5370588,2
Коефіцієнт нахилових витрат на експлуатацію АРМ, частки од.	0,17
Річний фонд роботи АРМ, година	1979
Зарплата персоналу, що обслуговує АРМ, тис.сум	7000000
Норма амортизаційних відрахувань,%	20
Вартість АРМ, сум	5370588,2
Коефіцієнт накладних витрат на експлуатацію АРМ, частки од.	0,17
Споживана потужність АРМ, кВт	0,6
Вартість кВт/години, сум	600
Коефіцієнт витрат на ремонт АРМ від вартості, частки од.	0,07
Витрати на матеріали, сум	1875142,9

Підставивши дані з табл. 3.5 отримуємо витрати на амортизацію (А) і витрати на ремонт (Тр) відповідно.

$$A = 5370588,2 * 20/100 = 1074117,6 \text{ сум}$$

$$T = 5370588,2 * 0,07 = 375941,18 \text{ сум.р}$$

Витрати на електроенергію, споживану ЕВМ за рік експлуатації визначаємо за формулою:

$$E = Ц * T_{\text{підлога}} * N. \quad (3.12)$$

де Ц - ціна за один кВт/год електроенергії, сум;

N - споживана потужність, кВт;

T_{підлога} - річний фонд роботи ПК, година.

Підставивши дані з табл. 3.5 отримуємо витрати на електроенергію (Е).

$$E = 600 * 1979 * 0,6 = 712440 \text{ сум.}$$

У річні експлуатаційні витрати з обслуговування АРМ входять також накладні витрати, які розраховуються за формулою:

$$N_{\text{рекс}} = 12 * Z_0 * K_{\text{некс}}, \quad (3.13)$$

де $K_{\text{некс}}$ - коефіцієнт накладних витрат, пов'язаних з експлуатацією ПК.

Підставивши дані з табл. 3.5 у формулу (3.12) отримаємо $N_{\text{рекс}}$

$$N_{\text{рекс}} = 12 * 7000000 * 0,17 = 1428000 \text{ сум}$$

$$S_{\text{екс}} = 1428000 + 712440 + 375941,18 + 1074117,6 + 1875142,9 = 18317642 \text{ сум.}$$

Вирахуємо вартість однієї машино-години ($Z_{\text{мг}}$).

$$Z_{\text{мг}} = 18317642/1979 \text{ год} = 9256,01 \text{ сум/год.}$$

Для оцінки ефективності проекту також необхідно розрахувати термін окупності витрат на впровадження проекту АСУ-ТП.

$$E_{\text{эф}} = (P_B - Z_P) - B_{\text{рп}} \quad (3.14)$$

де E - економічний ефект від впровадження заходу, млн. сум;

P_B - планований показник виручки від реалізації після реалізації заходів і тільки під їх впливом, млн. сум;

Z_P - витрати на реалізацію заходів, млн. сум;

$B_{\text{рп}}$ - виручка від реалізації за останній період, млн. сум.

$$P_B = (B_{\text{рп}} + (B_{\text{рп}} * (P_{\text{рв}}/100))) \quad (3.15)$$

де P_B - планований показник виручки від реалізації після реалізації заходів і тільки під їх впливом, млн. сум;

$B_{\text{рп}}$ - планований приріст виручки від реалізації внаслідок реалізації запропонованої програми, %.

Розрахуємо планований показник виручки після впровадження заходів:

$$P_B = 168200,49 + (64252,59 * (20/100) + 103947,9 * (11/100)) = 192485,277 \text{ млн. сум.}$$

У розрахунках прийнято, що планований показник виручки при впровадженні АСУ-ТП для оптового продажу складе 20%, а для роздрібного продажу 11%.

Розрахунок витрат на створення проекту АСУ-ТП представлений у табл.

3.6.

Таблиця 3.6

Розрахунок витрат на створення проекту АСУ-ТП

Статті витрат	ед. ізм	Кол-тво.	Вартість за од. (тис.сум)	Разом (тис.сум)
АСУ-ТП «під ключ»	компл.	1	91300	91300
Середня зарплата працівника ІТ-відділу	млн.сум	3	3500	126000
Витрати на електроенергію	кВт/год	0,6	0,6	712,44
Амортизація ОС		17	1074,1176	18260,00
Річні експлуатаційні витрати з обслуговування АРМ	компл.	17	14280	242760,00
Всього:				479032,44

Розрахуємо ефект від запропонованих заходів:

$$E_{\text{еф}} = (192006,243 - 479032,44/1000) - 168200,49 = 23326,72 \text{ млн. сум.}$$

Ефект від витрат на заходи позитивний, оскільки сума витрат 479,032 млн.сум збільшить виручку на 23805,75 млн. сум.

Термін окупності витрат розрахуємо за формулою:

$$T_{\text{ік}} = Z_p / E_{\text{еф}} \quad (3.16)$$

де $T_{\text{ік}}$ - час окупності витрат за рахунок викликаного ними приросту виручки, рік;

$$T_{\text{ік}} = (479032,44/1000) / 23805,75 = 0,2.$$

Таким чином витрати на пропоновані заходи окупляться протягом 2 місяців.

Далі проведемо аналіз зміни фінансових показників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів представлений у табл. 3.7.

Прогноз зміни фінансових показників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів показав, що виручка (нетто) від продажів товарів зросте на 14,15%, що складе 23805,75 млн. сум, при цьому, валовий прибуток зросте на 45,47%, що в грошовому вираженні складе 23805,75 млн сум, при цьому собівартість збільшиться всього на 8%. Діаграма динаміки

прогнозних показників прибутку ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів представлена на рис. 3.6

Таблиця 3.7

Прогноз зростання фінансових показників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів

Показник	2021р.	Прогноз	Відхилення	Темп зростання,%
1	2	3	4	5
1. Виручка (нетто) від продажу товарів, млн. сум	168200,49	192006,24	23805,75	114,15
2. Валовий прибуток від продажу, млн. сум	52150,47	75864,92	23714,45	145,47
3. Собівартість	116050,02	116141,32	91,30	100,08
4. Витрати на продаж товарів, млн. сум.	41207,18	41225,50	18,32	100,04
5. Середній рівень витрат на продаж товарів (стр.4:стр.1x100),%	24,50	21,47	-3,03	87,64
6. Прибуток від продажу (стр.2 - стр.4), млн. сум.	10943	34639	23696,14	316,54
7. Рентабельність продажів по прибутку від продажів (стр.6:стр.1x100),%	6,51	18,04	11,53	X
8. Інші доходи, млн. сум.	2172,00	2172,00	0,00	100,00
9. Інші витрати, млн. сум.	1392,00	1392,00	0,00	100,00
10. Прибуток до оподаткування (стр.6 + стр.8-стр.9), млн. сум.	11723,29	35419,43	23696,14	302,13
11. Рентабельність продажів по прибутку до оподаткування (стр. 10: стр.1 x 100),%	6,97	18,45	11,48	X
Єдиний податок, млн. сум. 12%	1406,79	4250,33	2843,54	302,13
13. Чистий прибуток (стр.10 - стр.12), млн. сум.	10316,495	31169,095	20852,60	302,13
14. Рентабельність продажів за чистим прибутком (стр.15:стр.1 x100),%	6,13	16,23	10,10	X

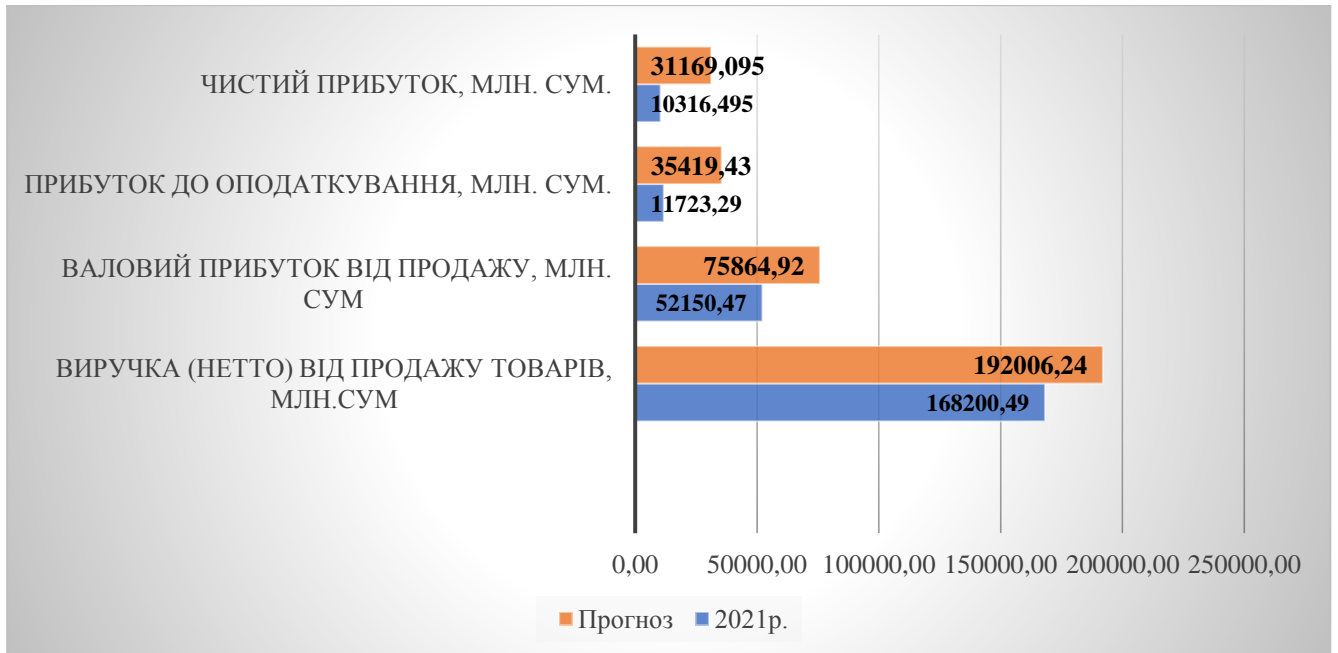


Рис. 3.6 Прогноз динаміки зростання показників прибутку ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів

Показники рентабельності продажів також мають позитивну динаміку.

Так рентабельність продажів по прибутку від продажів зростає на 11,53%, рентабельність продажів по чистому прибутку зростає на 11,10%.

Прогноз динаміки зростання рентабельності продажів представлений на рис. 3.7.

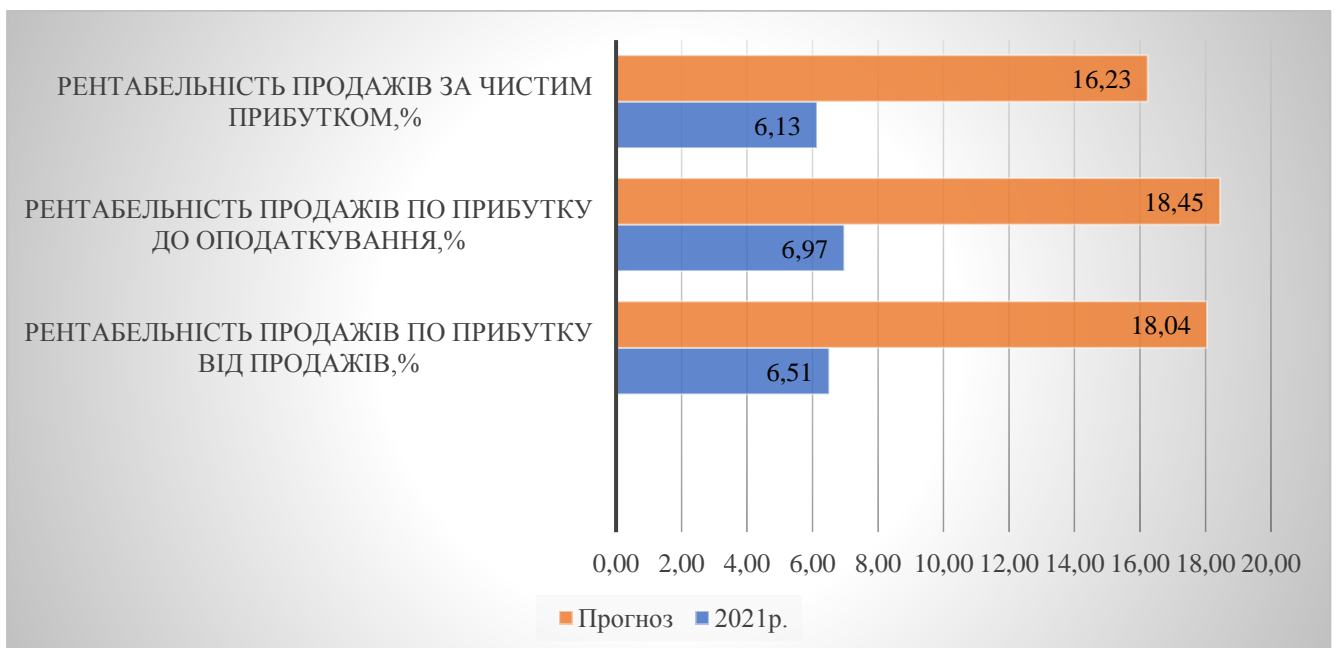


Рис. 3.7 Прогноз динаміки зростання показників рентабельності ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів

Аналіз зміни основних показників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів представлений у табл. 3.8.

Таблиця 3.8

Прогнозні показники ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів

Показник	2021 рік	Прогноз при впровадженні АСУ-ТП	Відхилення	Темп росту
1	2	3	4	5
1. Виручка від продажів товарів, млн.сум, у тому числі:	168200,49	192006,2435	23805,75	114,15
1.1 Оптовий продаж	64252,59	77103,11	12850,518	120,00
1,2 Роздрібний продаж	103947,90	114903,14	10955,235	110,54
2. Середньорічна вартість товарних запасів, млн. сум	36163,11	38401,25	2238,143	106,19
3. Швидкість обігу товарів (стр.1: стр.2), обір.	4,65	5,00	0,349	107,50
4. Торгова площа	450	450,00	0,00	100,00
5. Оборот роздрібною торгівлі на 1 м - торгової площі (1:4) млн. сум	373,78	426,68	52,902	114,15
6. Спискова чисельність працівників, всього	49	52,00	3,0	106,12
6.1 у тому числі працівники ТОП торговельно-оперативного персоналу	29,00	26,00	-3,0	89,66
7. Питома вага середньооблікової чисельності ТОП у середньообліковій чисельності працівників (стр.6.1:стр.6x100),%	59,18	50,00	-9,184	84,48
8. Продуктивність праці одного середньооблікового працівника, всього (стр1:стр6), млн. сум	3432,66	3692,43	259,765	107,57
8.1 Продуктивність праці одного працівника ТОП (стр1:стр6.1), млн. сум	5800,02	7384,86	1584,839	127,32
9. Фонд заробітної плати:	1716,96	2100,50	383,544	122,34
10. Середньорічна заробітна плата 1 працівника (стр.9: стр. 6), млн. сум.	35,04	40,39	5,354	115,28

11. Середньорічна вартість основних фондів	5952,70	6044,00	91,300	101,53
12. Фондовіддача (стр.1: стр. 11)	28,26	31,77	3,512	112,43

Аналіз динаміки основних показників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів показав, що впровадження системи АСУ-ТП і реструктуризація структури торговельного підприємства позитивно позначиться практично на всіх основних показниках підприємства.

Динаміка зростання основних показників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів представлена на рис. 3.8.

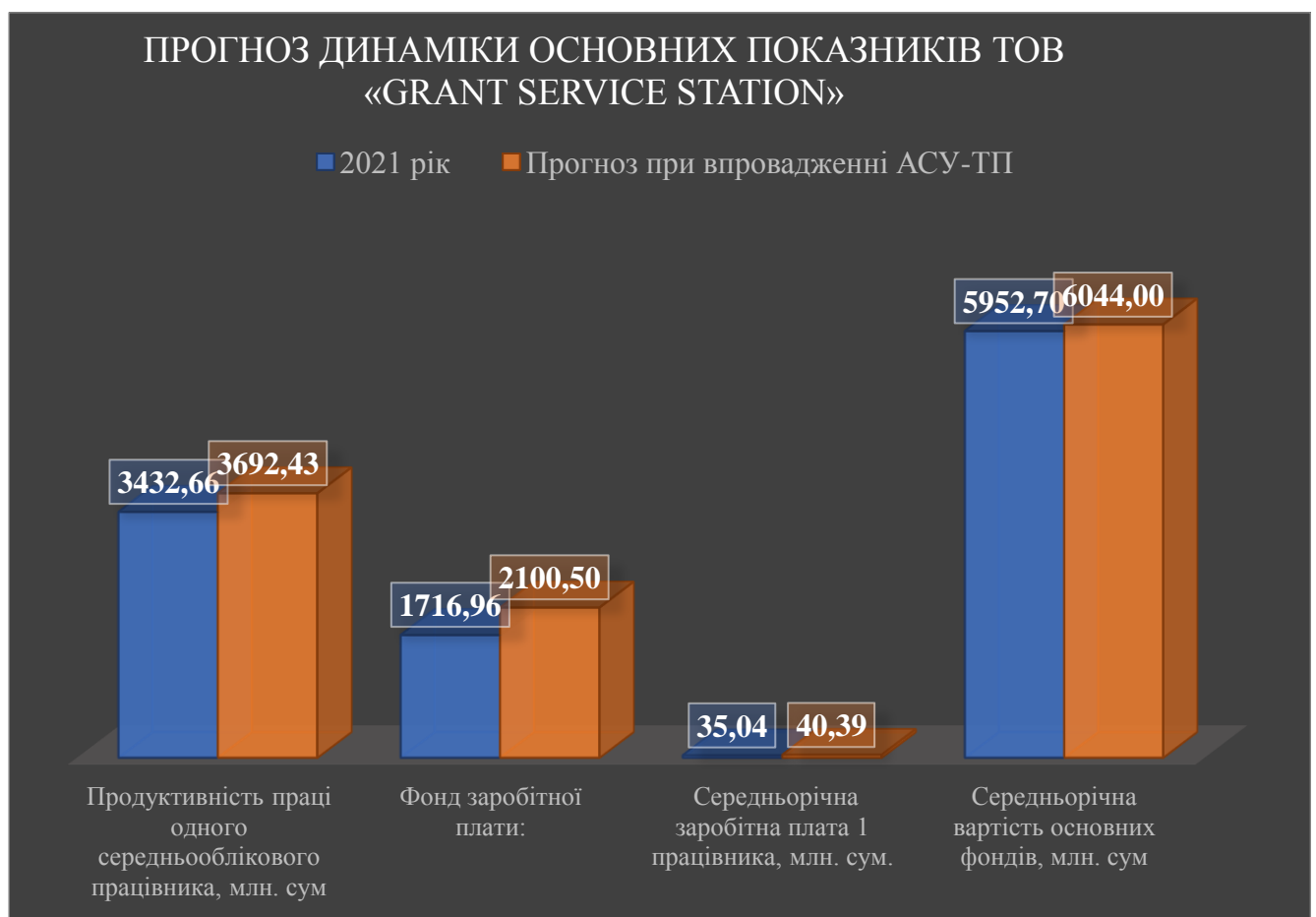


Рис. 3.8 Прогноз динаміки основних показників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів

Прогнозний показник продуктивності праці одного середньооблікового працівника збільшиться на 259,756 млн. сум на рік, що на 7,57% більше, ніж у 2021 році, це з урахуванням збільшення штату компанії на 3 осіб - фахівці новоствореного ІТ-відділу, що на 6,12% більше ніж у 2021 році.

Впровадження запропонованих заходів дозволить збільшити фонд заробітної плати на 22,34%, що становить 383,544 млн.сум відповідно. Більше того, впровадження запропонованих заходів дозволить збільшити середньорічну заробітну плату 1 працівника на 15,28%, що становить 5,354 млн. сум.

Також позитивну динаміку має показник фондівіддачі, який зростає на 12,43%.

Таким чином, на підставі методології зіставлення існуючого і впроваджуваного технологічного процесу була проведена оцінка наступних показників ефективності:

1. Трудові показники ефективності:
 - абсолютне зниження трудових витрат;
 - коефіцієнт відносного зниження трудових витрат;
 - індекс зниження трудових витрат або підвищення продуктивності праці.
2. Вартісні показники ефективності:
 - абсолютне зниження вартісних витрат;
 - коефіцієнт відносного зниження вартісних витрат;
 - індекс зниження вартісних витрат.
3. Термін окупності витрат на впровадження проекту АСУ-ТП.

Зробивши розрахунок споживчої кількості АРМ та одержувачів інформації АСУ-ТП було визначено, що для найбільш оптимального функціонування автоматизованої системи управління торговельним процесом ТОВ «GRANT SERVICE STATION» необхідно встановити 17 АРМ АСУ-ТП та підключити до АСУ-ТП Крім того, необхідно передбачити доступ до даних АСУ-ТП, на рівні «одержувачів інформації», потенційним клієнтам і потенційним постачальникам на ринку автозапчастин Узбекистану, а також державним органам.

Зробивши необхідні розрахунки визначили, що:

- абсолютне зниження трудових витрат одного менеджера продажів складе 2 години;
- коефіцієнт відносного зниження трудових витрат складе 10%;

- індекс зниження трудових витрат або підвищення продуктивності праці складе 1,11;
- абсолютне зниження вартісних витрат складе 83443,667 сум;
- коефіцієнт відносного зниження вартісних витрат складе 98,3%;
- індекс зниження вартісних витрат складе 58,6:
- економічний ефект від впровадження заходів складе 23326,72 млн. сум;
- витрати на запропоновані заходи окупляться протягом 2 місяців.

Аналіз зміни фінансових показників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів показав, що виручка (нетто) від продажів товарів зросте на 14,15%, що складе 23805,75 млн. сум, при цьому, валовий прибуток зросте на 45,47%, що в грошовому вираженні складе 23805,75 млн сум, при цьому собівартість збільшиться всього на 8%

Показники рентабельності продажів також мають позитивну динаміку.

Так рентабельність продажів по прибутку від продажів зросте на 11,53%, рентабельність продажів по чистому прибутку зросте на 11,10%.

Аналіз динаміки основних показників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів показав, що впровадження системи АСУ-ТП і реструктуризація структури торговельного підприємства позитивно позначиться практично на всіх основних показниках підприємства.

Прогнозний показник продуктивності праці одного середньооблікового працівника збільшиться на 259,756 млн. сум на рік, що на 7,57% більше, ніж у 2021 році, це з урахуванням збільшення штату компанії на 3 осіб - фахівці новоствореного ІТ-відділу, що на 6,12% більше, ніж у 2021 році.

Впровадження запропонованих заходів дозволить збільшити фонд заробітної плати на 22,34%, що становить 383,544 млн. сум відповідно. Більше того, впровадження запропонованих заходів дозволить збільшити середньорічну заробітну плату 1 працівника на 15,28%, що становить 5,354 млн. сум.

Також позитивну динаміку має показник фондівіддачі, який зросте на 12,43%.

На підставі проведених розрахунків показників економічної ефективності та проведеного аналізу основних виробничих і фінансових показників можна зробити однозначний висновок, що впровадження автоматизованої системи управління торговельним процесом та реструктуризація організаційної структури ТОВ «GRANT SERVICE STATION» є доцільними оскільки пропоновані заходи надають такі можливості:

1. Підвищення продуктивності праці на одного середньооблікового співробітника;
2. Зростання прибутку;
3. Зростання рентабельності;
4. Зростання задоволеності клієнта;
5. Зростання середньорічної заробітної плати одного працівника;
6. Зниження кількості звітів.
7. Спрощення прийому та розміщення товарів на складі;
8. Збільшення точності даних про наявність і рух товарів;
9. Автоматичне формування фінансових та управлінських звітів;
10. Виключення пересортиці та втрат товарів за термінами придатності;
11. Підвищення продуктивності праці;
12. зростання швидкості комплектації замовлення;
13. Віддалений контроль роботи складу.

ВИСНОВКИ

Становлення системи господарювання та розвиток досконалих конкурентних відносин між її суб'єктами в Узбекистані потребують впровадження одночасно керівного та керованого організаційно-економічного механізму, здатного забезпечити стабільне ефективне високо прибуткове функціонування найважливіших структурних одиниць - підприємств - і мобільно інтенсифікувати процеси відтворення як на локальному, так і на глобальному рівнях.

Для ефективного функціонування вітчизняних підприємств на ринку потрібно досягти ними високого рівня конкурентоспроможності, має врівноважити господарсько-правові відносини між економічними суб'єктами.

З урахуванням виниклої з 2019 року ситуації, пов'язаної з масштабною коронавірусною пандемією перед підприємствами, постала потреба вирішення завдань продуктивності праці на абсолютно новому якісному рівні. Економічна ситуація і кон'юнктура ринку мають властивість дуже швидко змінюватися, у зв'язку з чим виникає гостра необхідність у швидкому реагуванні залежно від ситуації. Для цього слід забезпечити дослідження проблемних аспектів підвищення продуктивності праці для пошуку та реалізації резервів зростання продуктивності праці на підприємстві.

У першому розділі цієї роботи розглянуто загальні поняття продуктивності праці, фактори, які впливають на продуктивність праці та основні показники оцінки рівня продуктивності праці.

У другому розділі проведено дослідження фінансово-господарської діяльності ТОВ «GRANT SERVICE STATION». Представлена загальна характеристика підприємства ТОВ «GRANT SERVICE STATION», проведено аналіз фінансової діяльності ТОВ «GRANT SERVICE STATION» та наведено оцінку продуктивності праці на даному підприємстві.

ТОВ «GRANT SERVICE STATION» є торговою організацією з оптового та

роздрібного продажу автозапчастин у місті Навої, Меъморлар 3.

За показниками роботи підприємства ТОВ «GRANT SERVICE STATION» видно, що оборот оптової та роздрібною торгівлі в 2021 році склав 168200,49 млн. сум. Зростання товарообігу, безсумнівно, є позитивним результатом у діяльності торгового підприємства.

Продуктивність праці в 2021 році склала 3432,663 млн. сум, що на 1965,748 млн. сум більше минулого року. Зростання продуктивності праці оцінюється позитивно. Це є основною ознакою ефективного використання кадрового складу підприємства.

За аналізований період фонд заробітної плати підвищився з 998,2 млн. сум до 1716,96 млн. сум. Це позитивний момент для кадрової політики, але також це і витрати підприємства.

Середньорічна заробітна плата одного працівника з 2019 року зросла на 12,59 млн. сум і склала 35,04 млн. сум в 2021 році, а у відносному вираженні зросла на 57,96%.

Торгове підприємство ТОВ «GRANT SERVICE STATION» за три роки мало наступну динаміку за основними показниками праці:

- Основні фонди в 2021 році склали 5952,7 млн. сум, що вище, ніж у 2020 році на 795,04 млн. сум.

- Фондовіддача показує, яка загальна віддача від використання кожного сума, витраченого на ОФ, наскільки ефективно вони використовуються на підприємстві. У порівнянні з 2020 роком показник фондовіддачі в 2021 році збільшився на 14,92 сум/1 сум ОФ, а в порівнянні з 2019 роком на 3,38 сум/1 сум ОФ, що у відносному вираженні на 13, 61%.

- Фондовозброєність праці одного працівника збільшилася з 112,48 млн. сум/чол. до 121,48 млн.сум/чол., що говорить про оснащеність працівників підприємства основними фондами.

- Оборотні кошти. У 2020 році оборотні кошти склали 4479137,3 тис. сум, що було вище попереднього року на 309637,3 тис. сум.

Аналіз результатів фінансової діяльності підприємства, показав, що

зростання виручки від продажу товарів на 23,59% за 2021 рік призвело до збільшення валового прибутку на 23424,32 млн. сум.

Зростання рентабельності продажів по прибутку від продажів на 2,74% по відношенню до 2020 року.

Проаналізувавши вплив чисельності працівників підприємства та продуктивності їх праці на динаміку обсягу обороту роздрібною торгівлі ТОВ «GRANT SERVICE STATION» у 2021 році, можна зробити висновок про те, що чисельність персоналу має негативний вплив.

Аналіз показників продуктивності праці ТОВ «GRANT SERVICE STATION» показав, що продуктивність праці порівняно з 2019 роком у чинних цінах зросла на 1514393,24 тис. сум.

Факторний аналіз продуктивності праці у звітному періоді показав наступне:

1. позитивний вплив на зміну загальної продуктивності праці зробило вироблення продавців, розмір впливу склав 1065,31 млн. сум/чол.
2. Величина впливу частки продавців у чисельності торгово-оперативного персоналу показала негативний вплив на зростання продуктивності праці.
3. сукупний вплив всіх факторів призвів у звітному році до зростання продуктивності праці на 2367,35 млн. сум/чол.

В результаті проведеного аналізу підприємства був зроблений висновок, що в складі кадрів ТОВ «GRANT SERVICE STATION» є певні недоліки, які є усунутими.

У третьому розділі цієї роботи запропоновані заходи щодо підвищення продуктивності праці ТОВ «GRANT SERVICE STATION».

Для вирішення поставлених завдань ТОВ «GRANT SERVICE STATION» пропонується:

1. впровадження автоматизованої системи управління торговельним процесом;
2. провести реструктуризацію торгового підприємства.

Метою реструктуризації ТОВ «GRANT SERVICE STATION» є оптимізація операцій взаємопов'язаних у торговому процесі компанії, можливості контролю і

проведення аналізу діяльності підприємства та введення в структуру компанії ІТ-відділу, до функціональних обов'язків якого входить: адміністрування системи і технічне обслуговування елементів мережі.

Основною метою впровадження автоматизованої системи управління торговельним процесом є:

- зниження трудомісткості пошуку і підбору необхідних автозапчастин,
- обробки інформації, що надходить
- оформлення договорів та отримання статистичних даних щодо діяльності компанії.

Впровадження автоматизованих систем управління торговим процесом дозволить об'єднати завдання всіх відділів підприємства ТОВ «GRANT SERVICE STATION» в єдиний комплекс завдань «Комплекс завдань Формування плану продажів».

На підставі методології зіставлення існуючого і впроваджуваного технологічного процесу була проведена оцінка наступних показників ефективності:

1. Трудові показники ефективності:

- абсолютне зниження трудових витрат;
- коефіцієнт відносного зниження трудових витрат;
- індекс зниження трудових витрат або підвищення продуктивності праці.

2. Вартісні показники ефективності:

- абсолютне зниження вартісних витрат;
- коефіцієнт відносного зниження вартісних витрат;
- індекс зниження вартісних витрат.

3. Термін окупності витрат на впровадження проекту АСУ-ТП.

Зробивши розрахунок споживчої кількості АРМ та одержувачів інформації АСУ-ТП було визначено, що для найбільш оптимального функціонування автоматизованої системи управління торговельним процесом ТОВ «GRANT SERVICE STATION» необхідно встановити 17 АРМ АСУ-ТП та підключити до АСУ-ТП 6 користувачів - одержувачів інформації. Крім того, необхідно

передбачити доступ до даних АСУ-ТП, на рівні «одержувачів інформації», потенційним клієнтам і потенційним постачальникам на ринку автозапчастин Узбекистану, а також державним органам

Зробивши необхідні розрахунки визначили, що:

- абсолютне зниження трудових витрат одного менеджера продажів складе 2 години;
- коефіцієнт відносного зниження трудових витрат складе 10%;
- індекс зниження трудових витрат або підвищення продуктивності праці складе 1,11;
- абсолютне зниження вартісних витрат складе 83443,667 сум;
- коефіцієнт відносного зниження вартісних витрат складе 98,3%;
- економічний ефект від впровадження заходів складе 23326,72 млн. сум;
- витрати на пропоновані заходи окупляться протягом 2 місяців.

Аналіз зміни фінансових показників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів показав що виручка (нетто) від продажів товарів зросте на 14,15%, що складе 23805,75 млн. сум, при цьому, валовий прибуток зросте на 45,47%, що в грошовому вираженні складе 23805,75 млн сум, при цьому собівартість збільшиться всього на 8%

Показники рентабельності продажів також мають позитивну динаміку.

Так рентабельність продажів по прибутку від продажів зросте на 11,53%, рентабельність продажів по чистому прибутку зросте на 11,10%.

Аналіз динаміки основних показників ТОВ «GRANT SERVICE STATION» при впровадженні запропонованих заходів показав, що впровадження системи АСУ-ТП і реструктуризація структури торговельного підприємства позитивно позначиться практично на всіх основних показниках підприємства.

Прогнозний показник продуктивності праці одного середньооблікового працівника збільшиться на 259,756 млн. сум на рік, що на 7,57% більше, ніж у 2021 році, це з урахуванням збільшення штату компанії на 3 осіб - фахівці новоствореного ІТ-відділу, що на 6,12% більше, ніж у 2021 році.

Впровадження запропонованих заходів дозволить збільшити фонд заробітної плати на 22,34%, що становить 383,544 млн. сум відповідно. Більше того, впровадження запропонованих заходів дозволить збільшити середньорічну заробітну плату 1 працівника на 15,28%, що становить 5,354 млн. сум.

Також позитивну динаміку має показник фондівіддачі, який зростає на 12,43%.

На підставі проведених розрахунків показників економічної ефективності та проведеного аналізу основних виробничих і фінансових показників можна зробити однозначний висновок, що впровадження автоматизованої системи управління торговельним процесом та реструктуризація організаційної структури ТОВ «GRANT SERVICE STATION» є доцільними оскільки пропоновані заходи надають такі можливості:

1. Підвищення продуктивності праці на одного середньооблікового співробітника;
2. Зростання прибутку;
3. Зростання рентабельності;
4. Зростання задоволеності клієнта;
5. Зростання середньорічної заробітної плати одного працівника;
6. Зниження кількості звітів.
7. Спрощення прийому та розміщення товарів на складі;
8. Збільшення точності даних про наявність і рух товарів;
9. Автоматичне формування фінансових та управлінських звітів;
10. Виключення пересортиці та втрат товарів за термінами придатності;
11. Підвищення продуктивності праці;
12. зростання швидкості комплектації замовлення;
13. Віддалений контроль роботи складу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституция Республики Узбекистан. –Т.: Ўзбекистон, 2003.
2. Трудовой кодекс Республики Узбекистан(новая редакция). Утвержден 28.10.2022г.
3. «Налоговый Кодекс» Республики Узбекистан (новая редакция). Вступил в силу 1 января 2008 г.
4. Закон Республики Узбекистан «Об инвестиционной деятельности». – Т.: 24 декабря 1998 г.
5. Артёмова А. В. Процедура оцінювання ресурсного потенціалу підприємства / А. В. Артёмова, І. В. Артёмов // Системи оброб. інформації. - 2020. - Вип. 7. - С. 165-170;
6. Бердникова Л. Ф. Ресурсный потенциал организации: понятие и структура / Л. Ф. Бердникова // Вектор науки ТГУ. - 2019. - № 1(15). - С. 201-203;
7. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини. Навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
8. Анализ деятельности предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://studbooks.net/1462727/menedzhment/analiz_deyatelnosti_predpriyatiya
9. Бабенко А. Г. Соціально-економічні фактори продуктивності праці в контексті управління персоналом [Електронний ресурс] / А.Г. Бабенко, К.В. Бондаревська. – Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.2/039.pdf>
10. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. / Л. В. Балабанова. – К. : Знання, 2011. – 232 с.
11. Балабанюк Ж. М. Аналіз показників руху персоналу організації [Електронний ресурс] / Ж. М. Балабанюк // Ефективна економіка. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=650>

12. Гетьман, Оксана Олександрівна. Економіка підприємства: навчальний посібник / О.О. Гетьман, Ст М. Шаповал. - 2-ге вид. – К.: Центр учбової літератури, 2017. – 488 с.
13. Бурцева К.Ю. Современные инструменты управления предприятием, персоналом и производительностью труда /К.Ю. Бурцева //Вектор науки ТГУ – 2012 - №4 –с. 223 -228
14. Гончарова С.Ю. Маркетинг: Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. - Х.: Видавничий Дім "ІНЖЕК", 2013. - 140 с.
15. Гопкало О.І. Механізм управління ресурсним потенціалом підприємства: принципи, цілі, завдання / О.І. Гопкало [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://eaf.nmu.org.ua>
16. Гарбузюк О. О. Розробка і впровадження програм управління продуктивністю праці на підприємстві [Електронний ресурс] / О. О. Гарбузюк. – Режим доступу: http://www.confcontact.com/2009_03_18/ek1_garbuzyuk.php
17. Гаршина О.П. Направления повышения производительности труда на предприятиях машиностроения /О.П.Гаршина //Вестник СамГУ.– 2013.– С.164-170.
18. Гаршина О.П. Формирование механизма повышения производительности труда на основе технико-экономических факторов /О.П.Гаршина, Минина //Вестник Самар.гос.техн.ун-та.– 2013.– №1(7).– С.44-51.
19. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навч. посіб. / О. О.Гетьман, В. М.Шаповал; М-во освіти і науки України. – К. : Центр навч. л-ри, 2006. – 488 с.
20. Гетьман О. О. Продуктивність праці: поняття і види [Електронний ресурс] / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/14912-510-produktivnst-prats-ponyattya-vidi.html>
21. Довгаль Н.С. Ресурсний потенціал підприємства: теоретичні основи / Н.С. Довгаль // Науково-технічна інформація. - 2019. - № 1. - С. 42-45.

- 22.Гринчуцький В. І. Економіка підприємства. 2-ге видання. //ЦУЛ, 2019. – 304 с.
- 23.Енциклопедичний словник бізнесмена: менеджмент, маркетинг, інформатика / Під заг. ред. М.І. Молдаванова. - К.: Техніка, 2013. - 856 с
- 24.Іванілов О.С. Економіка підприємства: підручник / О.С. Іванілов. - К.: Центр учбової літератури, 2019. - 728 с.
- 25.Дидье Нуайе. Повышайте производительность труда.: Pretext. 2007. – 48 с.
- 26.Капарулина И. М. Ресурсный подход к моделированию предприятия: структурные компоненты / И. М. Капарулина // Материалы Международной научно-практической интернет-конференции, Полтава. ПолНТУ, 2018. - С. 133-135.
- 27.Джур О.Є. Економіка високотехнологічних підприємств: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.. /Дніпропетр. нац. ун-т ім. О. Гончара. -Дн-ськ: Арт-Прес, 2018. -319 с.
- 28.Довбенко, ВячеславІванович. Потенціал та розвитокпідприємства: навчальнийпосібник / В. І. Довбенко, В. М. Мельник. – Львів : Львівськаполітехніка, 2019. – 232 с.
- 29.Єлець О. П. Продуктивність праці: роль, сутність та чинники [Електронний ресурс] / О. П. Єлець, М. О. Глазкова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2011. – С. 351-356. – Режим доступу: <http://eir.pstu.edu/handle/123456789/1365>
30. Єгоркіна Т. О. Формування мотиваційного механізму на торговельних підприємствах [Електронний ресурс] / Т. О. Єгоркіна. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vdnuet/econ/2010_4/Egorkina.pdf
- 31.Калмыкова О. Ю. Факторы повышения производительности труда в организации [Електронний ресурс] / О. Ю. Калмыкова, А.В. Гагаринский . – Режим доступу: <http://vestnik.samgtu.ru/uploads/series/1/18/160/2013-2-8-0006.pdf>
- 32.Климкович Н.И. Оценка эффективности функционирования организации [Электронный ресурс] / Н.И. Климкович. – Режим доступа:

<http://www.simst.bsu.by/main/departments/realestate/staff/klimkovich/publications/2.Pdf>

33. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка.: навч. посібник / Н.С. Краснокутська. - К.: 2019. - 352 с.
34. Купець, О. 2015. Education in transition and job mismatch: Evidence from the skills survey in non-EU transition economies, KIER Working Papers 915, Kyoto University, Institute of Economic Research
35. Лісовий А. В. Мікроекономіка : навч. посіб. / А. В. Лісовий – К. : ЦУЛ, 2011. – 192 с.
36. Львов С. Как оценить инвестиции в персонал / С. Львов // Финансовый директор. - 2010. - N 6. - С.78-83.
37. Мазен Ахмед Ганем Аль-Суфи Разработка маркетингового стратегического плана аэропортов на основе модели SOSTRBFAC [Электронный ресурс]/ Ахмед Ганем Аль-Суфи Мазен. – Режим доступа: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/natural/vcpi/TPtEV/2014_62/2_01.pdf
38. Макконелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика: пер. с англ. / К. Р. Макконелл, С. Л. Брю. – 14-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2003. – XXXVI, 972 с.
39. Маркова Ю.М. Удосконалення інструментів управління продуктивністю праці на машинобудівному підприємстві / Ю.М. Маркова // Методичні питання побудови та реалізації конкурентних стратегій на підприємстві: збірник наукових статей аспірантів і студентів, - Єкатеринбург: ДВНЗ ВПО УДТУ-УПІ, 2016. - 101 с.
40. Олійник Т. І. Ресурсний потенціал підприємства: сутність, структура, стратегія використання / Т.І. Олійник, А.С. Коваленко // Вісник Харківського аграрного університету ім. В. В. Докучаєва. - 2017. - № 11. - С. 49-55.
41. Кривов'язюк І. В. Суть та класифікаційні підходи до видової характеристики прибутку підприємства / І. В. Кривов'язюк, Р. М. Стрільчук

- // Економічний форум. – 2020. – № 4. – С. 150-157. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2020_4_23.
42. Мініна Ю.І. Управління соціально-економічними факторами підвищення продуктивності праці /Ю.І. Мініна //Проблеми вдосконалення організації виробництва і управління промисловими підприємствами: міжвузівський збірник наукових праць.- 2010.- №2.- с. 175-183. 175-183.
 43. Мраморнова О.В. Фактори та критерії підвищення якості робочої сили в процесі внутрішньофірмового навчання персоналу /О.В. Мраморнова, П.А. Касатеев //Відомості вищих навчальних закладів. Поволзький регіон. Суспільні науки.- 2013.- №4.- С.247-253.
 44. Нечаєв А.С. Фактори зростання продуктивності праці на підприємствах Росії /А.С.Нечаєв //Праця і соціальні відносини.- 2009.- №9.- С.52-58.
 - 45.Новак В. Наукові засади управління взаємодією транспортних компаній /В. Новак, В. Марченко, В. Передерій // Авіатранспорт. - 2016. - № 1(11). - Р. 31-36.
 46. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабиніна Л.С. Економіка праці : підручник. У 2 т. - М.: Альфа-Прес, 2013. - Т. 2. - С. 404.
 47. Оуен, Р. Соціальний експеримент у Нью-Ланарку / Р. Оуен. [Електронний ресурс]. - Електрон, ст. - Режим доступу до ст.: <http://ru.wikipedia.org/wiki>.
 48. Оцінка ефективності господарської діяльності та стану балансу [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.e-reading.club/chapter.php/99984/96/Dushen%27kina_-_Ekonomika_predpriyatiya__konspekt_lectsiii.html
 - 49.Панфілова Н.Ю. Як управляти продуктивністю праці в умовах кризи/ Н.Ю. Панфілова//Управління виробництвом - 2011 - №3 - с. 120 -123.
 - 50.Подовалова Р.Я. Нові тенденції в управлінні продуктивністю праці/Р.Я.Подовалова //Відомості Академії праці та зайнятості.-2011 №1- 2.- С.150-158.
 - 51.Саїдова Г.К. Узбекистан входить до ТОП-5 країн світу, що демонструють високі темпи економічного зростання [Електронний ресурс] / Г.К. Саїдова. -

- Режим доступу: http://economics.uzreport.uz/news_r_104348.html
52. Санович М.А. Розробка заходів щодо підвищення ефективності діяльності компанії [Електронний ресурс] / М.А. Санович // Nauka-rastudent.ru. - 2015. - № 13 (013-2015). - Режим доступу: <http://naukarastudent.ru/13/2336/>
53. Сергійчук С. І. Чинники підвищення продуктивності праці: сутність, класифікація та умови її зростання / С. І. Сергійчук // Сталий розвиток економіки. – 2012. – № 6. – С. 250-253. 88. Сергійчук С. І. Класифікація чинників зростання продуктивності праці відповідно до етапізації розвитку національної економіки [Електронний ресурс] / С. І. Сергійчук, П. М. Карась, Л. О. Гришина // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. – Режим доступу: <http://www.vistnic.stu.cn.ua/index.pl?task=arcl&j=7&id=9>
54. Сінк Д.С. Управління продуктивністю: планування, вимірювання та оцінка, контроль і підвищення. - М.: Прогрес, 2016. - С. 68.
55. Сучасні напрями підвищення ефективності функціонування організації [Електронний ресурс] // Simple Economic. - Режим доступу: <http://www.simpleeconomic.ru/silems-354-1.html>
56. Схашок, С.А. Організаційно-економічний механізм регулювання продуктивності праці в сільському господарстві: автореф. дис...канд. екон. наук: 08.00.05 / Сіма Асламбечевна Схашок. - Майкоп, 2003.-21 с.
57. Толочин, В.В. Особистий фактор у системі суспільного виробництва: дисс. канд. екон. наук, спеціальність 08.00.01 --економічна теорія / Володимир Володимирович Толочин. - Київ, 2004.
58. Управління персоналом : енциклопедичний словник / за редакцією А.Я. Кібанова. - М.: ІНФА-М, 2015. - С. 284.
59. Шибіна М.А. Оцінка ефективності діяльності підприємства [Електронний ресурс] / М.А. Шибіна, Н.І. Морозко // Науковедение. - 2015. - №2, Т. 7. - Режим доступу: <http://naukovedenie.ru/PDF/118EVN215.pdf>
60. Шмойлова Р.А. Теорія статистики: підручник / Р.А. Шмойлова. - М.: ЮНІТІ-ДАНА, 2014. - 250 с.

61. Економіка і соціум. - 2016. - №6(25). - Режим доступу: http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_25/Murzin%20D.L%20OSNOVNOY%20RAZDEL.pdf
62. Економіка праці : навчальний посібник / В.А. Вайсбурд. - 2-е изд., - М. : Омега-Л, 2012. - С. 96.
63. Офіційний сайт Державного комітету Республіки Узбекистан зі статистики [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.stat.uz/>
64. Офіційний сайт RATA-news [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ratanews.ru/news>
65. Інформаційний портал [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.studyport.net/> - Назва з екрана.
66. Оцінка ефективності господарської діяльності та стану балансу [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.e-reading.club/chapter.php/99984/96/Dushen%27kina_-_Ekonomika_predpriyatiya__konspekt_lekciii.html
67. Паламаренко В.Ю. Інтернет-технології як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства / В.Ю. Паламаренко, В.О.Новак // Proceedings of International scientific conference "Universum N VI". Morrisville, Lulu Press, 2019 - Ч.3-С. 34-36.
68. Саїдова Г.К. Узбекистан входить до ТОП-5 країн світу, що демонструють високі темпи економічного зростання [Електронний ресурс] / Г.К. Саїдова. - Режим доступу: http://economics.uzreport.uz/news_r_104348.html
69. Ситник Г.В. Фінанси торгівлі : міністр / Г.В. Ситник. - К.: Київ. нац. трг.-екон. ун-т, 2019. - 672 с.
70. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств: навчальний посібник / [А. Станкевич-Мроз, В. Передерій, В. Новак, О. Ілленко, С. Петровська, О. Кириленко, Г. Гуріна, Є. Данило. Кириленко, Г. Гуріна, Є. Данілова, К. Разумова, Л. Литвиненко]. - Лодзь: Видавництво Лодзинського технологічного університету, 2018. - 145 р.
71. Кінг Дж. Племінне лідерство: використання природних груп для побудови

процвітаючої організації, 2011. 303 р.

72. Стрільчук Р. М. Трансформація теорії управління стратегічними можливостями підприємства / Р. М. Стрільчук // Актуальні проблеми економіки. – 2018. – № 7. – С. 42-48. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ape_2018_7_7.
- 73.. Smit A. Wealth of Nations: A Selected Edition: Oxford University Press, OUP, 2008.
74. World Bank Enterprise Survey, 2021. Доступно за посиланням: www.enterprisesurveys.org/. Accessed: September 2021 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_774539.pdf
75. Електронна бібліотека економіста [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://library.if.ua/> - Назва з екрана
76. Шибіна М.О. Оцінка ефективності діяльності підприємства [Електронний ресурс] / М.О. Шибіна, Н.І. Морозко // Науковедение. - 2015. - №2, Т. 7. - Режим доступу: <http://naukovedenie.com/PDF/118EVEN215.pdf>
77. Офіційний сайт державного комітету зі статистики Республіки Узбекистан stat.uz Режим доступу: <file:///C:/Users/user/Downloads/%D0%A3%D0%B7%D0%B1%20%D1%83%D0%BB%D0%B3%D1%83%D1%80%D0%B6%D0%B8.pdf>
78. Електронний ресурс: <https://review.uz/post/kak-pandemiya-koronavirusa-povliyala-na-deyatelnost-predpriyatiy>
79. Центр економічних досліджень і реформ: <https://www.cer.uz/en/post/publication/what-is-happening-with-the-car-market-in-uzbekistan-cerr-assessed-the-level-of-activity>
80. Офіційний сайт державного комітету зі статистики Республіки Узбекистан. Режим доступу: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/industry>