

КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ХОРТИЦЬКА НАЦІОНАЛЬНА НАВЧАЛЬНО-РЕАБІЛІТАЦІЙНА
АКАДЕМІЯ» ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

Кафедра менеджменту та туризму

«ДО ЗАХИСТУ»

Завідувач кафедри менеджменту та туризму

_____ Ю.О. Юхновська
_____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

МЕНЕДЖМЕНТ ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ
ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ЗАВОД
СПЕЦМАШРЕМОНТ»)

Галузь знань – 07 Управління та адміністрування

Спеціальність 073 Менеджмент

Освітньо-професійна програма «Менеджмент у сфері послуг»

Рівень вищої освіти: другий (магістерський)

Керівник кваліфікаційної роботи:

д.е.н., професор, професор кафедри

менеджменту та туризму _____

Анастасія ДІДЕНКО

Нормоконтроль

ст..викладач кафедри

менеджменту та туризму _____

Ганна ОМЕЛЬЧАК

Студента групи Мм-2 _____

Максим КАРА

Запоріжжя 2024

КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ХОРТИЦЬКА99 НАЦІОНАЛЬНА НАВЧАЛЬНО-РЕАБІЛІТАЦІЙНА
АКАДЕМІЯ» ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

Факультет мистецтва та дизайну

Кафедра менеджменту та туризму

Другий (магістерський) рівень вищої освіти

Спеціальність 073 Менеджмент

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри менеджменту та туризму

д.е.н., професор Ю.О. Юхновська _____

«27» вересня 2023 року

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу студента

Кари Максима Вікторовича

1. Тема кваліфікаційної роботи: Менеджмент формування, розвитку та використання трудових ресурсів (на прикладі ТОВ «Завод Спецмашремонт») Керівник кваліфікаційної роботи к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та туризму Анастасія Діденко, затверджені наказом закладу вищої освіти від “___” _____ 20__ року № _____

2. Строк подання студентом роботи 09 січня 2024 р.

3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел (загальна бібліографія – 40 найменування), висновків. Повний обсяг 74 кваліфікаційної роботи становить сторінки друкованого тексту. Робота містить 21 таблицю, 9 рисунків.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити: визначити сутність і класифікацію трудових ресурсів підприємства; дослідити теоретичні аспекти формування трудових ресурсів та їх використання на підприємствах; визначити показники ефективності використання трудових ресурсів; дослідити організаційно-економічну характеристику ТОВ «Завод Спецмашремонт»; провести діагностику використання трудових ресурсів підприємства; проаналізувати ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві ТОВ «Завод

Спецмашремонт»; запропонувати концептуальний підхід до удосконалення організації відтворення трудових ресурсів; визначити напрямки удосконалення аналізу використання трудових ресурсів на ТОВ «Спецмашремонт».

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): трактування терміну «трудоі ресурси» різними авторами; понятійно-термінологічна система «трудоі ресурси»; класифікація персоналу; групи факторів формування трудових ресурсів; система показників ефективності використання трудових ресурсів; типи кадрової політики; організаційна структура підприємства ТОВ «Завод Спецмашремонт»; основні послуги ТОВ «Завод Спецмашремонт»; фінансові показники діяльності ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2019-2021 рр.; динаміка зміни основних економічних показників діяльності ТОВ «Завод Спецмашремонт», 2019-2021рр.; динаміка зміни основних фінансових показників діяльності ТОВ «Завод Спецмашремонт», 2019-2021рр.; структура собівартості ТОВ «Завод Спецмашремонт»; аналіз забезпеченості трудовими ресурсами за категоріями у 2019-2022рр.; аналіз забезпеченості робітниками ТОВ «Завод Спецмашремонт»; якісний склад трудових ресурсів за віком на підприємстві, 2021р.; класифікація трудових ресурсів за видами отриманої освіти; характеристика трудових ресурсів ТОВ «Завод Спецмашремонт» за стажем роботи у 2021 р.; аналіз показників плинності кадрів та руху трудових ресурсів ТОВ «Завод Спецмашремонт» за період 2019-2021рр.; вихідні дані для факторного аналізу прибутку на одного працівника ТОВ «Завод Спецмашремонт» за період 2019-2021рр.; фактори зміни прибутку на одного працівника; аналіз фонду робочого часу персоналу ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2019-2020рр.; аналіз фонду робочого часу працівника ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2020-2021рр.; аналіз використання фонду робочого часу персоналу ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2019-2021рр.; вихідні дані до факторного аналізу середньомісячного виробітку продукції одним працівником ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2019 рік; Вихідні дані до факторного аналізу середньомісячного виробітку продукції одним працівником ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2020 рік; Вихідні дані до факторного аналізу середньомісячного виробітку продукції одним працівником ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2021 рік; розрахунок впливу факторів на рівень середньорічного виробітку способом абсолютних різниць; аналіз динаміки та виконання плану за рівнем трудомісткості продукції ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2019 – 2020 рр.; аналіз динаміки та виконання плану за рівнем трудомісткості продукції ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2020 – 2021 рр.; концептуальний підхід до вдосконалення організації відтворення трудових ресурсів; проблеми відтворення трудових ресурсів.

6. Дата видачі завдання

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Складання бібліографії та вивчення літературних джерел	20.09.2023	виконано
2	Виконання вступу	13.10.2023	виконано
3	Виконання розділу 1	27.10.2023	виконано
4	Виконання розділу 2	07.11.2023	виконано
5	Виконання розділу 3	21.11.2023	виконано
6	Формулювання висновків	24.11.2023	виконано
7	Написати реферат, вступ, висновки та оформити список використаних джерел і додатки	15.12.2023	виконано
8	Подання роботи на нормоконтроль	20.12.2023	виконано
9	Передати кваліфікаційну роботу для перевірки на плагіат	25.12.2023	виконано
10	Подання роботи на кафедру	03.01.2024	виконано

Студент _____ Максим КАРА

Керівник роботи _____ Анастасія ДІДЕНКО

АНОТАЦІЯ

Kara M.V. Менеджмент формування, розвитку та використання трудових ресурсів (на прикладі ТОВ «Завод Спецмашремонт») / Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю 073 «Менеджмент» (освітньо-професійна програма «Менеджмент у сфері послуг»). КЗВО «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія» ЗОР, Запоріжжя, 2024.

У роботі розглянуто сутність і класифікацію трудових ресурсів підприємства; досліджено теоретичні аспекти формування трудових ресурсів та їх використання на підприємствах; визначено показники ефективності використання трудових ресурсів; досліджено організаційно-економічну характеристику ТОВ «Завод Спецмашремонт»; проведено діагностику використання трудових ресурсів підприємства; проаналізовано ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві ТОВ «Завод Спецмашремонт»; запропоновано концептуальний підхід до удосконалення організації відтворення трудових ресурсів; визначено напрямки удосконалення аналізу використання трудових ресурсів на ТОВ «Спецмашремонт».

Кваліфікаційна робота містить 74 с., 21 табл., 9 рис., 40 джерел.

Ключові слова: персонал, система, трудові ресурси, професійна етика, мотивація, заробітна плата, підприємство, кадрова політика, співробітник, кадри.

Список публікацій здобувача за темою роботи:

1. IV Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених (м. Запоріжжя, 13-14 квітня 2023 року). Запоріжжя: Вид-во Хортицької національної академії, 2023.

2. Міжнародна науково-практична конференція «Стратегічні орієнтири освіти та реабілітації в умовах воєнного стану та повоєнного часу: проблеми, рішення, перспективи» м.Запоріжжя, 26-27 жовтня 2023 р. – Запоріжжя. Видавництво Хортицька навчально-реабілітаційна академія, 2023.

ABSTRACT

Kara M.V. Management of the formation, development and use of labor resources (on the example of "Zavod Spetsmasremont" LLC) / Qualification work for obtaining a master's degree in the specialty 073 "Management" (educational and professional program "Management in the field of services"). KZVO "Khortytsk National Educational and Rehabilitation Academy" ZOR, Zaporizhzhia, 2024.

The work examines the essence and classification of labor resources of the enterprise; theoretical aspects of the formation of labor resources and their use at enterprises were investigated; indicators of the efficiency of the use of labor resources are determined; the organizational and economic characteristics of "Zavod Spetsmasremont" LLC were investigated; the diagnosis of the use of labor resources of the enterprise was carried out; the effectiveness of the use of labor

resources at the LLC "Zavod Spetsmasremont" enterprise was analyzed; a conceptual approach to improving the organization of reproduction of labor resources is proposed; directions for improving the analysis of the use of labor resources at Spetsmasremont LLC were determined.

The qualification work contains 74 pages, 21 tables, 9 figures, 40 sources.

Key words: personnel, system, labor resources, professional ethics, motivation, salary, enterprise, personnel policy, employee, personnel.

List of publications of the recipient by the topic of the work:

1. IV International Scientific and Practical Conference of Students and Young Scientists (Zaporizhia, April 13-14, 2023). Zaporizhzhia: Khortytsk National Academy Publishing House, 2023.

2. International scientific and practical conference "Strategic orientations of education and rehabilitation in the conditions of martial law and post-war times: problems, solutions, prospects" Zaporizhia, October 26-27, 2023 - Zaporizhia. Khortytsk educational and rehabilitation academy publishing house, 2023.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ.....	11
1.1. Сутність і класифікація трудових ресурсів підприємства.....	11
1.2. Формування трудових ресурсів та їх використання на підприємствах.....	16
1.3. Формування трудових ресурсів та їх використання на підприємствах.....	21
Висновки до розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ТОВ «ЗАВОД СПЕЦМАШРЕМОНТ».....	30
2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Завод Спецмашремонт».....	30
2.2. Діагностика використання трудових ресурсів на підприємстві.....	35
2.3. Діагностика ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві ТОВ «Завод Спецмашремонт».....	38
Висновки до розділу 2.....	46
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ТОВ «ЗАВОД СПЕЦМАШРЕМОНТ».....	48
3.1. Концептуальний підхід до удосконалення організації відтворення трудових ресурсів.....	48
3.2. Напрямки удосконалення аналізу використання трудових ресурсів на ТОВ «Спецмашремонт».....	58
Висновки до розділу 3.....	64
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	71

ВСТУП

Актуальність теми. Ринковий механізм господарювання в умовах обмеженості ресурсів потребує підвищення ефективності їх використання трудових ресурсів - основні рушійні сили діяльності, оскільки виробляють результат.

Управління трудовими ресурсами визнається однією з найважливіших сфер життя підприємства, здатного багаторазово підвищити її ефективність, а саме поняття «управління персоналом» розглядається досить широкому діапазоні: від економіко-статистичного до філософсько-психологічного.

Актуальність обраної теми обумовлена проблемами, що виникли на підприємстві: плинність кадрів та старіння персоналу. В умовах економічної кризи та необхідності інноваційного розвитку необхідно підвищувати ефективність використання трудового потенціалу підприємства, яке буде здатне вирішувати завдання стратегічного розвитку.

Питання вивчення трудових ресурсів мають значення при оцінці ринку праці. Проблема використання трудових ресурсів за останні роки ускладнилася появою нових факторів: у зв'язку зі зниженням народжуваності та підвищенням смертності скоротився приріст трудових ресурсів; змінився рівень життя населення та джерела поповнення доходу, а також умови праці та трудової діяльності; вищі вимоги пред'являються до використання трудових ресурсів; змінилися обсяги та напрямки міграцій; скорочення обсягів виробництва породило безробіття, що викликало освіту нової категорії населення – безробітних.

Таким чином, на сьогоднішній день, при вивченні проблем функціонування ринку праці назріла необхідність конкретизувати та систематизувати поняття та терміни, що стосуються категорії "трудоі ресурси", як основи, що формує структуру пропозиції на ринку праці.

Метою дослідження є дослідження менеджменту формування, розвитку та використання трудових ресурсів ТОВ «Завод Спецмашремонт».

Відповідно до мети дослідження були поставлені такі завдання:

- визначити сутність і класифікацію трудових ресурсів підприємства;
- дослідити теоретичні аспекти формування трудових ресурсів та їх використання на підприємствах;
- визначити показники ефективності використання трудових ресурсів;
- дослідити організаційно-економічну характеристику ТОВ «Завод Спецмашремонт»;
- провести діагностику використання трудових ресурсів підприємства;
- проаналізувати ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві ТОВ «Завод Спецмашремонт»;
- запропонувати концептуальний підхід до удосконалення організації відтворення трудових ресурсів;
- визначити напрямки удосконалення аналізу використання трудових ресурсів на ТОВ «Спецмашремонт».

Об'єкт дослідження – ТОВ «Спецмашремонт».

Предмет дослідження – процес менеджменту формування, розвитку та використання трудових ресурсів ТОВ «Завод Спецмашремонт».

Методологічною основою дослідження були наступні методи: аналітичний, статистичний, описовий, системний підхід до дослідження економічних процесів і явищ в контексті ринкової діяльності підприємства, графічний та аналітико-доказовий для формування пропозицій.

Інформаційну базу дослідження становлять монографії, навчальні посібники, статті у наукових періодичних виданнях, нормативно-правові акти, звіти міжнародних організацій, дані веб-сайтів, статистична інформація підприємства, Державної служби статистики України та Головного управління статистики в Запорізькій області.

Практичне значення одержаних результатів полягає у дослідженні системи менеджменту формування, розвитку та використання трудових ресурсів підприємства та визначенні проблематики, шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві і розроблення

заходів щодо поліпшення системи управління формування, розвитку та використання трудових ресурсів підприємства.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи. Основні положення, висновки та результати дослідження апробовані автором у доповіді та отримали позитивне схвалення на конференціях, зокрема:

1. IV Міжнародної науково-практичної конференції студентів та молодих вчених (м. Запоріжжя, 13-14 квітня 2023 року). Запоріжжя: Вид-во Хортицької національної академії, 2023.

2. Міжнародна науково-практична конференція «Стратегічні орієнтири освіти та реабілітації в умовах воєнного стану та повоєнного часу: проблеми, рішення, перспективи» м.Запоріжжя, 26-27 жовтня 2023 р. – Запоріжжя. Видавництво Хортицька навчально-реабілітаційна академія, 2023.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (40 найменування). Повний обсяг роботи становить 74 сторінок, містить 9 рисунків, 21 таблицю.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

1.1. Сутність і класифікація трудових ресурсів підприємства

Трудові ресурси – один з видів економічних ресурсів, який, як і інші ресурси, підпорядковується законам попиту та пропозиції на ринку праці [1].

Можна виділити деякі суттєві особливості, властиві ринку праці, такі як, підприємництво та праця є не тільки об'єктами, а й суб'єктами господарської діяльності. Так, працівник може активно та суттєво впливати на ринок праці – через профспілковий рух, через страйкову боротьбу, через переговорний процес із роботодавцями. Це зумовлює серйозні особливості функціонування ринку праці порівняно з рештою ринків. Особистісний, суб'єктивний характер трудових ресурсів багато в чому визначає і значний вплив країни на ринок трудових ресурсів.

Людський ресурс у світі, у системі виробництва товарів, є найбільш необхідним ресурсом та фактором виробництва. Тому дуже важливо забезпечити якісне відтворення трудових ресурсів, створити умови для всебічного розвитку працівників та надати їм можливості для повної реалізації їх здібностей.

У зв'язку з ототожненням багатьма авторами та науковцями понять «трудові ресурси», «робоча сила» і «трудовий потенціал», на нашу думку, є необхідним розрізнити ці поняття. Трактуювання терміну «трудові ресурси» різних дослідників наведено у табл. 1.1.

До складу трудових ресурсів включають працездатне населення, зайняте працею у сферах суспільної та індивідуальної трудової діяльності незалежно від віку.

Трудові ресурси за рівнем їхньої участі у трудовій діяльності розподіляють на активну (функціонуючу) та пасивну (потенційну).

Трактування терміну «трудові ресурси» різними авторами

Автор	Визначення
Богиня Д. П. [2]	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частка населення, що складається з трудящих міста та села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту.
Буряк П. Ю. [7]	Працездатна частка населення, яка має фізичний розвиток, інтелектуальні здібності, знання, які потрібні для роботи в народному господарстві.
Заславська Т. І. [27]	Сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах виробничих взаємовідносин.
Качан Є. П. [20]	Частина працездатного населення, яка володіє фізичними і інтелектуальними здібностями і знаннями, потрібними для здійснення корисної діяльності.
Лукашевич В. М. [23]	Головна продуктивна сила суспільства, носії (суб'єкти) взаємовідносин, що складаються у ході формування, розподілу та використання трудових запасів. Як економічна категорія – населення, що володіє фізичною та розумовою здатністю у відповідності з умовами відбитка робочої сили; як планово-облікова – населення у працездатному віці, зайняте і незайняте у суспільному створенні благ.
Махсма М. Б. [24]	Частка населення країни, що за власними інтелектуальними здібностями, фізичним розвитком і знаннями спроможна працювати в народному господарстві.
Олійник Є. О. [27]	Винятковий та надзвичайно вагомий вид економічних ресурсів, ціна котрого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички, знання, які можуть застосовувати у трудовому процесі та служити первинною інформаційною базою для планування й аналізу.
Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О., [26]	Проміжна категорія між «населення» і «сукупна робоча сила». Усе працездатне населення, зайняте, незалежно від віку, у галузях суспільного господарства й особистої трудової діяльності, також особи працездатного віку, котрі могли б брати участь у праці, але зайняті в домашньому й приватному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі.
Саблук П. Т., Орлатий М. К. [34]	Частка населення, яка має потрібний фізичний розвиток, інтелектуальні здібності та знання для роботи в всяких сферах економічної діяльності.
Єсінова Н. І. [18]	Працездатна частка населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями, придатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги

Кількість та структура трудових ресурсів залежить від встановлених законодавством верхнього та нижнього рівнів працездатного віку, та враховують за такими показниками: яка частка серед громадян

працездатного віку, скільки відсотків працездатних громадян зайняті у сфері суспільної праці та скільки громадян зайняті у суспільній праці з-поміж людей за межами працездатного віку.

Отже, під економічною категорією «трудові ресурси» розуміється частина працездатного, фізично та розвиненого населення, яка має освіту та професійні навички і може працювати в суспільно корисній праці. У поняття «трудові ресурси» включені та діючі та потенційні працівники.

Конкретизована вище категорія «трудові ресурси», в основу системи якої покладено 4 фактори, за якими можна класифікувати населення: демографічний (за віком); економічний (за джерелом засобів існування); трудовий (за участі у трудовій діяльності товариства); соціальний (за рівнем трудової активності) представлено на рисунку 1.1.

Поняття «трудові ресурси» як соціально-економічний об'єкт є системною освітою, що відрізняється специфічною спільністю у внутрішній організації. Отже, трудові ресурси – це ціла понятійно-термінологічна система, у складі якої категорії населення, пов'язані один з одним ступенем участі у трудовій діяльності товариства. У зв'язку з цим, є сенс під терміном «трудові ресурси» мати на увазі загальну назву всієї понятійно-термінологічної системи, а його смислове навантаження перенести на термін «економічно активне населення».

Виходячи з цього, найбільш повним та прийнятним визначенням «трудоу ресурсів» як понятійно-термінологічної системи вважатимуться визначення: трудові ресурси – це «сукупність членів суспільства, здатних брати участь у громадському виробництві при даному розвитку продуктивних сил та в рамках даних виробничих відносин». Найбільш прийнятним визначенням категорії «економічно активне населення», на наш погляд, є визначення – «до економічно активного населення належить все населення, яке має дохід від занять, незалежно від того, що є його джерелом (робота за наймом, відсотки на капітал, дохід від здачі в оренду землі або

нерухомої власності, спекуляції тощо), а також безробітні, які потребують роботи і шукають її».

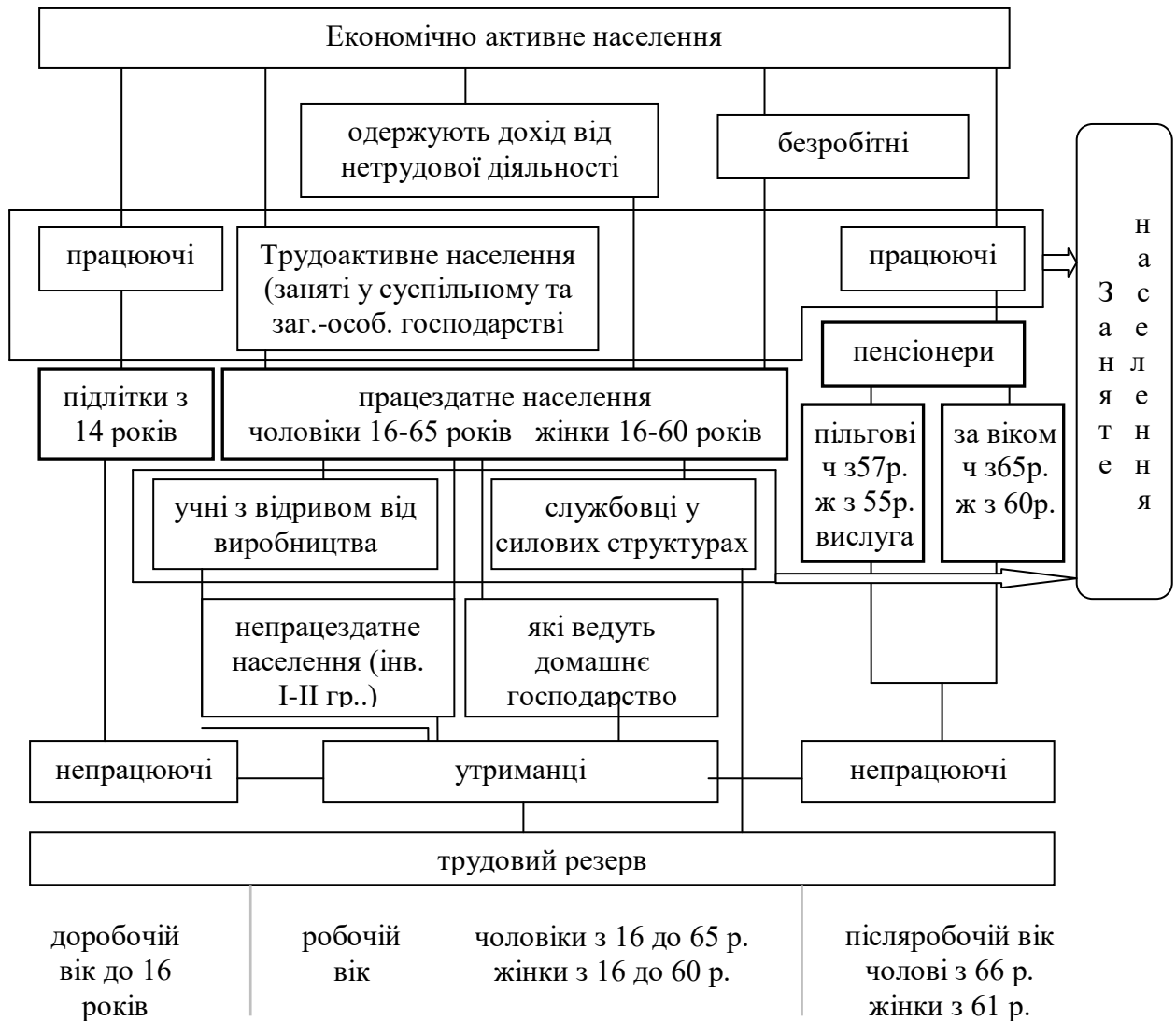


Рис. 1.1. Понятійно-термінологічна система «трудоі ресурси»

Базовою є класифікація працівників, яка передбачає виділення двох основних частин персоналу щодо участі у процесі виробництва – робочих і службовців (рис. 1.2).

Робітники, чи виробничий персонал, здійснюють трудову діяльність у матеріальному виробництві з переважною часткою фізичної праці. Вони забезпечують випуск продукції, її обмін, збут та сервісне обслуговування..

Результатом праці виробничого персоналу є продукція у речовій формі (будівлі, споруди, автомобілі, меблі тощо).

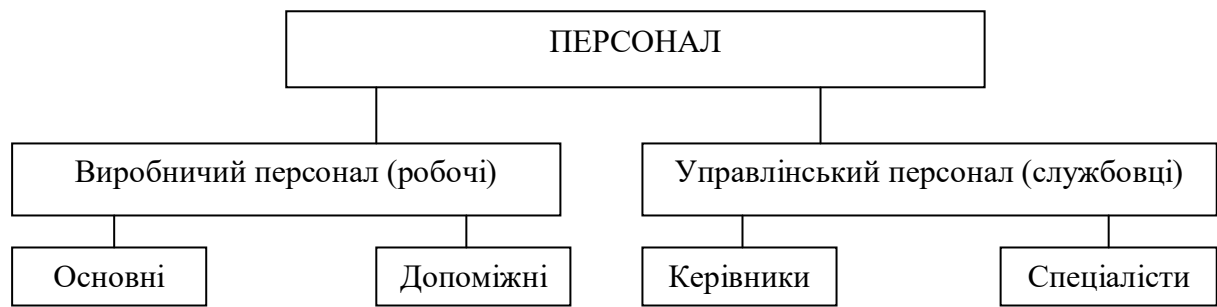


Рис. 1.2. Класифікація персоналу

В інших галузях економіки може бути інше трактування – наприклад, у автотранспортних підприємствах основним виробничим персоналом є водії, а результатом їх праці – надана транспортна послуга перевезення вантажів чи пасажирів.

Службовці або управлінський персонал здійснюють трудову діяльність у процесі управління виробництвом з переважною часткою розумової праці. Вони зайняті переробкою інформації з використанням технічних засобів управління. Основним результатом їх трудовий діяльності є вивчення проблем управління, створення нової інформації, зміна її змісту чи форми, підготовка управлінських рішень, а після вибору керівником найефективнішого варіанту – реалізація та контроль виконання рішень. Управлінський персонал підрозділяється на дві групи – керівники та фахівці.

Принципова відмінність керівників від фахівців полягає в юридичному праві прийняття рішень та наявність у підпорядкуванні інших працівників. Залежно від масштабу управління розрізняють лінійні керівники, які відповідають за прийняття рішень щодо всіх функцій управління, та функціональні керівники, що реалізують окремі функції управління [5].

Крім того, розрізняють керівників вищого рівня управління підприємством (директор та його заступники), середнього рівня (начальники цехів та підрозділів) та нижнього рівня (начальники дільниць, майстри).

Фахівців підприємства можна розділити на три основні групи залежно від результатів їхньої праці:

1) функціональні спеціалісти управління, результатом діяльності яких є управлінська інформація (референти, економісти, бухгалтери, фінансисти, маркетологи тощо);

2) фахівці-інженери, результатом діяльності яких є конструкторсько-технологічна або проєктна інформація в галузі техніки та технології виробництва (технологи, інженери, конструктори, будівельники, проєктувальники та ін.);

3) службовці – технічні фахівці (машиністки, оператори, кур'єри, ліфтери, комірники, офіціанти та ін.), що виконують допоміжні роботи у управлінському процесі.

Співвідношення працівників за категоріями характеризує структуру трудових ресурсів підприємства.

1.2. Формування трудових ресурсів та їх використання на підприємствах

Формування трудових ресурсів відбувається під впливом певних чинників – соціальних, економічних, демографічних.

На нашу думку, найбільше впливають на формування трудових ресурсів фактори – це економічні.

У аналізованій системі економічних чинників – це, звісно, рівень прибутковості, безробіття, ресурси виробництва (рис. 1.3.).

Крім цього, розглянемо докладно соціальні фактори: це соціальна структура населення, забезпеченість житлом, медичним обслуговуванням, наявність закладів освіти, дошкільних закладів, газифікація, наявність доріг із твердим покриттям тощо.

Ряд авторів розглядають соціальну інфраструктуру як компонент якості життя. Він зазначає, що матеріальна база та нематеріальні активи соціальної інфраструктури мають забезпечити різноманітність та доступність для людей товарів та послуг, що стосуються житла, побуту, охорони здоров'я та

соціального захисту, зайнятості, пересування та міграції, організації їхнього дозвілля та вільного часу, розвитку здібностей та духовного світу [11]. Інші автори зазначають, що не можна домогтися сталого відтворення підприємництва, якщо не буде розвинена соціальна інфраструктура [15]. Таким чином, соціальна інфраструктура являє собою комплекс, який створює сприятливі умови людської діяльності та відтворення населення.

Основні фактори формування трудових ресурсів
--

Економічні:	Соціальні:	Демографічні:
рівень доходів	школи	рівень смертності
рівень безробіття	дитячі садки, ясла	
спец. рівні життя	медичні заклади	рівень народжуваності
ресурси виробництва	клуб	міграція
	бібліотека	продовження життя
	газифікація	
	забезпечення житлом	
	дороги з твердим покриттям	

Рис. 1.3. Групи факторів формування трудових ресурсів

Поліпшення соціальних та економічних умов веде до збільшення народжуваності та згасання відтоку населення. До демографічних чинників, які впливають на формування трудових ресурсів належать рівень народжуваності та смертності, тривалість життя, а також міграції населення (рис. 1.3.).

Усі групи основних факторів необхідно розглядати у взаємодії, оскільки тільки при цьому працюють усі фактори формування трудових ресурсів.

Аналіз показників використання трудових ресурсів організації проводять у такій послідовності:

- аналіз забезпеченості організації кадрами (за статтю, за віком, за професіями та за кваліфікацією, за сімейним станом тощо);
- аналіз руху робочої сили в організації;

- аналіз складу та структури персоналу організації;
- аналіз продуктивності праці;
- аналіз співвідношення темпів зростання середньої заробітної плати та середньої продуктивності праці;
- зведений аналіз резервів зростання випуску продукції за факторами, пов'язаними з використанням трудових ресурсів

Джерелами інформації для аналізу трудових ресурсів виступають: звіт про чисельність персоналу, форма 1-т, штатний розпис організації, розрахунок потреби організації у кадрах, дані табельного обліку про рух робочої сили, дані відділу кадрів тощо.

Основними завданнями аналізу є:

- вивчення та оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами в цілому, а також за категоріями та професіями;
- визначення та вивчення показників плинності кадрів;
- виявлення резервів трудових ресурсів, більше повного та ефективного їх використання;
- вивчення та оцінка рівня продуктивності праці для підприємства;
- вивчення організації оплати праці персоналу підприємства;
- вивчення динаміки зростання середньої заробітної плати та розгляд її відповідності зростанню продуктивності праці та ін.

Великий вплив на формування трудових ресурсів надає рівень заробітної плати. Якщо використати показник абсолютної величини заробітної плати, то це не дасть аналітику вивчити динаміку заробітної плати, що не дозволить встановити реальної картини ні рівня інфляції, ні зміни виробничих відносин.

Абсолютні показники заробітної плати не зможуть показати реальні зміни заробітної плати у динаміці. Для проведення аналізу динаміки заробітної плати запроваджується новий показник, який би враховував купівельну спроможність з урахуванням інфляції. Для цього, необхідно ввести показник сумісності рівня заробітної плати з урахуванням

прожиткового мінімуму. Порівняна заробітна плата (новий показник) розраховується з урахуванням прожиткового мінімуму базового та поточного періодів:

$$ЗП_{\text{пор}} = ЗП_{\text{ном}} \frac{\text{ПМ}_{\text{баз}}}{\text{ПМ}_{\text{п}}}$$

де $ЗП_{\text{пор}}$ – порівняльна заробітна плата;

$ЗП_{\text{ном}}$ – номінальна заробітна плата;

$\text{ПМ}_{\text{баз}}$ – прожитковий мінімум базового періоду;

$\text{ПМ}_{\text{п}}$ – прожитковий мінімум поточного періоду.

Величини $\text{ПМ}_{\text{баз}}$ і $\text{ПМ}_{\text{п}}$ запитуються в обласному статистичному управлінні. Залучення величин прожиткового мінімуму при розрахунках порівняно із заробітною платою вкрай необхідна, оскільки рівень доходів населення вкрай низький.

Узагальнюючим показником ефективності використання трудових ресурсів є продуктивність праці. Вироблення – це співвідношення кількості продукції до працівників або ж вартості продукції на одиницю часу. За допомогою розрахунку вироблення оцінюється динаміка продуктивності праці шляхом зіставлення її фактичного та планового показника.

Розраховується за такою формулою:

$$В = Q / T,$$

де Q – обсяг продукції у вартісному, натуральному вираженні чи нормо-годинах;

T – кількість робочого часу, витраченого на виробництво продукції.

Трудомісткість – це співвідношення витрат праці та одиниць виробленої продукції. Це величина, обернена продуктивності.

$$T_{\text{п}} = T/Q,$$

де T – кількість робочого часу, витраченого на виробництво продукції;
 Q – обсяг продукції у вартісному, натуральному вираженні або в нормо-годинник.

Трудомісткість буває:

- технологічна – витрати праці працівників, зайнятих переважно процесі виробництва;
- обслуговування виробництва – праця працівників, зайнятих обслуговуванням основного виробництва та ремонтом його обладнання;
- виробнича – це сума технологічної та обслуговуючої;
- управління виробництвом – витрати праці управлінського персоналу, охорони;
- повна – складається з виробничої та управлінської трудомісткості.

При аналізі продуктивності визначають такі пункти: коефіцієнт виконання завдань; ступінь трудомісткості; фактори її зниження/зростання; резерви підвищення.

Система показників ефективності використання трудових ресурсів наведено на рис. 1.4.

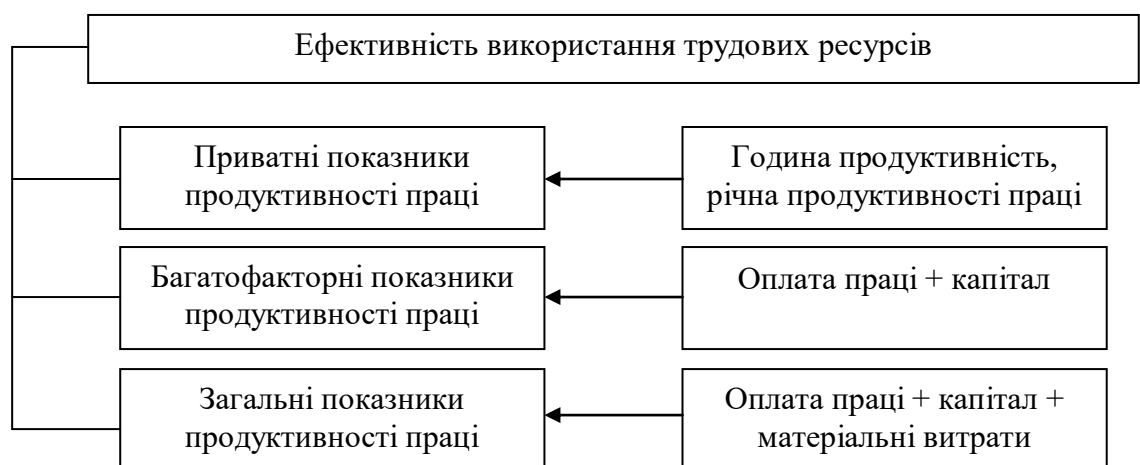


Рис. 1.4. Система показників ефективності використання трудових ресурсів

На думку деяких авторів, необхідно застосовувати систему показників для визначення продуктивності праці з практичної точки зору враховуючи доцільність певного підприємства. Цю систему необхідно уявити як різновиди приватних показників, при розрахунку яких використовується один тип застосованого ресурсу, а при багатофакторних – використовуються кілька видів ресурсів. Необхідно виділити загальні показники, з яких у розрахунок приймаються всі види ресурсів, що використовуються.

Аналізуючи систему показників ефективності, можна зробити висновок, що часткові показники продуктивності праці характеризують випускати продукцію на одиницю повної собівартості. Загальний показник продуктивності праці характеризує ефективність праці з використанням усіх ресурсів, які в даному випадку задіяні у технологічному процесі. Аналізуючи ефективність використання трудових ресурсів, певне значення має розрахунок багатофакторної та загальної ефективності показників продуктивності праці.

1.3. Показники ефективності використання трудових ресурсів

Будь-яка компанія повинна мати концепцію кадрової політики, яка розробляється власниками, вищим керівництвом, кадровими департаментами на основі аналізу структури персоналу, прогнозів розвитку виробництва, стану ринку праці [23].

Іноді ця робота проводиться за допомогою спеціальних консалтингових компаній. Хоча оплата подібних послуг дуже висока, віддача, як показують дослідження, що помітно перевищує витрати.

Елементами концепції кадрової політики є:

- цілі та основні напрямки роботи з кадрами;
- функції кадрових служб;
- принципи оплати праці та стимулювання;
- система соціальних гарантій;

- механізм взаємодії з профспілками та укладання колективних договорів;

- формулювання кадрової політики компанії здійснюється під впливом ряду факторів, які можна поділити на внутрішні та зовнішні.

Зовнішні чинники: національне трудове законодавство, взаємовідносини з галузевими профспілками, економічна кон'юнктура, перспективи розвитку ринку праці [25].

Внутрішні фактори: структура та цілі організації, технології що застосовуються, територіальне розміщення фірми, відносини та морально-психологічний клімат у колективі, панівна організаційна структура.

Вирізняють кілька підходів до формування кадрової політики:

- з позиції інструкцій, технічних регламентацій тощо (у великих фірмах);

- з позиції трудового колективу;

- з позиції компромісу між усіма учасниками.

У великих компаніях кадрова політика та її найважливіші напрямки зазвичай офіційно оголошуються та фіксуються в загально корпоративні документи – меморандуми, інструкції тощо.

У невеликих фірмах вона зазвичай спеціально не розробляється, а існує як система неофіційних установок власників [14].

Основними функціями кадрової політики є:

- обґрунтованість методологічних засад роботи з персоналом;

- визначення загальних вимог до персоналу та витрат на нього;

- вироблення позицій за окремими напрямками роботи з людьми (залучення, переміщення, оцінка, звільнення, дозвіл трудових конфліктів, стимулювання, налагодження соціального партнерства, адаптація, навчання, розвиток тощо);

- інформаційна підтримка управління людськими ресурсами;

- контроль персоналу.

У цьому вирішуються такі конкретні завдання [7]:

1) визначення загальної стратегії, цілей управління персоналом формування ідеології та принципів кадрової роботи. Побудова системи мотивації в організації;

2) планування потреби організації у персоналі з урахуванням існуючого кадрового складу;

3) залучення, відбір та керівництво персоналом;

4) підвищення кваліфікації персоналу та його перепідготовка;

5) побудова та організація робочого процесу, у тому числі визначення робочих місць, умов праці, змісту та послідовності виконання робіт та інше.

У різних організаціях існують різні типи кадрової політики, проте їх можна згрупувати за двома принципами. Класифікація типів кадрової політики схематично наведена на рис. 1.5.

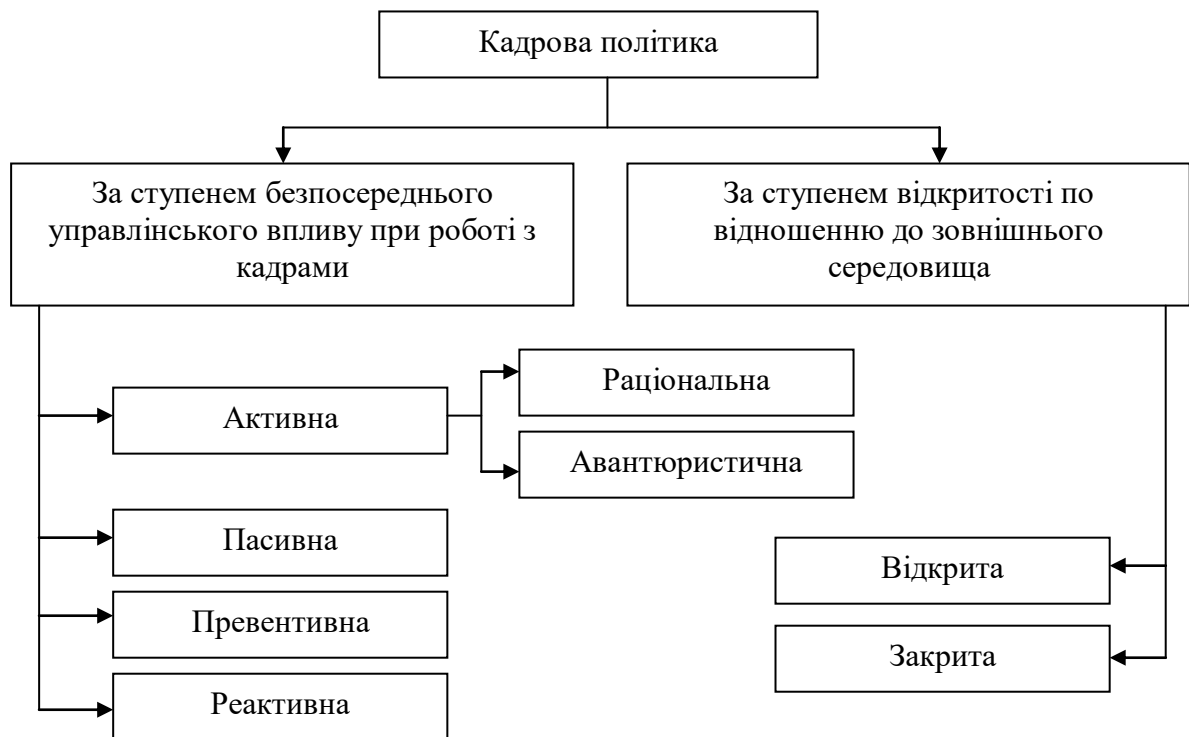


Рис. 1.5. Типи кадрової політики

Перший принцип свідчить про ступінь реалізації діяльності організації положень кадрової політики, на основі яких здійснюється безпосередній управлінський вплив під час роботи з кадрами. У відповідності до даного

принципу можна виділити такі типи кадрової політики: активна, пасивна, превентивна, реактивна.

Другий принцип показує, що керівництво орієнтується на внутрішні чи зовнішні джерела набору кадрів та демонструє ступінь відкритості організації по відношенню до зовнішнього середовища. Тут виділяють два типу кадрової політики: відкрита та закрита [31].

Для характеристики трудового потенціалу підприємства використовується ціла система показників.

Кількісна характеристика персоналу вимірюється насамперед такими показниками, як облікова, явочна та середньооблікова чисельність працівників [32].

Облікова чисельність – це кількість працівників облікового складу на певну дату з урахуванням прийнятих та вибулих за цей день працівників.

Явочна чисельність включає лише працівників, які з'явилися працювати.

Для визначення чисельності працівників за певний період використовується показник середньооблікової чисельності.

Середньооблікова чисельність працівників за місяць визначається як часне від поділу суми всіх облікових даних за кожен день на календарне число днів в місяці. При цьому у вихідні та святкові дні показується облікова чисельність працівників за попередню дату. Середньооблікова чисельність працівників за квартал (рік) визначається шляхом підсумовування середньомісячної чисельності працівників за всі місяці роботи підприємства у кварталі (року) та поділу отриманої суми на 3.

Рух працівників для підприємства (оборот) характеризують такі показники [30]:

- коефіцієнт обороту по прийому – це відношення чисельності всіх прийнятих працівників за цей період до середньооблікової чисельності працівників за той самий період;

- коефіцієнт обороту з вибуття – це співвідношення всіх вибулих працівників до середньооблікової чисельності працівників;

- коефіцієнт плинності кадрів – це співвідношення вибулих з підприємства з неповажних причин (за ініціативою працівника через прогули та ін.) до середньооблікової чисельності (визначається за певний період).

Розрахунок чисельності працюючих – це найважливіше завдання визначення обґрунтованої потреби у кадрах для забезпечення безперебійного виробничого процесу для підприємства.

Планові розрахунки за кожною категорією працюючих ведуться із застосуванням різних методів визначення необхідної їхньої чисельності.

Розрахункова чисельність промислово-виробничого персоналу (Ч_{пвп}) на плановий період визначається виходячи з базисної чисельності (Ч_б), планованого індексу зміни обсягу виробництва (I_q) та відносної економії чисельності, отриманої внаслідок пофакторних розрахунків зростання продуктивності праці (1.1):

$$Ч_{пвп} = Ч_{б} \times I_q \times E_q \quad (1.1.)$$

Точнішим є метод розрахунку планової чисельності промислово-виробничого персоналу на основі повної трудомісткості виготовлення продукції:

$$Ч_{пвп} = \frac{\sum t}{B \times K_{в.н.}} \quad (1.2.)$$

де $\sum t$ - повна планова трудомісткість виробничої програми, люд./ год.;

B - баланс робочого часу одного працівника (розрахунковий ефективний фонд робочого дня);

K_{в.н.} – очікуваний коефіцієнт виконання норм.

Загальна чисельність робочих (чол.), зайнятих на роботах, що нормуються, визначається за формулою (1.3):

$$Ч_v = \frac{\sum t * m}{Б \times К_{в.н.}} \quad (1.3)$$

де t – планова трудомісткість одиниці певного виду продукції, люд. / год.;

m – кількість виробів даного виду продукції, одиниць.

Чисельність основних робітників, зайнятих на ненормованих роботах, а також допоміжних робітників розраховується за нормами обслуговування р обліком змінності робіт [37].

При складанні балансу робочого часу визначають кількість днів або годин, які слід відпрацювати кожному робітнику протягом планового періоду, кількість днів неявок на роботу, середню тривалість робітника дня одного середньооблікового робітника.

У балансі робочого часу розрізняють три категорії фонду часу: календарний, номінальний та ефективний.

Календарний фонд дорівнює кількості календарних днів планового періоду, а номінальний – за умови перервного виробництва – календарного з урахуванням відрахування вихідних та святкових днів.

Номінальний фонд за вирахуванням неявок внаслідок хвороби, відпусток та виконання громадських та державних обов'язків складає ефективний фонд робочого дня.

Чисельність керівників, фахівців та службовців розраховується за кожною функцією методом прямого нормування або методом кореляційної залежності.

Керівники підприємств під час встановлення чисельності управлінського персоналу можуть керуватися типовими штатними розкладами, розробленими НДІ.

Чисельність непромислового персоналу залежить від чисельності промислово-виробничого персоналу і визначається окремо кожному виду діяльності з урахуванням особливостей (дитячі установи, житлово-комунальне господарство, підсобне сільське господарство тощо).

Основним якісним показником трудового потенціалу є продуктивність праці [24].

Продуктивність праці – це її ефективність, результативність.

Для вимірювання продуктивності праці використовуються два показники: вироблення та трудомісткість.

Виробіток – це кількість продукції, виробленої в одиницю робочого часу або припадає на одного середньострокового працівника на рік (квартал, місяць).

Трудомісткість характеризує витрати робочого часу на виробництво одиниці продукції чи роботи.

Вироблення – найбільш поширений та універсальний показник праці. Для її вимірювання використовують натуральні, умовно-натуральні та вартісні (грошові) одиниці виміру.

Одиниці трудомісткості – нормо-годинник. Праця, витрачена на виробництво продукції, може бути виражена у людино-годинах, людино-днях чи середньостроковою чисельністю працюючих [3].

Залежно від способу вираження обсягу продукції розрізняють три основні методи вимірювання продуктивності праці: натуральний, трудовий та вартісний.

При натуральному методі рівень продуктивності праці обчислюється як відношення обсягу продукції у фізичних одиницях виміру до середньострокової чисельності.

При трудовому методі обсяг продукції обчислюється нормо-годинах.

Рівень продуктивності праці вартісним методом визначається шляхом розподілу обсягу продукції в грошах на середньострокову чисельність.

Залежно від складу витрат, що включаються до трудомісткості продукції, розрізняють такі її види:

- а) технологічна трудомісткість (витрати праці основних робітників);
- б) трудомісткість обслуговування виробництва (витрати праці допоміжних робітників);
- в) виробнича трудомісткість (витрати праці основних та допоміжних робітників);
- г) трудомісткість управління виробництвом (витрати праці керівників, спеціалістів та службовців);
- д) повна трудомісткість (витрати праці всього промислового персоналу).

Чинники підвищення продуктивності праці можна класифікувати за трьома напрямками [9]:

- 1) фактори, що створюють умови для зростання продуктивності праці: рівень розвитку науки, підвищення кваліфікації працівників, зміцнення трудової дисципліни, скорочення плинності кадрів тощо);
- 2) фактори, що сприяють зростанню продуктивності праці: матеріальне та моральне стимулювання, удосконалення оплати праці, впровадження науково та технічно обґрунтованих норм праці, впровадження прогресивної технології та ін.
- 3) фактори, що безпосередньо визначають рівень продуктивності праці на підприємстві: механізація та автоматизація виробничих процесів, поліпшення якості праці, ліквідація простоїв, усунення браку, вдосконалення управління та організації праці та ін.

Базою підвищення рівня продуктивності праці є науково-технічний прогрес.

Постійний пошук та реалізація резервів зростання продуктивності праці є найважливішим завданням підприємства. Але високопродуктивна праця можлива лише за високого рівня оплати праці, визначеного стимулюванні та мотивуванні [10].

Висновки до 1 розділу

Отже, під економічною категорією «трудові ресурси» розуміється частина працездатного, фізично та розвиненого населення, яка має освіту та професійні навички і може працювати в суспільно корисній праці. У поняття «трудові ресурси» включені та діючі та потенційні працівники.

Великий вплив на формування трудових ресурсів надає рівень заробітної плати. Якщо використати показник абсолютної величини заробітної плати, то це не дасть аналітику вивчити динаміку заробітної плати, що не дозволить встановити реальної картини ні рівня інфляції, ні зміни виробничих відносин.

Часткові показники продуктивності праці характеризують випускати продукцію на одиницю повної собівартості. Загальний показник продуктивності праці характеризує ефективність праці з використанням усіх ресурсів, які в даному випадку задіяні у технологічному процесі. Аналізуючи ефективність використання трудових ресурсів, певне значення має розрахунок багатофакторної та загальної ефективності показників продуктивності праці.

Постійний пошук та реалізація резервів зростання продуктивності праці є найважливішим завданням підприємства. Але високопродуктивна праця можлива лише за високого рівня оплати праці, визначеного стимулюванні та мотивуванні.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ТОВ «ЗАВОД СПЕЦМАШРЕМОНТ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Завод Спецмашремонт»

Товариство з обмеженою відповідальністю ТОВ «Завод Спецмашремонт» займається виробництвом машин і устаткуванням для металургії та виготовленні нестандартного обладнання, виробництві металоконструкцій різного призначення для підприємств машинобудування, металургії, хімічної та інших галузей промисловості. Юридична адреса підприємства: 69008, Запорізька область, місто Запоріжжя, вулиця штабна, будинок 9, керівником якого є Янков Анатолій Іванович. Код ЄДРПОУ 33134397. Завод розпочав свою діяльність 17 серпня 2004 р. Розмір статутного капіталу складає 10 000 000 грн.

Організаційна структура підприємства наведена на рисунку 2.1.

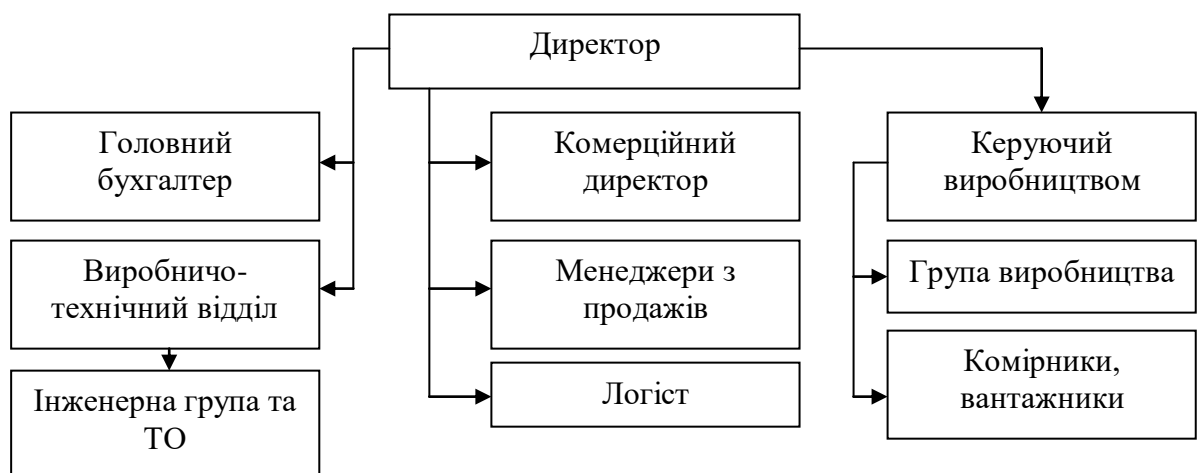


Рис. 2.1. Організаційна структура підприємства ТОВ «Завод Спецмашремонт»

Основні види послуг, які надає підприємство наведено в таблиці 2.1.

Основні послуги ТОВ «Завод Спецмашремонт»

<p>Виробництво металевих конструкцій, зварювальні роботи</p>	<p>Виконання якісних зварювальних робіт передбачає спеціалізацію та високу організацію робочих місць. Наше підприємство має окремі ділянки для виконання зварювальних робіт з наявністю роликівих стендів, поворотних консолей для підвіски. Зварювальні роботи виконуються в середовищі захисних газів автоматичним та напівавтоматичним зварювальним обладнанням. Зварювальники підприємства проходять своєчасну атестацію. Маємо величезний досвід у виготовленні металевих конструкцій промислового та будівельного призначення, ємностей, газоходів, кабельних естакад, корпусів фільтрів, циклонів, бункерів, ферм, колон. Металоконструкції, що виробляються, супроводжуються сертифікатами УкрСЕПРО.</p>
<p>Механічна обробка, виготовлення деталей</p>	<p>До механічної обробки звертаються тоді, коли підібрати необхідну деталь серед готових запасних частин неможливо. Саме в таких випадках доводиться виготовляти потрібну деталь на замовлення.</p> <p>Оснащення нашого цеху механічної обробки дозволяє виготовляти за кресленнями замовника деталі будь-якої складності. Надаємо послуги з відновлення деталей, вузлів чи частин різного промислового обладнання. Обробка металів виконується на сучасному верстатному устаткуванні.</p> <p>Верстатний парк дозволяє виконувати такі види робіт: токарні, фрезерні, свердлильні, стругальні, розточувальні, шліфувальні, долбінні, точильні, нарізку зубів, термічну обробку.</p>
<p>Виробництво нестандартного обладнання за кресленнями замовника</p>	<p>Одним із основних напрямків нашої компанії є виготовлення для підприємств машинобудування, металургії, гірничодобувної та інших галузей промисловості нестандартного обладнання – починаючи від різних вузлів, змінних деталей та допоміжних металоконструкцій до готових рішень виробничого циклу.</p> <p>Наш завод спеціалізується на виготовленні нестандартних редукторів та їх корпусів, клапанів (дросельних, жалюзійних, гідравлічних, електромагнітних), конвеєрів (стрічкових, скребкових), подушок (валкових, опорних), вузлів газоочищення, фільтрів рукавних, кранових гальм.</p>
<p>Порізка металу за кресленнями замовника</p>	<p>Плазмове різання металу використовується для розкрою листів вуглецевих, жароміцних, легованих сталей. Використання даного способу обробки листового металу дозволяє точно дотримуватися встановлених технологічних норм та вимог замовників до швидкості та ступеня точності обробки.</p> <p>Виконувати різи малої ширини, забезпечувати мінімальну деформацію металу, отримувати високу якість кромок.</p> <p>Наше підприємство оснащене високотехнологічним обладнанням плазмового та кисневого різання, що дозволяє швидко та якісно виконувати порізку листового металу товщиною від 1 мм до 350 мм та розміром до 2000 x 9000 мм.</p>

Основні економічні та фінансові показники діяльності ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2019-2021рр. представлено в таблиці 2.2., складеної на підставі річних та фінансових звітів про фінансові результати.

Таблиця 2.2

**Фінансові показники діяльності ТОВ «Завод Спецмашремонт» за
2019-2021 рр.**

Показник	Значення показника		
	2019р.	2020р.	2021р.
Виробництво продукції, тис.грн.	12051,4	10599,0	14121,0
Обсяг виробництва в діючих оптових цінах, тис. грн.	84360,0	74193,0	98847,0
Чисельність промислово-виробничого трудових ресурсів (ПВП), чол.	147	154	167
з них робітники:			
- основні	68	71	80
- допоміжні	54	55	61
керівники і службовці, чол.	14	16	19
керівники і службовці, чол.	43	44	45
Виробіток на одного працівника, тис. грн.	57300,9	48100,8	59100,9
Виробіток на одного робітника підприємства, тис. грн.	124000,6	104500,0	123500,6
Фонд оплати праці, всього тис. грн.	3270,5	3588,8	4358,7
Середньомісячна заробітна плата, грн.	18540,0	19420,0	21750,0
Середньорічна вартість ОВФ, тис. грн.	35640,0	35930,5	36130,5
Фондовіддача, грн.	2,37	2,06	2,74
Фондоємкість, грн.	0,42	0,48	0,37
Фондоозброєність праці, тис. грн./чол.	573,88	481,77	591,90
Загальні витрати на виробництво, тис. грн.	68331,6	59354,4	78089,1
Витрати на 1 грн. товарної продукції, грн.	0,81	0,80	0,79
Рентабельність продукції, %	23,5	25,0	26,6
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	83064,5	73672,0	97461,0
Собівартість реалізованої продукції	75164,76	65289,8	85898
Валовий прибуток	7899,7	8382,2	11563,0
Адміністративні витрати	650,5	730,1	812,7
Витрати на збут	1120,5	1360,1	1453,5
Прибуток від іншої операційної діяльності	6128,7	6292,0	9296,8
Прибуток від операційної діяльності	6128,7	6292,0	9296,8
Прибуток від іншої звичайної діяльності	6128,7	6292,0	9296,8
Прибуток від звичайної діяльності	6128,7	6292,0	9296,8
Податок на прибуток	1532,2	1573,0	2324,2
Чистий прибуток	4596,6	4719,0	6972,6

Аналіз фінансових показників роботи ТОВ «Завод Спецмашремонт» показав позитивну динаміку у 2021 році порівняно з 2020 р. і 2019 р., а саме: збільшення обсягу виробленої продукції збільшився на 17,17%; збільшення основних виробничих фондів на 1,37%, фондівіддача зросла на 15,58%,

фондоємність зменшилась на 13,48%, але у зв'язку зі збільшенням кількості робітників, зменшився виробіток на одного робітника на 0,4%. Динаміка змін основних показників діяльності підприємства наведено на рис. 2.2. та 2.3.

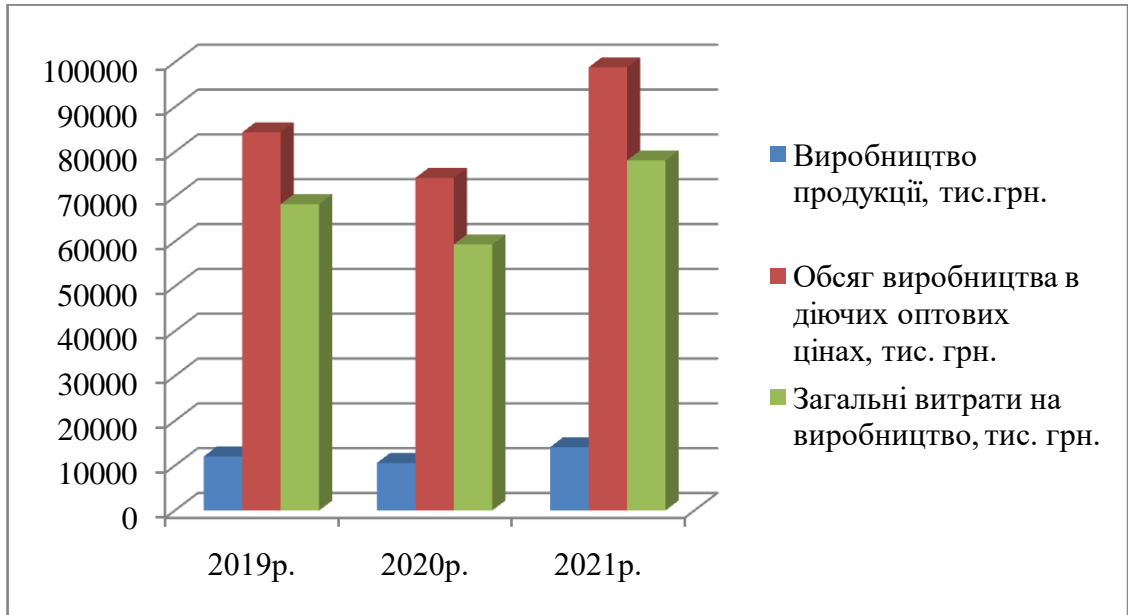


Рис. 2.2. Динаміка зміни основних економічних показників діяльності ТОВ «Завод Спецмашремонт», 2019-2021рр.

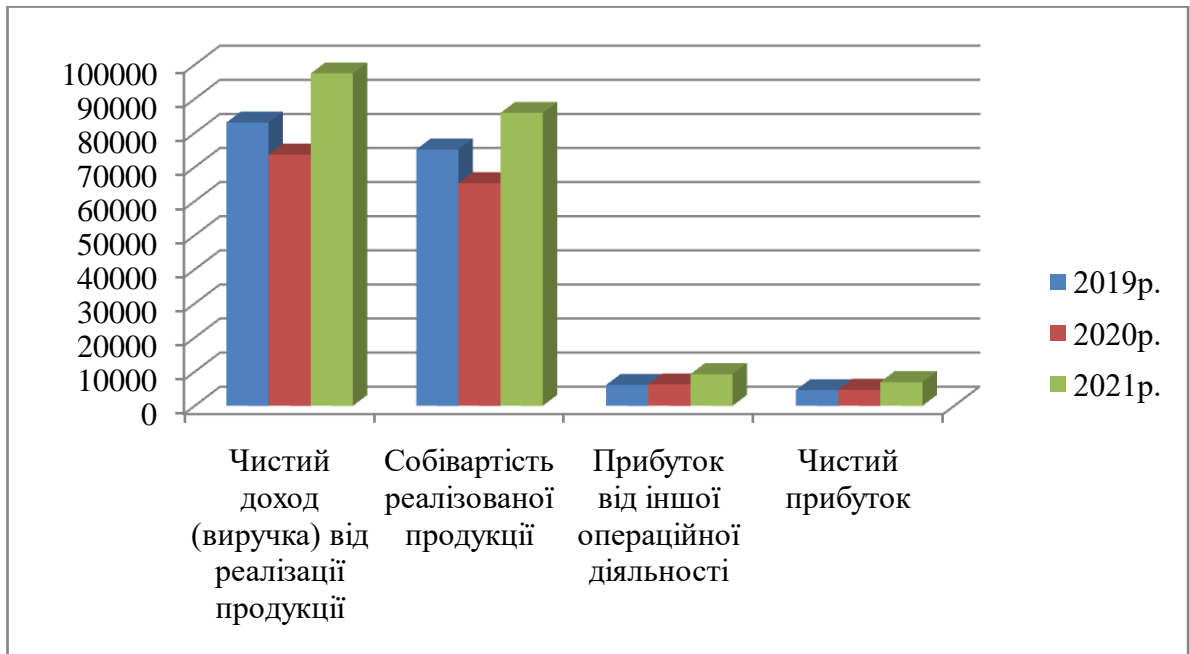


Рис. 2.3. Динаміка зміни основних фінансових показників діяльності ТОВ «Завод Спецмашремонт», 2019-2021рр.

З аналізу бачимо, що фінансові показники діяльності підприємства покращились у 2021 році порівняно з 2019р., а саме: чистий дохід збільшився на 17,33%, прибуток від операційної діяльності збільшився на 3004,8 та 3168 у 2020 та 2021 роках відносно 2019р., чистий прибуток зріс на 51,7%. У зв'язку зі збільшенням обсягів виробництва, збільшились витрати ТОВ «Завод Спецмашремонт» на 14,28%.

Також необхідно проаналізувати структуру собівартості для з'ясування частки заробітної плати в ній (табл. 2.3.).

Таблиця 2.3

Структура собівартості ТОВ «Завод Спецмашремонт»

Елементи витрат	Сума, тис.грн.			Структура витрат, %		
	2020р.	2021р.	абсолютне відхилення +, -	2020р.	2021р.	абсолютне відхилення +, -
Матеріальні витрати	37096,5	48727,6	69	62,5	62,4	-0,1
У тому числі:						
сировина та матеріали	34484,9	45369,8	69,1	58,1	58,1	0,0
паливо	712,3	1093,2	0,8	1,2	1,4	0,2
електроенергія	1899,3	2264,6	-0,9	3,2	2,9	-0,3
Заробітна плата	10980,6	13040,9	1,8	18,5	16,7	-1,8
Відрахування до фонду соц.захисту	4172,6	4955,5	0,8	7,0	6,3	-0,7
Амортизація основних засобів	6279,7	7996,3	1,5	10,58	10,24	-0,3
Інші витрати	825,0	3368,8	62,5	1,4	4,3	2,9
Повна виробнича собівартість	59354,4	78089,1	125,6	100	100	

З таблиці можна зробити висновок, що матеріальні витрати собівартості займають 62%, витрати на сировину і матеріали – 58,1%, заробітна плата у структурі собівартості продукції складає 18,5%.

Дослідження організаційно-економічної характеристики ТОВ «Завод Спецмашремонт» нарощує свій економічний потенціал та має перспективи подальшого розвитку.

2.2. Діагностика використання трудових ресурсів на підприємстві

Для дослідження використання трудових ресурсів на підприємстві в першу чергу потрібно проаналізувати забезпеченість персоналом шляхом порівняння фактичної чисельності працівників ТОВ «Завод Спецмашремонт» (табл. 2.4.).

Таблиця 2.4

Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами за категоріями у 2019-2022рр.

Працівники підприємства	2019р.	2020р.	2021р.		Відхилення		
			план	факт	2020 від 2019	2021 від 2020	від плану
Усього	147	154	168	167	7	13	-1
Робітники	68	71	80	80	3	9	0
Службовці	37	38	41	39	1	1	-2
Керівники	6	6	6	6	0	0	0
Фахівці	36	39	41	42	3	3	1

З таблиці видно, що за досліджуваний період кількість працівників на підприємстві збільшується, так у 2020 році збільшилась кількість робітників, фахівців та службовців на 7 чоловік, у 2021 році – на 13 чоловік. Далі проаналізуємо забезпеченість робітниками за структурними підрозділами (табл. 2.5.).

Таблиця 2.5

Аналіз забезпеченості робітниками ТОВ «Завод Спецмашремонт»

Працівники підприємства	2019р.	2020р.	2021р.		Відхилення		
			план	факт	2020 від 2019	2021 від 2020	від плану
Робітники цехів	48	49	53	54	1	5	1
Робітники складів	12	13	16	15	1	2	-1
Робітники транспортної служби	8	9	11	11	1	2	0
Всього	68	71	80	80	3	9	0

Найбільша кількість працівників на підприємстві працює в цехах – 54 людини (2021р), що є очевидним бо в цехах здійснюється виробничий

процес. Проаналізуємо якісний склад трудових ресурсів підприємства за віком та статтю (табл. 2.6.).

Таблиця 2.6

Якісний склад трудових ресурсів за віком на підприємстві, 2021р.

Вік	жінки	чоловіки
18-25	2	1
26-30	7	9
31-35	9	21
36-40	7	11
41-45	5	6
більше 45	1	1
всього	31	49

Отже, переважно на підприємстві працюють жінки та чоловіки віком від 26 років до 40 (23 особи – жінки та 41 особа – чоловіки). За статтю чоловіків працює на 18 осіб більше ніж жінок, що пояснюється здебільшого важкою фізичною працею. Проведемо аналіз показників за рівнем отриманої освіти аналогічно дослідженню за віком (табл. 2.7.).

Таблиця 2.7.

Класифікація трудових ресурсів за видами отриманої освіти

Види освіти	жінки		чоловіки		всього	
	усього	пит.вага	усього	пит.вага	усього	пит.вага
	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Вища	19	61,3	37	75,5	56	70,0
Неповна вища	1	3,2	2	4,1	3	3,8
Неповна середня	1	3,2	0	0,0	1	1,3
Середня	2	6,5	1	2,0	3	3,8
Середня-спеціалізована	8	25,8	9	18,4	17	21,3
Загальний підсумок	31	100,0	49	100,0	80	100,0

На підприємстві ТОВ «Завод Спецмашремонт» найбільше персоналу мають вищу освіту: 61,3% - жінок та 75,5% - чоловіків, в загальній кількості персоналу - 70% отримали вищу освіту, що характеризує персоналу даного підприємства як кваліфіковані трудові ресурси.

За стажем роботи трудові ресурси охарактеризовано в табл. 2.8.

На підприємстві більшість персоналу мають значний стаж роботи: 30% персоналу має стаж від 5 до 10 років, 45% - від 10 до 15 років, що говорить

про сформований склад трудових ресурсів ТОВ «Завод Спецмашремонт». Тільки 3,8% персоналу приймали на роботу на підприємство, який не мав стажу роботи.

Таблиця 2.8

**Характеристика трудових ресурсів ТОВ «Завод Спецмашремонт»
за стажем роботи у 2021 р.**

Стаж неперервної роботи	Число працюючих	Питома вага, %
До 1 року	3	3,8
Від 1 до 5 років	9	11,3
Від 5 до 10 років	24	30,0
Від 10 до 15 років	36	45,0
Більше 15 років	8	10,0
Разом	80	100,0

Аналіз руху трудових ресурсів підприємства наведено в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

**Аналіз показників плинності кадрів та руху трудових ресурсів ТОВ
«Завод Спецмашремонт» за період 2019-2021рр.**

Показники	2019р.	2020р.	2021р.	Відхилення	
				2020р. від 2019р.	2021р. від 2020р.
Коефіцієнт обороту по прийому	0,079	0,091	0,108	0,012	0,017
Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,035	0,031	0,03	-0,004	-0,001
Коефіцієнт плинності кадрів	0,021	0,015	0,012	-0,006	-0,003
Коефіцієнт постійності трудових ресурсів	0,895	0,915	0,922	0,02	0,007

Згідно досліджень показник обороту по прийому протягом періоду, який аналізується, збільшився, що пояснюється збільшенням чисельності персоналу.

2.3. Діагностика ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві ТОВ «Завод Спецмашремонт»

Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів проведемо аналіз показника прибутку, який має вагоме значення. В таблиці 2.10 наведено дані для факторного аналізу прибутку на одного працівника.

Таблиця 2.10

Вихідні дані для факторного аналізу прибутку на одного працівника ТОВ «Завод Спецмашремонт» за період 2019-2021рр.

Показник	план	факт	відхилення
2019 рік			
Прибуток від реалізації продукції, тис.грн.	10313,8	10715,3	401,6
Середньоспискова чисельність трудових ресурсів, чол.	146	147	1,0
Виручка від реалізації продукції, тис.грн.	82510,0	83064,5	554,5
Товарна продукція в діючих цінах, тис.грн	83500,0	84360,0	860,0
Питома вага виручки у вартості товарної продукції, %	98,81	98,46	-0,4
Прибуток на одного працівника, тис.грн.	70,6	72,9	2,25
Рентабельність продукції, %	12,4	12,7	0,4
Рентабельність продажів, %	12,5	12,9	0,4
Середньорічний виробіток робітника, тис.грн.	571,9	573,9	1,96
2020 рік			
Прибуток від реалізації продукції, тис.грн.	8265,0	8725,3	460,3
Середньоспискова чисельність трудових ресурсів, чол.	152	154	2,0
Виручка від реалізації продукції, тис.грн.	72500,0	73672,0	1172,0
Товарна продукція в діючих цінах, тис.грн	73500,0	74193,0	693,0
Питома вага виручки у вартості товарної продукції, %	98,64	99,30	0,7
Прибуток на одного працівника, тис.грн.	54,4	56,7	2,28
Рентабельність продукції, %	11,2	11,8	0,5
Рентабельність продажів, %	11,4	11,8	0,4
Середньорічний виробіток робітника, тис.грн.	483,6	481,8	-1,8
2021 рік			
Прибуток від реалізації продукції, тис.грн.	13200,0	14619,2	1419,2
Середньоспискова чисельність трудових ресурсів, чол.	168	167	-1,0
Виручка від реалізації продукції, тис.грн.	96200,0	97461,0	1261,0
Товарна продукція в діючих цінах, тис.грн	95000,0	98847,0	3847,0
Питома вага виручки у вартості товарної продукції, %	10,26	98,60	-2,7
Прибуток на одного працівника, тис.грн.	78,6	87,5	8,97
Рентабельність продукції, %	13,9	14,8	0,9
Рентабельність продажів, %	13,7	15,0	1,3
Середньорічний виробіток робітника, тис.грн.	565,5	591,9	26,4

Дослідження показало, що у 2020 році прибуток на одного працівника зменшився до 56,7 тис.грн, а у 2021 році збільшився до 87,5 тис.грн. За

попередніми дослідженнями видно, визначимо як змінився фактичний прибуток на одного працівника порівняно з плановими показниками:

а) середньорічний виробіток продукції одного працівника в діючих цінах:

$$2019\text{р.}: \Delta P_n = \Delta PV \times \chi_{P\Pi_0} \times P_{об_0} = 0,96 \times 0,9881 \times 12,5\% = 0,24 \text{ тис.грн.}$$

$$2020\text{р.}: \Delta P_n = \Delta PV \times \chi_{P\Pi_0} \times P_{об_0} = (-0,4) \times 0,9864 \times 11,4\% = -0,2 \text{ тис.грн.}$$

$$2021\text{р.}: \Delta P_n = \Delta PV \times \chi_{P\Pi_0} \times P_{об_0} = 26,4 \times 1,0126 \times 13,7\% = 3,67 \text{ тис.грн.}$$

б) частка реалізованої продукції в загальному випуску (тобто частка виручки у вартості продукції):

$$2019\text{р.}: \Delta P_n = \Delta PV_1 \times \chi_{P\Pi_1} \times P_{об_0} = (-0,4\%) \times 12,5\% \times 573,9 = -0,25 \text{ тис.грн.}$$

$$2020\text{р.}: \Delta P_n = \Delta PV_1 \times \chi_{P\Pi_1} \times P_{об_0} = (0,7\%) \times 11,4\% \times 481,8 = 0,36 \text{ тис.грн.}$$

$$2021\text{р.}: \Delta P_n = \Delta PV_1 \times \chi_{P\Pi_1} \times P_{об_0} = (-2,7\%) \times 13,7\% \times 591,9 = -2,16 \text{ тис.грн.}$$

в) рентабельність продажів:

$$2019\text{р.}: \Delta P_n = \Delta PV_1 \times \chi_{P\Pi_1} \times P_{об_0} = 0,4\% \times 98,46\% \times 573,9 = 2,26 \text{ тис.грн.}$$

$$2020\text{р.}: \Delta P_n = \Delta PV_1 \times \chi_{P\Pi_1} \times P_{об_0} = 0,4\% \times 99,3\% \times 481,8 = 2,12 \text{ тис.грн.}$$

$$2021\text{р.}: \Delta P_n = \Delta PV_1 \times \chi_{P\Pi_1} \times P_{об_0} = 1,3\% \times 98,6\% \times 591,9 = 7,46 \text{ тис.грн.}$$

У таблицю 2.11. внесемо всі дані дослідження.

Таблиця 2.11

Фактори зміни прибутку на одного працівника

Фактор	Зміна прибутку на одного працівника, тис.грн.		
	2019р.	2020р.	2021р.
1. Середньорічний виробіток продукції одним працівником в діючих цінах	0,24	-0,20	3,67
2. Частка реалізованої продукції в загальному її випуску (товарній продукції)	-0,25	0,36	-2,16
3. Рентабельність продажів	2,26	2,12	7,46
Усього	2,25	2,28	8,97

Рентабельність продажів значно вплинуло на збільшення прибутку на одного працівника підприємства. А навпаки негативно вплинув показник реалізованої продукції на розмір прибутку, у 2020 році відбулось зменшення

середньорічного виробітку на одного працівника ТОВ «Завод Спецмашремонт».

Ще одним показником стану використання трудових ресурсів на підприємстві оцінимо за показниками кількості відпрацьованих днів та годин одним працівником (табл. 2.12-2.13).

Таблиця 2.12

Аналіз фонду робочого часу персоналу ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2019-2020рр.

Показник	2019 рік	2020 рік		Відхилення	
		план	факт	від минулого року	від плану
Середньорічна чисельність працівників, чол.	147	152	154	7	2
Відпрацьовано за рік одним працівником: днів	215	216	216	1	0
годин	1677	1695,6	1706,4	29,4	10,8
Середня тривалість робочого дня, год.	7,8	7,85	7,9	0,1	0,05
Фонд робочого часу, год.	246519,0	257731,2	262785,6	16266,6	5054,4

Таблиця 2.13

Аналіз фонду робочого часу працівника ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2020-2021рр.

Показник	2020 рік	2021 рік		Відхилення	
		план	факт	від минулого року	від плану
Середньорічна чисельність працівників, чол.	154	168	167	13	-1
Відпрацьовано за рік одним працівником: днів	216	216	214	-2	-2
годин	1706,4	1706,4	1701,3	-5,1	-5,1
Середня тривалість робочого дня, год.	7,9	7,9	7,95	0,05	0,05
Фонд робочого часу, год.	262785,6	286675,2	284117,1	21331,5	-2558,1

За весь період (2019-2021рр.) фонд робочого часу персоналу збільшився на 16266,6 годин у 2020 р. і у 2021 році на 21331,5.

Проведемо аналіз за 2021 рік та визначимо вплив на фонд робочого часу (ФРЧ), який залежить від кількості працівників (КП), кількості

відпрацьованих днів одним співробітником у середньому за рік (Д) та середньої тривалості робочого дня (П).

$$\Delta\Phi PЧ_{KP} = (KP_1 - KP_0) \times D_0 \times T_0 = (167 - 154) \times 216 \times 7,9 = 22183,2 \text{ (год)}$$

$$\Delta\Phi PЧ_D = (D_1 - D_0) \times KP_0 \times T_0 = (214 - 216) \times 167 \times 7,9 = -2638,6 \text{ (год)}$$

$$\Delta\Phi PЧ_T = (T_1 - T_0) \times D_0 \times KP_0 = (7,95 - 7,9) \times 167 \times 214 = 1786,9 \text{ (год)}$$

$$\text{Разом: } 22183,2 - 2638,6 + 1786,9 = 21331,5 \text{ год.}$$

З розрахунків можна зробити висновок, що негативно вплинуло на фонд робочого часу кількість відпрацьованих днів (у 2021р. зменшення на 2638,6 год.). Збільшення чисельності персоналу у 2021 році вплинуло на збільшення робочого часу персоналу (на 22183,2 год.).

Для визначення причин понадпланових втрат робочого часу (простоїв) порівняємо дані фактичного та планового балансу робочого часу за 2019-2021 рр. (табл. 2.14.).

Таблиця 2.14

Аналіз використання фонду робочого часу персоналу ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2019-2021рр.

Показник	На одного працівника			Відхилення	
	2019р.	2020р.	2021р.	2020 від 2019	2021 від 2020
Календарна кількість днів	365	365	365	0	0
У тому числі:					
святкові	4	5	5	1	0
вихідні	109	108	108	-1	0
Номінальний фонд робочого часу, дні	252	252	252	0	0
Неявки на роботу, дні	37	36	38	-1	2
У тому числі:					
щорічні відпустки	21	21	22	0	1
відпустки з навчання	0	0	0	0	0
відпустки з вагітності та пологів	0	0	0	0	0
додаткові відпустки з дозволу адміністрації	2	4	3	2	-1
хвороби	12	10	11	-2	1
прогули	0	0	0	0	0
простої	2	1	2	-1	1
Явочний фонд робочого часу, дні	215	216	214	1	-2
Тривалість робочої зміни, год.	8	8	8	0	0

Бюджет робочого часу, год.	1720	1728	1712	8	-16
Передсвяткові скороченні дні, год.	10	10	11	0	1
Внутрішньо змінні простої, год.	32	24	28	-8	4
Корисний фонд робочого часу, год.	1678	1694	1673	16	-21
Середня тривалість робочої зміни, год.	7,9	7,9	7,95	0	0,05

Таким чином, додаткові відпустки, лікарняні, простої через несправність обладнання, відсутність електроенергії вплинули на втрати робочого часу працівниками на підприємстві.

Продуктивність праці є показником, який може охарактеризувати ефективність роботи трудових ресурсів підприємства, що безпосередньо пов'язано з якістю праці. Це дослідження продемонстроване у таблицях 2.15-2.17.

Таблиця 2.15

Вихідні дані до факторного аналізу середньомісячного виробітку продукції одним працівником ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2019 рік

Показник	план	факт	відхилення
1. Обсяг виробництва продукції, тис.грн.	83500	84360	860
2. Середньоспискова чисельність: промислово-виробничого персоналу (ПВП), чол.	146	147	1
робітників, чол.	67	68	1
3. Питома вага робітників в загальній чисельності ПВП, %	45,89	46,26	0,37
4. Відпрацьовано днів одним робітником за рік	217	215	-2
5. Середня тривалість робочого дня, год.	7,85	7,8	-0,05
6. Загальна кількість відпрацьованого часу усіма робітниками за рік, люд-годин	248703,7	246519	-2184,7
у тому числі одним робітником, люд-годин	1703,45	1677	-26,45
7. Середньорічний виробіток, тис.грн.			
одного працівника	571,92	573,88	1,96
одного робітника	1246,27	1240,59	-5,68
8. Середньоденний виробіток робітника, грн.	5743,17	5770,18	27,00
9. Середньогодинний виробіток робітника, грн.	731,61	739,77	8,15
10. Непродуктивні витрати часу, год.	25,00	42,00	17,00

З наведених даних у таблиці 2.15 можна побачити, що середньорічний виробіток фактичний більший на 1,96 тис.грн. на одного працівника та значення середньоденного і середньочасового виробітку також більше за

плановий. Збільшення непродуктивних витрат часу є негативним фактором на підприємстві.

Таблиця 2.16

Вихідні дані до факторного аналізу середньомісячного виробітку продукції одним працівником ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2020 рік

Показник	план	факт	відхилення
1. Обсяг виробництва продукції, тис.грн.	73500	74193	693
2. Середньоспиксова чисельність: промислово-виробничого персоналу (ПВП), чол. робітників, чол.	152	154	0,8970
3. Питома вага робітників в загальній чисельності ПВП, %	46,05	46,10	0,05
4. Відпрацьовано днів одним робітником за рік	216	216	0
5. Середня тривалість робочого дня, год.	7,85	7,9	0,05
6. Загальна кількість відпрацьованого часу усіма робітниками за рік, люд-годин	257731,2	262785,6	5054,4
у тому числі одним робітником, люд-годин	1695,6	1706,4	10,8
7. Середньорічний виробіток, тис.грн. одного працівника	483,55	481,77	-1,78
одного робітника	1050,00	1044,97	-5,03
8. Середньоденний виробіток робітника, грн.	4861,11	4837,83	-23,28
9. Середньогодинний виробіток робітника, грн.	619,25	612,38	-6,87
10. Непродуктивні витрати часу, год.	30,00	34,00	4,0

За результатами факторного аналізу середньомісячного виробітку продукції одним працівником ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2020 рік видно, що цей показник менше за плановий (481,77 тис.грн.) на одного працівника. Негативним фактором, як у 2019 році є збільшення непродуктивних витрат часу порівняно із запланованим.

Таблиця 2.17

Вихідні дані до факторного аналізу середньомісячного виробітку продукції одним працівником ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2021 рік

Показник	план	факт	відхилення
1. Обсяг виробництва продукції, тис.грн.	95000,0	98847,0	3847,0
2. Середньоспиксова чисельність: промислово-виробничого персоналу (ПВП), чол. робітників, чол.	168	168	0
3. Питома вага робітників в загальній чисельності ПВП, %	47,62	47,90	0,29
4. Відпрацьовано днів одним робітником за рік	216	214	-2
5. Середня тривалість робочого дня, год.	7,9	7,95	0,05

6. Загальна кількість відпрацьованого часу усіма робітниками за рік, люд-годин	286675,2	284117,1	-2558,1
у тому числі одним робітником, люд-годин	1706,4	1701,3	-5,1
7. Середньорічний виробіток, тис.грн.			
одного працівника	565,48	591,90	26,42
одного робітника	1187,50	1235,59	48,09
8. Середньоденний виробіток робітника, грн.	5497,69	5773,77	276,09
9. Середньогодинний виробіток робітника, грн.	695,91	726,26	30,35
10. Непродуктивні витрати часу, год.	24,00	39,00	15,00

З аналізу аналогічного показника за 2021 рік, можна зробити висновок, що у цьому році він більше за плановий і складає 591,9 тис.грн. на одного працівника, а також він більше порівняно з 2019-2020 рр., що характеризує підвищення ефективності використання трудових ресурсів у 2021р.

Далі визначимо вплив факторів на середньорічний виробіток одного працівника. Для цього використаємо метод детермінованого факторного аналізу (абсолютних різниць) та представимо у вигляді таблиці 2.18.

Таблиця 2.18

**Розрахунок впливу факторів на рівень середньорічного виробітку
способом абсолютних різниць**

Фактор	Алгоритм розрахунку	ΔГВ, тис.грн.
Зміна за 2019 рік		
частка робітників у загальній чисельності ПВП	$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД \cdot ГВ_{пл}$	4,587
кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік	$\Delta ГВ_{д} = УДф \cdot \Delta Д \cdot ДВ_{пл}$	-5,313
тривалість робочого дня	$\Delta ГВ_{п} = УДф \cdot Дф \cdot \Delta П \cdot СВ_{пл}$	-3,638
середньогодинний виробіток	$\Delta ГВ_{чв} = УДф \cdot Дф \cdot Пф \cdot \Delta СВ$	6,324
Усього		1,960
Зміна на 2020 рік		
частка робітників у загальній чисельності ПВП	$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД \cdot ГВ_{пл}$	0,538
кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік	$\Delta ГВ_{д} = УДф \cdot \Delta Д \cdot ДВ_{пл}$	0,000
тривалість робочого дня	$\Delta ГВ_{п} = УДф \cdot Дф \cdot \Delta П \cdot СВ_{пл}$	3,083
середньогодинний виробіток	$\Delta ГВ_{чв} = УДф \cdot Дф \cdot Пф \cdot \Delta СВ$	-5,402
Усього		-1,780
Зміна на 2021 рік		
частка робітників у загальній чисельності ПВП	$\Delta ГВ_{уд} = \Delta УД \cdot ГВ_{пл}$	3,386
кількість відпрацьованих днів одним робітником за рік	$\Delta ГВ_{д} = УДф \cdot \Delta Д \cdot ДВ_{пл}$	-5,267

тривалість робочого дня	$\Delta ГВ_{\text{п}} = \text{УДф} \cdot \text{Дф} \cdot \Delta \text{П} \cdot \text{СВ}_{\text{пл}}$	3,567
середньогодинний виробіток	$\Delta ГВ_{\text{чв}} = \text{УДф} \cdot \text{Дф} \cdot \text{Пф} \cdot \Delta \text{СВ}$	24,736
Усього		26,422

У 2019 році вплинуло позитивно на зміну середньорічного виробітку збільшення частки робітників і середнього динного виробітку, а негативно вплинуло зміна кількості відпрацьованих днів і зміна тривалості робочого часу. Найбільше вплинуло на збільшення середньорічного виробітку зменшення середнього виробітку.

Проаналізуємо трудомісткість виробництва продукції ТОВ «Завод Спецмашремонт», а саме: визначимо її динаміку, виконання плану з її рівня, результати аналізу наведемо в таблицях 2.19-2.20.

Таблиця 2.19

Аналіз динаміки та виконання плану за рівнем трудомісткості продукції ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2019 – 2020 рр.

Показник	2019р.	2020р.		Зростання рівня показника, %		
		план	факт	план до минулого р.	факт до минулого р.	факт до плану
Товарна продукція, тис.грн.	84360	73500	74193	-10860	-10167	693
Відпрацьовано всіма робочими людино-год.	246519,0	257731,2	262785,6	11212,2	16266,6	5054,4
Питома трудомісткість на 1 тис.грн., год.	2,92	3,51	3,54	0,58	0,62	0,04
Середньогодинний виробіток, грн.	342,20	285,18	282,33	-57,02	-59,87	-2,85

Отже, проведений аналіз використання трудових ресурсів виявив значне збільшення середньорічного виробітку на одного працівника у 2020 році ТОВ «Завод Спецмашремонт» за рахунок зміни частки робітників в загальній чисельності ПВП, тривалості робочого дня та середньогодинного виробітку.

**Аналіз динаміки та виконання плану за рівнем трудомісткості
продукції ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2020 – 2021 рр.**

Показник	2020р.	2021р.		Зростання рівня показника, %		
		план	факт	план до минулого р.	факт до минулого р.	факт до плану
Товарна продукція, тис.грн.	74193	95000,0	98847,0	20807	24654	3847
Відпрацьовано всіма робочими людино- год.	262785,6	286675,2	284117,1	23889,6	21331,5	-2558,1
Питома трудомісткість на 1 тис.грн., год.	3,54	3,02	2,87	-0,52	-0,67	-0,14
Середньогодинний виробіток, грн.	282,33	331,39	347,91	49,05	65,58	16,52

За підсумками дослідження ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві ТОВ «Завод Спецмашремонт», зробимо висновок, що дане підприємство здатне збільшувати своє виробниче навантаження, вирішувати завдання підвищеної складності та ефективно використовувати та розвивати трудові ресурси.

Висновки до 2 розділу

Фінансові показники діяльності підприємства покращились у 2021 році порівняно з 2019р., а саме: чистий дохід збільшився на 17,33%, прибуток від операційної діяльності збільшився на 3004,8 та 3168 у 2020 та 2021 роках відносно 2019р., чистий прибуток зріс на 51,7%. У зв'язку зі збільшенням обсягів виробництва, збільшилися витрати ТОВ «Завод Спецмашремонт» на 14,28%.

Дослідження організаційно-економічної характеристики ТОВ «Завод Спецмашремонт» нарощує свій економічний потенціал та має перспективи подальшого розвитку.

Згідно досліджень показник обороту по прийому протягом періоду, який аналізується, збільшився, що пояснюється збільшенням чисельності персоналу.

Додаткові відпустки, лікарняні, простои через несправність обладнання, відсутність електроенергії вплинули на втрати робочого часу працівниками на підприємстві.

За результатами факторного аналізу середньомісячного виробітку продукції одним працівником ТОВ «Завод Спецмашремонт» за 2020 рік видно, що цей показник менше за плановий (481,77 тис.грн.) на одного працівника. Негативним фактором, як у 2019 році є збільшення непродуктивних витрат часу порівняно із запланованим.

Отже, проведений аналіз використання трудових ресурсів виявив значне збільшення середньорічного виробітку на одного працівника у 2020 році ТОВ «Завод Спецмашремонт» за рахунок зміни частки робітників в загальній чисельності ПВП, тривалості робочого дня та середньогодинного виробітку.

За підсумками дослідження ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві ТОВ «Завод Спецмашремонт», зробимо висновок, що дане підприємство здатне збільшувати своє виробниче навантаження, вирішувати завдання підвищеної складності та ефективно використовувати та розвивати трудові ресурси.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ТОВ «ЗАВОД СПЕЦМАШРЕМОНТ»

3.1. Концептуальний підхід до удосконалення організації відтворення трудових ресурсів

Важливою характеристикою трудових ресурсів, нарівні з трудовим потенціалом є людський капітал. Людський капітал грає важливу роль у соціально-економічному розвитку регіону і є інтенсивним продуктивним фактором економічного зростання та відтворювального процесу. За допомогою людського капіталу забезпечується раціональне та інноваційне функціонування економіки регіону [32]. Вивчення людського капіталу необхідно в оцінці трудового потенціалу певної території та здійснення органами влади відповідної демографічної та соціальної політики спрямованої на відтворення населення. А виявлення факторів, що впливають на відтворення людського капіталу, сприяє вирішенню проблем якості та чисельності трудових ресурсів, а також зайнятості та раціональності їх використання [32].

В результаті дослідження умов формування та використання трудового потенціалу вдалося виявити сукупність проблем та факторів, які несприятливо впливають на відтворення трудових ресурсів та людського капіталу. Їх умовно можна поділити на три групи. До першої групи належать проблеми, що визначають відтворення трудових ресурсів, серед яких – демографічні, міграційні та проблема формування професійних компетенцій. Другу групу складають проблеми, пов'язані з розподілом та обміном трудових ресурсів, а саме проблеми відсутності робочих місць та моносонії на ринку праці. Третя група включає проблеми, які визначають використання

трудоу ресурсів: сезонність праці, низька заробітна плата, механізація праці та фінансова забезпеченість підприємств на селі та невеликих міст.

У сформованих умовах зазначені проблеми формування та використання людського капіталу викликають необхідність розробки концептуального підходу, що відповідає сучасній економічній ситуації під час війни в країні, з метою нейтралізації негативних факторів та створення умов для розширеного відтворення трудових ресурсів та стимулювання економічного зростання економіки.

На наш погляд, розширене відтворення трудових ресурсів та стимулювання економічного зростання – основна мета та результат реалізації концептуальної моделі вдосконалення організації відтворення трудових ресурсів. Результатом розвитку трудового потенціалу є збільшення людського капіталу, а ефективне використання трудових ресурсів та підвищення зайнятості впливає на зростання продуктивності праці та збільшення внутрішнього валового продукту. Так, як фактор зростання обсягу виробництва Дж.М. Кейнс розглядав підвищення рівня зайнятості та збільшення державних витрат [17].

Таким чином, створення сприятливих умов для розширеного відтворення трудових ресурсів та економічного підйому виступає як кінцева мета розробки концептуальний підхід.

Для реалізації поставлених цілей важливо виділити завдання, які необхідно вирішити. Загальним завданням є підвищення результатів кожного етапу відтворювального процесу. Зокрема, для етапу формування результатом буде підвищення кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів. Кінцевий підсумок етапів розподілу та обміну – закріплення за трудовими ресурсами робочих місць, а етап використання трудових ресурсів характеризується підвищенням рівня раціональності їх використання та продуктивності праці. Перерахуємо завдання для вирішення яких необхідна розробка концептуального підходу:

– підвищення кількісного та якісного рівня трудового потенціалу;

- підвищення зайнятості та зниження безробіття;
- підвищення ефективності та раціональності використання трудових ресурсів.

Узагальнення цілей та завдань концептуального підходу, а також існуючих проблем відтворення дозволило визначити основні напрями вдосконалення організації відтворення трудових ресурсів. Концептуальна модель організації відтворення трудових ресурсів ґрунтується на вдосконаленні механізмів їх формування, розподілу, обміну та ефективного використання (рис. 3.1). Дана модель передбачає вдосконалення кожного з механізмів функціонування етапів відтворювального процесу. При цьому виділення окремих напрямів не повинно впливати на комплексність та системність удосконалення організації відтворювального процесу.

Відповідно до концептуального підходу вдосконалення механізму формування трудових ресурсів ґрунтується на покращенні функціонування демографічного, міграційного, освітнього та продовольчих механізмів. Удосконалення механізмів розподілу та обміну ґрунтується на зміні умов та якості програм боротьби з безробіттям служби зайнятості населення, удосконалення механізмів підвищення раціональності використання трудових ресурсів – на модернізації інвестиційного, виробничого, організаційного та мотиваційного механізмів.

Варто зазначити, що кожен підмеханізм має адресний та цільовий характер та спрямований на вирішення певної проблеми.

Так, наприклад, удосконалення демографічного механізму дозволить вирішити проблему негативного природного приросту населення, а вдосконалення мотиваційного механізму сприятиме вирішення проблем низької заробітної плати та продуктивності праці. У результаті використання інструментарію реалізації напрямів вдосконалення організації відтворення трудових ресурсів дозволить знизити негативний вплив сукупності проблем та факторів на формування, розподіл, обмін та використання трудового потенціалу, що позначиться підвищення результатів відтворювального



Рис. 3.1. Концептуальний підхід до вдосконалення організації відтворення трудових ресурсів

процесу. При цьому перевагами механізмів та способів здійснення концептуального підходу є їх гнучкість, простота та універсальність, що сприяє їх застосування або використанню як теоретичної основи проведення соціально-економічної політики у будь-якому регіоні країни.

Реалізація механізмів та структурних елементів концептуальної моделі має здійснюватися комплексно і одночасно, оскільки неможливо окремо один від одного здійснювати демографічну, соціальну політику та боротьбу з безробіттям. У зв'язку з цим важливо проведення єдиної соціально-економічної політики держави, орієнтованої на модернізацію функціонування сфер формування, розподілу та обміну відтворювального процесу, та на надання допомоги підприємствам для організації ефективного використання працівників.

Результатом такої політики буде реалізація основних положень концептуального підходу до вдосконалення організації відтворення трудових ресурсів, а саме: розвиток трудового потенціалу, зниження напруженості на ринку праці, збалансований сталий розвиток територій та підприємств.

Водночас основною умовою досягнення результатів соціально-економічної політики є подолання негативного впливу, проблем відтворення трудових ресурсів. Проблеми відтворення трудових ресурсів в різних секторах економіки, вирішення яких сприяє концептуальна модель, нами були згруповані в залежності від стадії відтворювального процесу (рис. 3.2). Виділяють проблеми формування, розподілу трудових ресурсів, їх споживання та раціонального використання.

Як було раніше виявлено, формування трудових ресурсів полягає в розвитку кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу, тому вирішення демографічної проблеми, зниження негативного впливу міграційного фактора, особливо після російського вторгнення на територію України, підвищення кваліфікації робітників різних сфер, проблеми формування трудових ресурсів проблеми розподілу трудових ресурсів, проблеми використання трудових ресурсів демографічна, природне

зменшення населення міграційне, механічне зменшення населення та покращення їх харчування неможливі без удосконалення відповідних механізмів.

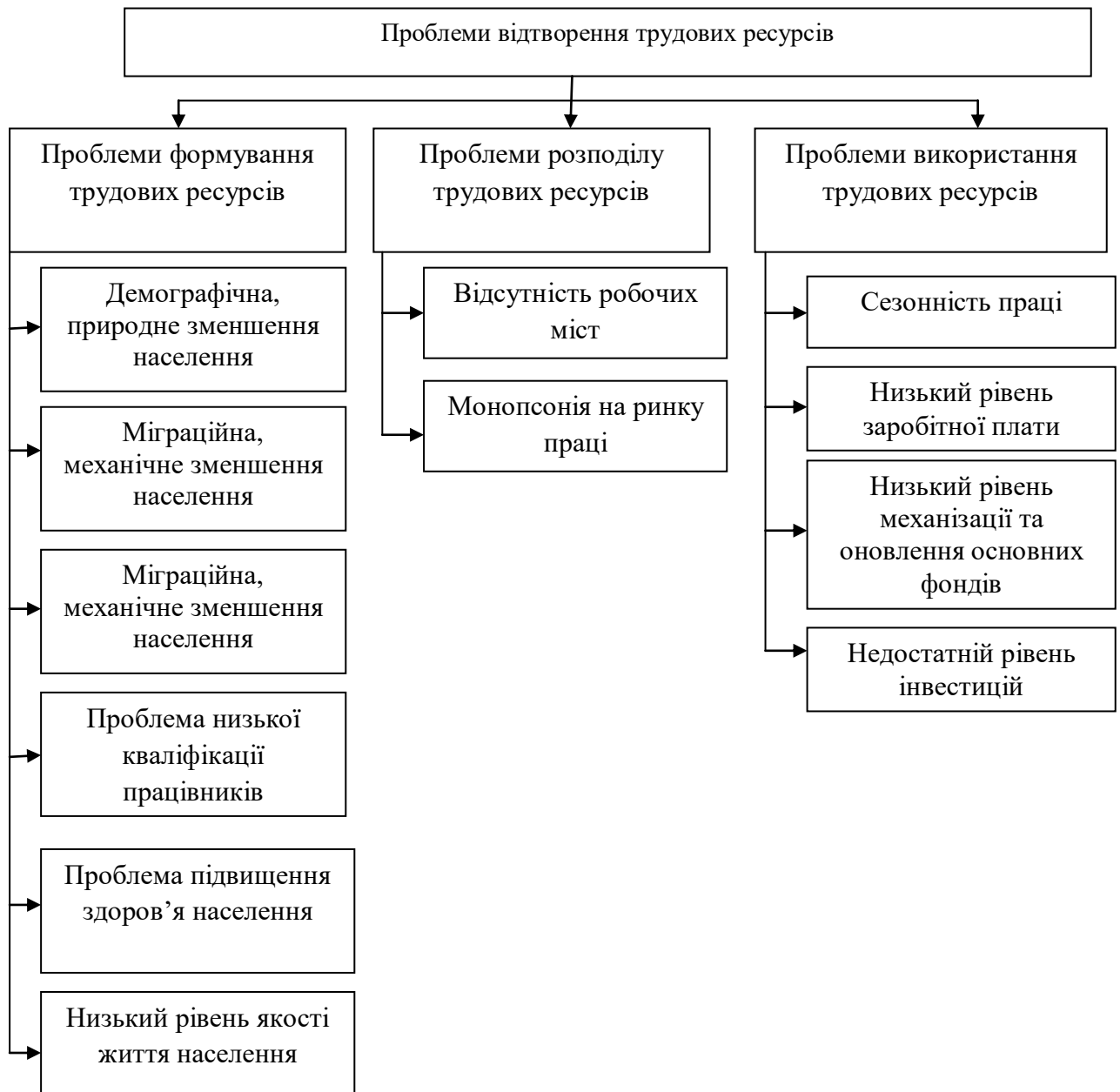


Рис. 3.2. Проблеми відтворення трудових ресурсів

На наш погляд, однією з головних проблем відтворення трудових ресурсів залишається зниження чисельності мешканців. Формування та пропозиція трудових ресурсів багато в чому залежить від природного руху населення, у зв'язку з чим на першому плані з усіх факторів висувається

демографічний. Значимість демографічного фактора у відтворенні трудових ресурсів відзначають більшість авторів.

Так, деякі дослідники вважають, що відтворення сучасного працівника пов'язано з демографічним процесом та забезпечує підготовку нових поколінь до виконання трудових функцій [13]. Аналіз показав, що скорочення чисельності населення, насамперед сільського та маленьких міст, відбувається в основному через війну та його природні втрати.

Очевидність існуючих проблем соціальної сфери маленьких міст науково-обґрунтованих пропозицій щодо їх вирішення з метою залучення додаткової кількості трудових ресурсів.

Ще одним напрямом удосконалення формування трудових ресурсів є розвиток та покращення функціонування освітнього механізму, ряд фахівців вважають, що кадровий потенціал впливає на ефективність функціонування галузі та є основним стратегічним ресурсом розвитку країни [15].

В даний час, через воєнний стан нерозвиненості робочих місць, скорочення обсягу робіт та спаду виробництва продукції, молодь змушена залучатися до сфер примітивного, малокваліфікованої праці, що, природно, призводить до соціальної деградації та втрати професійних якостей. Тому існує проблема підготовки та перепідготовки кадрів, їх навчання та перенавчання з метою підвищення навичок чи освоєння нової спеціальності.

На рівні з формуванням професійних компетенцій та здобуттям освіти іншою якісною стороною трудового потенціалу є фізичне здоров'є. Здебільшого зменшення тривалості життя населення та підвищення рівня смертності залежить від якості харчування. У зв'язку з цим ще одним важливим напрямом організації відтворення трудових ресурсів, згідно з концептуальним підходом, є вдосконалення продовольчого механізму та покращення раціону харчування населення.

На наш погляд, удосконалення існуючих сьогодні організаційно-економічних заходів у галузі демографії, міграції, навчання працівників та продовольчої забезпеченості буде сприяти природному та механічному

приросту населення, а також підвищенню кваліфікаційних та психофізіологічних якостей працівників.

Водночас відповідно до концептуального підходу ефективність використання трудових ресурсів досягається за рахунок вдосконалення інвестиційного, виробничого, організаційного та мотиваційних механізмів. Слід зазначити, що негативний вплив на відтворення населення та умови його життя надають і фактори, що зумовлюють ефективність використання трудових ресурсів, у тому числі та низький рівень заробітної плати працівників.

А.Є. Ільїн зазначає, що ефективність праці тісно пов'язана з продуктивністю праці та залежить від системи матеріального стимулювання [39]. Матеріальне стимулювання праці сприяє зростанню зацікавленості працівників у результатах праці, що підвищує його продуктивність і, зокрема, знижує напруженість ринку праці.

Поряд із низьким рівнем заробітної плати фактором, що впливає на зниження людського капіталу є безробіття. Усі економісти єдині у цьому, що безробіття – одне з гострих соціально-економічних проблем [38]. Тому на етапі розвитку економіки нашої країни з метою підвищення зайнятості необхідно вдосконалення механізмів розподілу та обміну трудових ресурсів.

Таким чином, існує проблема працевлаштування населення у зв'язку з дефіцитом вільних вакантних місць та низькою оплатою праці, що негативно позначається на стадіях розподілу та обміну відтворення трудових ресурсів.

Державна служба зайнятості має підвищувати ефективність та якість здійснюваних програм за такими напрямом:

- надання інформації про робочі місця, організацію ярмарків вакансії;
- професійна орієнтація безробітних громадян;
- залучення громадян до роботи у сільській місцевості;
- сприяння самозайнятості безробітних громадян, у тому числі надання одноразової фінансової підтримки при відкритті ними власної справи [40].

На наш погляд, найбільш ефективними способами підвищення зайнятості населення є сприяння само зайнятості безробітних громадян, у тому числі надання одноразової фінансової підтримки при відкритті ними власної справи, а також здійснення інвестування у будівництво нових підприємств для створення нових робочих місць. Іншими словами, необхідно створення виробничої сфери застосування праці населення.

У зв'язку з цим необхідно вдосконалювати інвестиційний механізм, заснований на зміні умов надання фінансової допомоги економічним суб'єктам, зайнятим виробництвом.

Важливим напрямом використання інвестиційних коштів є фінансування оновлення основних виробничих фондів підприємств. Так, Н.Я. Коваленко вважає, що одним із способів підвищення продуктивності праці є зростання фондозабезпеченості підприємства та фондоозброєності праці [21].

Удосконалення виробничого механізму, засноване на оновлення основних фондів, сприяє прискоренню процес модернізації виробництва та підвищення ефективності використання праці. Модернізація виробництва є умовою зниження впливу сезонного фактора на виробничий процес, підвищення механізації праці та, отже, зниження трудомісткості.

Поряд із модернізацією виробництва, необхідно вдосконалення управління самим виробничим процесом з метою можливого зниження витрат, що перешкоджають підвищенню ефективності використання праці. Поліпшення організаційного механізму, засноване на модернізації виробничого процесу, дозволить усунути несприятливий вплив організаційних ризиків та знизити витрати часу створення матеріальних благ.

Таким чином, узагальнивши напрями вдосконалення відтворення трудового потенціалу, можна зробити висновок, що запропонований концептуальний підхід до організації відтворювального процесу являє собою сукупність орієнтованих та адресних механізмів вдосконалення окремих етапів процесу відтворення трудових ресурсів. Для вдосконалення механізмів

відтворення трудових ресурсів потрібне поліпшення функціонування демографічного, міграційного, освітнього та продовольчого механізмів.

Удосконалення механізмів розподілу та обміну ґрунтується на зміні умов та якості програм боротьби з безробіттям служби зайнятості населення. А підвищення ефективності використання трудових ресурсів необхідно здійснювати за рахунок підвищення мотивації до трудової діяльності, оновлення основних фондів підприємств, раціоналізації виробничого процесу та модернізації механізму інвестування.

У сукупності ж перераховані напрямки концептуального підходу до вдосконалення організації відтворення трудових ресурсів безпосередньо впливають на формування кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу, а також зайнятість, прибутковість підприємств та ефективне використання праці. Використання основних положень концептуального підходу буде сприяти розвитку трудового потенціалу, зниженню напруженості на ринку праці, збалансованому сталому розвитку територій та підприємств. У довгостроковій перспективі все це має позначитися загалом на розширенні відтворення населення та економічному зростанні в економіці.

Таким чином, на наш погляд, основні напрямки удосконалення механізмів відтворення трудових ресурсів, які будуть розглянуті нижче, повинні включати вдосконалення демографічного, міграційного та освітнього механізмів, а також підвищення мотивації до праці та модернізацію виробництва. Ці заходи дозволять вирішити більшість проблем, що знижують відтворення трудового потенціалу. Поряд із даними напрямками, заходи щодо підвищення організації відтворення трудових ресурсів мають бути доповнені проектами комплексного та сталого розвитку територій, що охоплюють не тільки сільське господарство, а й місцеву промисловість, будівництво, торгівлю, туризм, соціально-побутове забезпечення та інші види діяльності, без розвитку яких неможливе підвищення ефективності економіки та покращення умов проживання.

3.2. Напрямки удосконалення аналізу використання трудових ресурсів на ТОВ «Спецмашремонт»

До однієї з умов раціонального використання трудових ресурсів відноситься доцільне та об'єктивне комплектування штату організації.

Підбір та розстановка персоналу вимагають здібностей менеджменту своєчасно побачити в людині те вміння та навички, які потрібні для певної посади. З цією функцією можуть справлятися фахівці відділу кадрів у разі чіткого розмежування їх компетенцій, а також якщо такі відділи кадрів будуть у своєму штаті мати спеціалістів таких як: юристи, психологи, економісти, соціологи тощо.

Разом із здійсненням діловодства щодо формування документів відділи кадрів повинні більшу частину робочого часу приділяти дослідженню джерел набору кадрів, удосконаленню механізмів підбору персоналу.

Цей процес зводиться до встановлення придатності кандидата до виконання обов'язків за певною роботою. Він характеризується етапами:

- оцінкою ділових якостей претендентів,
- визначенням їх відповідності вимогам, необхідним для виконання обов'язків з певної посади,
- ухваленням відповідних рекомендацій для доповіді керівнику організації.

Розстановка кадрів, на відміну їх підбору, у тому, щоб працівники були зайняті за своєю безпосередньою спеціальністю, кваліфікацією. Ця умова є важливою для зростання продуктивності праці.

Використовуючи науково обґрунтовані механізми та прийоми підбору та розстановки трудових ресурсів можна досягти високих результатів у вдосконаленні якісного складу керівників і фахівців та створити їхній дієвий резерв.

У зв'язку з цим кадрова служба має безперервно вдосконалювати систему роботи із персоналом.

Окрім цього, значну роль у зростанні ефективності праці відіграє продуктивність праці працівників.

Головним резервом підвищення продуктивності є економія робочого дня. Перерви у роботі з суб'єктивних факторів відображають низьку якість праці, у тому числі недотримання професійної етики працівника. Зменшення таких перерв у роботі характеризується як вагомий чинник зростання продуктивності. Внаслідок попередження прогулів та зменшення тимчасових втрат за допомогою профілактики захворювань персоналу, а також зниженням до мінімуму додаткових відпусток з рішення адміністрації підприємства робочого часу може зрости.

Змінити ставлення людей до праці у законодавчому порядку досить важко, оскільки вимагає тривалого еволюційного процесу, проте його можна прискорити, якщо об'єктивно оцінювати певну ситуацію та враховувати причини, що її викликали.

Керівники завжди розуміють, що необхідно мотивувати людей працювати на підприємстві, але при цьому вважають, що для цього достатньо простої матеріальної винагороди. В окремих ситуаціях подібна політика буває успішною, але, по суті, вона не вірна.

Персонал потребує і соціальної мотивації. Це підтверджують соціологічні опитування.

Основним мотивом до праці працівників є отримання заробітної плати за відпрацьований час для задоволення необхідних потреб, а також отримання низки додаткових пільг.

У сучасному світі розробка та впровадження системи мотивації персоналу є одним із найголовніших завдань менеджменту організації. Дана система має не тільки стимулювати співробітників до ефективної роботи, а й бути економічно виправданою.

Мотивація як засіб підвищення ефективності роботи персоналу існує на кожному підприємстві.

Однак з його допомогою не багатьом фірмам вдається досягти бажаних цілей: підвищити продуктивність праці, зацікавити результати діяльності компанії рядових співробітників; скоротити плинність кадрів; підвищити коефіцієнт сталості.

Практика показує, що найчастіше причина подібних невдач полягає у тому, що мотиваційний механізм не враховує специфіки окремого підприємства та інтересів працівників. В основу його розробки закладено завдання максимально підвищити результати із найменшими витратами.

Система мотивації праці повинна враховувати особливості зовнішніх по відношенню до організації умов: правове середовище; економічне середовище; соціальне середовище; політична ситуація; фактори технологічного розвитку галузі; соціокультурні фактори; екологічні чинники.

З урахуванням вищевикладеного розробимо основні етапи вдосконалення методичного забезпечення аналізу трудових ресурсів на ТОВ «Завод Спецмашремонт».

Для цього при його формуванні необхідно послідовно виконання наступних етапів:

- 1) аналіз складу та структури персоналу;
- 2) оцінка руху персоналу за декілька періодів;
- 3) виявлення чинників, які впливають на плинність кадрів;
- 4) аналіз продуктивність праці;
- 5) визначення розміру постійної частини заробітної плати та премій;
- 6) визначення ключових показників ефективності роботи кожної категорії персоналу до розрахунку преміальної частини зарплати;
- 7) розробка механізмів соціального стимулювання працівників.

Практика показує, що велику роль у підвищенні продуктивність праці має матеріальне стимулювання.

Один із найпоширеніших варіантів оплати праці є виплатою постійної частини винагороди (щомісячно) та його змінної частини (за результатами праці).

У багатьох виробничих підприємствах система оплати праці включає гарантовані та негарантовані посадові оклади.

Формування ключових показників ефективності роботи персоналу для визначення розміру змінної частини окладу є одним із складних моментів, що вимагають детального вивчення посадових інструкцій кожної категорії працівників.

До основних таких показників слід відносити виконання та перевиконання плану, і навіть підвищення продуктивність праці.

Система нематеріальної мотивації повинна включати:

1) гарантію різних соціальних виплат: оплата лікарняних листів; оплачувана відпустка; виплати під час звільнення; заохочення за тривалий стаж роботи в компанії (нагороди та щомісячні нарахування за вислугу років);

2) матеріальне заохочення та допомогу в особливих випадках: день народження, народження дитини, весілля, хвороби, що вимагають тривалого догляду, нещасні випадки, смерть родичів;

3) певні пільги залежно від посади та статусу (службовий автомобіль, мобільний телефон тощо);

4) програму надання безкоштовних санаторно-курортних путівок;

5) програми навчання;

6) корпоративні свята з врученням подарунків (Новий рік, День народження компанії тощо);

7) корпоративний відпочинок.

Перед ухваленням рішення про оновлення програми нематеріальної мотивації в організації має проводитися анонімне опитування співробітників, у процесі якого з'ясовуються їхні думки та побажання щодо зміни соцпакету.

Найцікавіші пропозиції (у межах фінансових можливостей компанії) стають частиною програми мотивації. В справі створення системи мотивації зворотний зв'язок дуже важливий: в анкеті не тільки надсилаються нові пропозиції, але і дається оцінка існуючим.

Таким чином, створюється уявлення про дієвість системи, оцінюється потрібність її елементів.

Одним із найважливіших моментів у функціонуванні системи нематеріальною мотивацією є фінансове обґрунтування її ефективності, а також ефективне бюджетування тієї чи іншої статті витрат.

При внесенні будь-яких змін та доповнень до програми прораховується можливий економічний ефект та складається бюджет витрат. Проект бюджету із змінами вирушає на затвердження генеральному директору.

До основних проблем планування потреби у персоналі в ТОВ «Завод Спецмашремонт» можна віднести: відсутність єдиної інформаційної бази планування та прогнозування управління персоналом; відсутність середньо- та довгострокового планування персоналу. Основну увагу відділ кадрів приділяє лише короткостроковому планування; відсутність планування скорочення чи вивільнення персоналу. Ці процеси носять радше стихійний, ніж закономірний характер;

При кадровому плануванні обов'язково потрібно зробити прогноз чисельності та кваліфікації персоналу.

Тільки визначивши свої майбутні потреби, ОК спільно з керівниками підрозділів повинна розробляти довгострокову та середньострокову програму задоволення.

Програма повинна включати конкретний графік та заходи щодо залучення, найму, підготовки та просування працівників, які потрібні для реалізації цілей організації.

Чисельність персоналу, його кваліфікація, витрати на оплату праці повинні визначатися, перш за все, проектом трудового процесу, який у свою чергу повинен відповідати технології виробництва та вимогам суспільства до умов праці.

За заданої технології підприємству чисельність персоналу визначається програмою випуску продукції нормами витрат робочого часу та встановленою тривалістю робочого року:

$$L = \frac{\sum_k P_k H_k}{F}$$

де L – норма чисельності персоналу цієї групи (професії, рівня кваліфікації);

P_k – плановий річний обсяг продукції конкретного виду;

H_k – норма витрат робочого часу персоналу даної групи на одиницю продукції конкретного виду;

F – річний фонд часу одного співробітника цієї групи.

Чисельність персоналу, встановлена за формулою, повинна коригуватися, виходячи із ситуації на ринку праці, тобто відповідно до співвідношення попиту та пропозиції з різних груп персоналу.

Крім удосконалення планування потреби у персоналі ОК слід також обов'язково планувати скорочення або вивільнення персоналу, яке має показувати:

- кого слід скоротити, де і коли;
- кроки, які необхідно зробити, щоб допомогти скороченим працівникам знайти нову роботу;
- політику оголошення про скорочення та виплати вихідних посібників;
- програму консультування з профспілками чи асоціаціями працівників.

Планування вивільнення персоналу дозволяє уникнути передачі на зовнішній ринок праці кваліфікованих кадрів та створення для цього персоналу соціальних труднощів.

Планування роботи зі співробітниками, що звільняються, має базуватись на класифікації видів звільнень. Критерієм класифікації слід вважати ступінь добровільності догляду працівника з організації:

- з ініціативи працівника, тобто за власним бажанням,

- з ініціативи роботодавця чи адміністрації,
- у зв'язку із виходом на пенсію.

Результати дослідження показують, що вивільнення працівників тільки в тому випадку дозволяє вирішити виникаючі проблеми та дати очікуваний ефект, якщо на підприємствах заздалегідь планували проведення цієї роботи та мінімізацію можливих негативних наслідків, пов'язаних із вивільненням персоналу.

Своєчасні переміщення, перенавчання, припинення прийому на роботу в умовах відходу людей на пенсію і так далі повинні бути засобами здійснення політики на внутрішньофірмовому ринку праці рамках планування скорочення персоналу.

Ступінь соціальної напруженості за необхідності скорочення персоналу має бути значно зменшено за рахунок використання різноманітних альтернативних рішень.

Як альтернативу скорочення штатів можна розглядати скорочення робочого часу (неповний робочий день тощо), переведення на іншу роботу, стимулювання звільнення за власним бажанням.

Пом'якшити проблему скорочення штатів має допомогти стратегічне планування штатів, тобто проведення відповідної політики залучення, підготовки, ротації кваліфікованих кадрів.

Звільнення з організації внаслідок виходу на пенсію має бути наперед спрогнозовано з достатньою точністю за часом. Ставлення організації до літніх співробітників має бути мірилом рівня культури управління та цивілізованості економічну систему.

Висновки до 3 розділу

Таким чином, існує проблема працевлаштування населення у зв'язку з дефіцитом вільних вакантних місць та низькою оплатою праці, що негативно позначається на стадіях розподілу та обміну відтворення трудових ресурсів.

Державна служба зайнятості має підвищувати ефективність та якість здійснюваних програм за такими напрямом:

- надання інформації про робочі місця, організацію ярмарків вакансії;
- професійна орієнтація безробітних громадян;
- залучення громадян до роботи у сільській місцевості;
- сприяння самозайнятості безробітних громадян, у тому числі надання одноразової фінансової підтримки при відкритті ними власної справи [].

На наш погляд, найбільш ефективними способами підвищення зайнятості населення є сприяння само зайнятості безробітних громадян, у тому числі надання одноразової фінансової підтримки при відкритті ними власної справи, а також здійснення інвестування у будівництво нових підприємств для створення нових робочих місць. Іншими словами, необхідно створення виробничої сфери застосування праці населення.

Удосконалення виробничого механізму, засноване на оновлення основних фондів, сприяє прискоренню процес модернізації виробництва та підвищення ефективності використання праці. Модернізація виробництва є умовою зниження впливу сезонного фактора на виробничий процес, підвищення механізації праці та, отже, зниження трудомісткості.

Поряд із модернізацією виробництва, необхідно вдосконалення управління самим виробничим процесом з метою можливого зниження витрат, що перешкоджають підвищенню ефективності використання праці. Поліпшення організаційного механізму, засноване на модернізації виробничого процесу, дозволить усунути несприятливий вплив організаційних ризиків та знизити витрати часу створення матеріальних благ.

Таким чином, узагальнивши напрями вдосконалення відтворення трудового потенціалу, можна зробити висновок, що запропонований концептуальний підхід до організації відтворювального процесу являє собою сукупність орієнтованих та адресних механізмів вдосконалення окремих етапів процесу відтворення трудових ресурсів. Для вдосконалення механізмів

відтворення трудових ресурсів потрібне поліпшення функціонування демографічного, міграційного, освітнього та продовольчого механізмів.

У зв'язку з цим необхідно вдосконалювати інвестиційний механізм, заснований на зміні умов надання фінансової допомоги економічним суб'єктам, зайнятим виробництвом. Важливим напрямом використання інвестиційних коштів є фінансування оновлення основних виробничих фондів підприємств.

Таким чином, на наш погляд, основні напрямки удосконалення механізмів відтворення трудових ресурсів, які будуть розглянуті нижче, повинні включати вдосконалення демографічного, міграційного та освітнього механізмів, а також підвищення мотивації до праці та модернізацію виробництва. Ці заходи дозволять вирішити більшість проблем, що знижують відтворення трудового потенціалу. Поряд із даними напрямками, заходи щодо підвищення організації відтворення трудових ресурсів мають бути доповнені проектами комплексного та сталого розвитку територій, що охоплюють не тільки сільське господарство, а й місцеву промисловість, будівництво, торгівлю, туризм, соціально-побутове забезпечення та інші види діяльності, без розвитку яких неможливе підвищення ефективності економіки та покращення умов проживання. На наш погляд, однією з головних проблем відтворення трудових ресурсів залишається зниження чисельності мешканців. Формування та пропозиція трудових ресурсів багато в чому залежить від природного руху населення, у зв'язку з чим на першому плані з усіх факторів висувається демографічний. Значимість демографічного фактора у відтворенні трудових ресурсів відзначають більшість авторів.

Ще одним напрямом удосконалення формування трудових ресурсів є розвиток та покращення функціонування освітнього механізму, ряд фахівців вважають, що кадровий потенціал впливає на ефективність функціонування галузі та є основним стратегічним ресурсом розвитку країни.

В даний час, через воєнний стан нерозвиненості робочих місць, скорочення обсягу робіт та спаду виробництва продукції, молодь змушена залучатися до сфер примітивного, малокваліфікованої праці, що, природно, призводить до соціальної деградації та втрати професійних якостей. Тому існує проблема підготовки та перепідготовки кадрів, їх навчання та перенавчання з метою підвищення навичок чи освоєння нової спеціальності.

На наш погляд, удосконалення існуючих сьогодні організаційно-економічних заходів у галузі демографії, міграції, навчання працівників та продовольчої забезпеченості буде сприяти природному та механічному приросту населення, а також підвищенню кваліфікаційних та психофізіологічних якостей працівників.

Водночас відповідно до концептуального підходу ефективність використання трудових ресурсів досягається за рахунок вдосконалення інвестиційного, виробничого, організаційного та мотиваційних механізмів.

Головним резервом підвищення продуктивності є економія робочого дня. Перерви у роботі з суб'єктивних факторів відображають низьку якість праці, у тому числі недотримання професійної етики працівника. Зменшення таких перерв у роботі характеризується як вагомий чинник зростання продуктивності. Внаслідок попередження прогулів та зменшення тимчасових втрат за допомогою профілактики захворювань персоналу, а також зниженням до мінімуму додаткових відпусток з рішення адміністрації підприємства робочого часу може зрости.

Результати дослідження показують, що вивільнення працівників тільки в тому випадку дозволяє вирішити виникаючі проблеми та дати очікуваний ефект, якщо на підприємствах заздалегідь планували проведення цієї роботи та мінімізацію можливих негативних наслідків, пов'язаних із вивільненням персоналу.

ВИСНОВКИ

Отже, під економічною категорією «трудові ресурси» розуміється частина працездатного, фізично та розвиненого населення, яка має освіту та професійні навички і може працювати в суспільно корисній праці. У поняття «трудові ресурси» включені та діючі та потенційні працівники.

Великий вплив на формування трудових ресурсів надає рівень заробітної плати. Якщо використати показник абсолютної величини заробітної плати, то це не дасть аналітику вивчити динаміку заробітної плати, що не дозволить встановити реальної картини ні рівня інфляції, ні зміни виробничих відносин.

Часткові показники продуктивності праці характеризують випускати продукцію на одиницю повної собівартості. Загальний показник продуктивності праці характеризує ефективність праці з використанням усіх ресурсів, які в даному випадку задіяні у технологічному процесі. Аналізуючи ефективність використання трудових ресурсів, певне значення має розрахунок багатофакторної та загальної ефективності показників продуктивності праці.

Постійний пошук та реалізація резервів зростання продуктивності праці є найважливішим завданням підприємства. Але високопродуктивна праця можлива лише за високого рівня оплати праці, визначеного стимулюванні та мотивуванні.

Дослідження організаційно-економічної характеристики ТОВ «Завод Спецмашремонт» нарощує свій економічний потенціал та має перспективи подальшого розвитку.

Отже, переважно на підприємстві працюють жінки та чоловіки віком від 26 років до 40 (23 особи – жінки та 41 особа – чоловіки). За статтю чоловіків працює на 18 осіб більше ніж жінок, що пояснюється здебільшого важкою фізичною працею.

На підприємстві більшість персоналу мають значний стаж роботи: 30% персоналу має стаж від 5 до 10 років, 45% - від 10 до 15 років, що говорить про сформований склад трудових ресурсів ТОВ «Завод Спецмашремонт». Тільки 3,8% персоналу приймали на роботу на підприємство, який не мав стажу роботи.

Згідно досліджень показник обороту по прийому протягом періоду, який аналізується, збільшився, що пояснюється збільшенням чисельності персоналу.

Отже, проведений аналіз використання трудових ресурсів виявив значне збільшення середньорічного виробітку на одного працівника у 2020 році ТОВ «Завод Спецмашремонт» за рахунок зміни частки робітників в загальній чисельності ПВП, тривалості робочого дня та середньогодинного виробітку.

За підсумками дослідження ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві ТОВ «Завод Спецмашремонт», зробимо висновок, що дане підприємство здатне збільшувати своє виробниче навантаження, вирішувати завдання підвищеної складності та ефективно використовувати та розвивати трудові ресурси.

До основних проблем планування потреби у персоналі в ТОВ «Завод Спецмашремонт» можна віднести: відсутність єдиної інформаційної бази планування та прогнозування управління персоналом; відсутність середньо- та довгострокового планування персоналу. Основну увагу відділ кадрів приділяє лише короткостроковому планування; відсутність планування скорочення чи вивільнення персоналу. Ці процеси носять радше стихійний, ніж закономірний характер;

При кадровому плануванні обов'язково потрібно зробити прогноз чисельності та кваліфікації персоналу.

Тільки визначивши свої майбутні потреби, ОК спільно з керівниками підрозділів повинна розробляти довгострокову та середньострокову програму задоволення.

Програма повинна включати конкретний графік та заходи щодо залучення, найму, підготовки та просування працівників, які потрібні для реалізації цілей організації.

Чисельність персоналу, його кваліфікація, витрати на оплату праці повинні визначатися, перш за все, проектом трудового процесу, який у свою чергу повинен відповідати технології виробництва та вимогам суспільства до умов праці.

За заданої технології необхідна підприємству чисельність персоналу визначається програмою випуску продукції нормами витрат робочого часу та встановленою тривалістю робочого року.

Пом'якшити проблему скорочення штатів має допомогти стратегічне планування штатів, тобто проведення відповідної політики залучення, підготовки, ротації кваліфікованих кадрів.

Звільнення з організації внаслідок виходу на пенсію має бути наперед спрогнозовано з достатньою точністю за часом. Ставлення організації до літніх співробітників має бути мірилом рівня культури управління та цивілізованості економічну систему.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеева Т.І. Удосконалення управління персоналом на підприємстві. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018. №34. с. 253 – 255.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей. К. : Знання. Прес, 2011. 314 с.
3. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці: навчальний посібник. Кіровоград : Поліграф-Терція, 2016. 226 с.
4. Брич В. Я., Борисяк О. В. Інноваційні технології формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2017. С. 172-179.
5. Бузецький І. Г. Засади формування та ефективного використання персоналу машинобудівного підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2019. № 6. Т. 2. с. 91-96.
6. Бутенко І.А. «Управління персоналом підприємства» як системна категорія. *Економічні інновації*. 2014. Вип. 57. С. 51-61.
7. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. Ю. К. : ЦУЛ, 2012. 440 с.
8. Василик А.В. Сучасні виклики та інноваційні практики управління персоналом. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 306-314. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_51.
9. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом. К.: КНЕУ, 2015. 403 с
10. Винагородський М. Д., Винагородська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання : навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2019. 488 с.

11. Воронін О. Визначення показників економічної ефективності виробництва на основі модифікації трудового потенціалу. *Економіка України*. 2017. № 10. С. 29-30.

12. Ганза І.В. Теоретико – методичні аспекти впливу управління персоналом на ефективність системи управління підприємством. *Міжнародний збірник наукових праць*. 2018. Вип. 1(19). с. 90-103.

13. Гончаров Ю.В., Федоряк Р.М., Бережна Ю.Б. Удосконалення кадрової політики підприємства. *Ефективна економіка*. 2017. № 6.

14. Данилевич Н. Шляхи вдосконалення системи мотивування в процесі управління персоналом підприємства. *Психологічні виміри культури, економіки, управління : науковий журнал*. Львів, 2018. Том 11. С. 102–118.

15. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65–68.

16. Діагностика в системі управління : навч. посіб. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 432 с.

17. Дідченко О.І., Крецул М.М. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Економічний вісник запорізької державної інженерної академії*. Випуск 2 (08) 2017.

18. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник. К.: Кондор, 2015. 413 с.

19. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. №4. С. 85-91.

20. Качан Є.П., Дяків О.П., Островерхов В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. К. : Знання, 2010. 407 с.

21. Костунець Т.А., Корнійчук А.М. Підходи до управління персоналом підприємств: теоретичний базис. Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання Миколаївського нац. ун-ту ім. В.О. Сухомлинського. 2014. Вип. 2. С. 570-572. URL: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/114.pdf>.

22. Лобза А.В., Гузь І.С. Підходи до розробки системи оцінки ефективності діяльності персоналу сучасного підприємства. *Молодий вчений*. 2018. № 1(53). С. 510–513.
23. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. Л. : *Новий світ*. 2016. 248 с.
24. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини. К.: «Атіка», 2011. 304 с.
25. Мельник В. М. Основи економічного аналізу (короткий теоретико-методологічний курс): Навч. посіб. К.: Кондор, 2013. 128 с.
26. Мерзляк А.В. , Михайлов Є.П. , Корецький М.Х. , Михайлова Г.О. Е 45 «Економіка праці і соціально-трудові відносини»: Навч. Посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2010. 240 с.
27. Олійник Є. О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства (Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського). URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2011_3/12.pdf.
28. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. Навчальний посібник. К.: Кондор, 2013. 224 с.
29. Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом. *Молодой ученый*. 2015. № 4. С. 403-408.
30. Петрова І. Л. Управління персоналом в процесі організаційних перетворень. *Формування ринкової економіки : Зб. наук. праць. Спец. випуск. Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики*. т. 1, ч. II. К. : КНЕУ, 2017. С. 646–655.
31. Петрович Й.М., Леськів М.Р. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом. *Актуальні проблеми економіки*. 2018. №4 (106). с. 127-132.
32. Прудкий В.В., Манаєнко І.М. Інноваційні підходи до управління персоналом підприємства. *Актуальні проблеми економіки та управління: зб. наук. праць молодих вчених фак-ту менеджменту та маркетингу КІІ ім. І.*

Сікорського. 2017. № 11. URL: <http://ape.fmm.kpi.ua/article/view/102783/97866>.

33. Решміділова С.Л., Приступа М.І. Організація праці: Конспект лекцій для студентів економічних спеціальностей. Хмельницький: ХНУ, 2016. 154 с.

34. Саблука П. Т., Орлатого М. К. Населення і трудові ресурси села: навч. посіб. К. : Інститут аграрної політики УААН, 2012. 277 с.

35. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. Кіровоград: ПБЦ “Мавік”, 2001. 224 с

36. Червінська Л.П. Управління інноваційною діяльністю персоналу : монографія. Київ : КНЕУ, 2014. 194 с

37. Шахно, А. Ю. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. Том 15. № 3. С. 237-245.

38. Шляга О.В. Застосування мотиваційного моніторингу на промисловому підприємстві. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 2. С. 38-46.

39. Шкарабана С.І., Сапачова М.І. Економічний аналіз діяльності промислових підприємств. Тернопіль : Астон, 2016. 405 с.

40. Шульга Н. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств. *Наукові записки: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету*. Тернопіль: Економічна думка. 2014. Вип.16. С. 293-294.