

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет бізнес-технологій та економіки
 (повне найменування інституту, факультету)
Кафедра бізнесу та управління
 (повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проекту (роботи)

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему Дослідження ефективності використання трудових ресурсів суб'єктами господарств

Виконав: студент(ка) 2 курсу, групи БТЕ-13414

Спеціальності 076. Підприємництво та торгівля
 (код/найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

Економіка підприємства
Лавинок О. С.
 (прізвище та ініціали)

Керівник Чернова Т. В.
 (прізвище та ініціали)

Рецензент Мищенко О. Т.
 (прізвище та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
 (повне найменування закладу вищої освіти)

Інститут, факультет Бізнес-технології та економіки
 кафедра Бізнесу та управління
 ступінь вищої освіти магістр
 спеціальність ОСВ. Підприємство та торгівля
(код і найменування)
 освітня програма (спеціалізація) Економіка підприємства
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри Ткаченко Н.М.
 « _____ » _____ 20 _____ року

ЗАВДАННЯ
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

Лавишова Оксана Сергіївна
(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема проєкту (роботи) Ефективність використання трудових ресурсів суб'єкта господарювання

Місцевість проєкту (роботи) Червова Гора Річкова, с. Гічол. 4, 904.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Затверджені наказом закладу вищої освіти від « 01 » 10 2025 року № 452






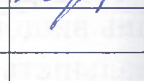
Строк подання студентом проєкту (роботи) 10 грудня 2025р.

Вихідні дані до проєкту (роботи) Законодавчі та нормативні акти, наукові джерела, статистична звітність, Запорізького річкового порту

1. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Теоретичні основи ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів, Запорізького річкового порту. Розробка пропозицій щодо покращення трудових і соціально-трудових показників, Запорізького річкового порту.

2. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

3. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконав завдання
Розділ 1	Чернова І.В., доцент		
Розділ 2	Чернова І.В., доцент		
Розділ 3	Чернова І.В., доцент		

7. Дата видачі завдання « 04 » Вересня 2015 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Прим.
1	Узгодження завдання	10.09.15	
2	Вибір наукових джерел	11.09.15	
3	Виконання 1 розділу	15.10.15	
4	Виконання 2 розділу	17.10.15	
5	Виконання 3 розділу	17.11.15	
6	Перевірка на тиждень	18.11.15	
7	Коректування та подання на кафедру	10.12.15	

Студент(ка)


(підпис)

Гавриш О.С.
(прізвище та ініціали)

Керівник проекту (роботи)


(підпис)

Чернова І.В.
(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота: 128 с., 22 табл., 8 рис., 41 джерел.

Об'єкт дослідження – підприємство «Запорізький річковий порт».

Мета роботи - є дослідження та ефективне використання трудових ресурсів на підприємстві, а також вивчення основ аналізу господарської діяльності підприємства і виявлення у підприємства резервів підвищення його ефективності, а також продуктивності.

Задача – підвищення ефективності використання трудових ресурсів «Запорізького річкового порта».

Запропоновані заходи щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів, вдосконалення організації праці, таких як введення системи преміювання, поліпшення використання робочого часу за рахунок зміцнення дисципліни, зниження втрат робочого часу через простої, прогули, та з вини підприємства, впровадження нової техніки та ремонт старого обладнання є економічно доцільними.

Методи дослідження - описовий, порівняльний, аналітичний.

КАДРИ, ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, КВАЛІФІКАЦІЯ, ПЕРСОНАЛ, ЗАРОБІТНА ПЛАТА, СТРУКТУРА ОПЛАТИ ПРАЦІ, ФОНД ОПЛАТИ ПРАЦІ, СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ.

ЗМІСТ

Вступ.....	6
1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЕМСТВІ.....	9
1.1 Характеристика, класифікація і структура трудових ресурсів фірми.....	9
1.2 Методика дослідження ефективності використання трудових ресурсів фірми.....	16
Висновки до першого розділу.....	44
2 ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ «ЗАПОРІЗЬКОГО РІЧКОВОГО ПОРТУ»...	
2.1 Загальна характеристика підприємства.....	45
2.2 Аналіз забезпечення «Запорізького річкового порту» персоналом.....	50
2.3 Оцінка ефективного використання робочого часу та аналіз продуктивності праці.....	60
2.4 Аналіз оплати праці.....	69
2.5 Оцінювання соціальної захищеності членів трудового колективу.....	76
Висновки до другого розділу.....	
3 РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ ТРУДОВИХ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ «ЗАПОРІЗЬКОГО РІЧКОВОГО ПОРТА»	
3.1 Шляхи удосконалення організації праці на «Запорізькому річковому порту».....	82
3.2. Економічна ефективність запропонованих заходів щодо підвищення ефективного використання трудових ресурсів	98
Висновки до третього розділу.....	107
ВИСНОВКИ.....	108
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	111

ВСТУП

На сучасному етапі трансформації соціально-економічної системи України проблема підвищення ефективності виробничої діяльності набуває стратегічного значення як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях. В умовах обмеженості ресурсів, нестабільності зовнішнього середовища та посилення конкурентного тиску ключовим резервом зростання результативності функціонування підприємств стає якість використання їх внутрішнього потенціалу. Особливе місце в цій системі посідають трудові ресурси, від раціонального залучення та розвитку яких безпосередньо залежать обсяги виробництва, рівень продуктивності праці, конкурентоспроможність продукції та фінансові результати роботи.

Реалізація завдань щодо підвищення ефективності виробництва передбачає комплексний підхід, який включає активне впровадження досягнень науково-технічного прогресу, модернізацію виробничих процесів, удосконалення організаційно-економічних механізмів управління персоналом, а також формування дієвої системи мотивації праці. У цьому контексті зростає роль управлінських рішень, спрямованих не лише на кількісне збільшення обсягів виробництва, а й на підвищення якості використання робочого часу, зниження втрат праці та оптимізацію трудових витрат. Таким чином, ефективність виробництва дедалі більше визначається не масштабами залучених ресурсів, а рівнем їх організаційної.

Праця як економічна категорія є складним соціально-економічним явищем, що реалізується через усвідомлену діяльність людини, спрямовану на досягнення певних індивідуальних і суспільних цілей. Незалежно від сфери застосування, трудова діяльність завжди пов'язана з наявністю суб'єкта праці, який діє на основі власних інтересів, потреб, мотивів і ціннісних орієнтацій. Саме механізм мотивації визначає інтенсивність, якість та результативність праці, а в підсумку закономірності розвитку.

Зміст праці формується під впливом сукупності взаємопов'язаних елементів, що відображають місце і роль особистісного чинника у виробничому процесі, характер трудових функцій працівника, рівень його

відповідальності та самостійності, ступінь впливу на кінцеві результати діяльності підприємства. Важливими складовими змісту праці є також вимоги до освітнього рівня, професійної підготовки, кваліфікації та здатності до безперервного навчання. У сучасних умовах ці характеристики набувають динамічного характеру, оскільки швидкі технологічні зміни вимагають постійного оновлення знань і компетенцій персоналу.

З огляду на зазначене, організація праці повинна базуватися на системному врахуванні факторів, що стимулюють трудову активність працівників і забезпечують їх зацікавленість у досягненні високих виробничих результатів. Ефективно організований трудовий процес передбачає раціональний розподіл обов'язків, оптимізацію робочих місць, узгодженість дій усіх учасників виробництва та створення сприятливих соціально-психологічних умов праці. Вирішальна роль у розвитку засобів і предметів праці належить саме персоналу підприємства, оскільки жодні технічні інновації не можуть забезпечити очікуваного ефекту без належного рівня професіоналізму, дисципліни та ініціативності працівників.

У сучасному виробничому середовищі зростає потреба у працівниках високої кваліфікації, які володіють міждисциплінарними знаннями у сфері технологій, економіки, менеджменту та організації виробництва. Такі фахівці здатні не лише виконувати функціональні обов'язки відповідно до посадових інструкцій, а й брати активну участь у вдосконаленні виробничих процесів, ініціювати впровадження інноваційних рішень та адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Відповідно, зростає значення інтелектуального та творчого потенціалу персоналу як одного з ключових.

Формування ринкової економіки в Україні зумовило суттєву зміну підходів до організації праці та зайнятості населення. Відмова від примусового характеру трудової діяльності як обов'язку перед державою створила передумови для реалізації принципу свободи вибору професії, виду діяльності та сфери застосування праці. Ці положення закріплені у чинному законодавстві України, зокрема у Законі України «Про зайнятість населення», який виходить

з необхідності визнання права кожного громадянина на самостійне визначення прийнятної форми зайнятості за умови дотримання вимог законодавства.

Сучасна концепція зайнятості передбачає багатоманітність форм трудової діяльності, включаючи не лише роботу за наймом, а й індивідуальне підприємництво, самозайнятість, ведення домашнього господарства, виховання дітей, догляд за непрацездатними членами сім'ї та інші соціально значущі види діяльності. Допускається також добровільна незайнятість працездатних осіб за наявності легальних джерел доходу. Такий підхід розширює економічну свободу громадян і водночас підвищує відповідальність за результати власної трудової діяльності.

Разом з тим, реалізація права на працю не обмежується формальним фактом зайнятості. Важливою умовою підвищення ефективності праці є можливість отримання працівником соціального та професійного задоволення від результатів своєї діяльності, що передбачає престижність праці, гідний рівень оплати, безпечні умови та перспективи професійного розвитку. Лише за таких умов праця стає дієвим фактором економічного зростання та забезпечує узгодження політики зайнятості з цілями макроекономічної стабілізації й сталого розвитку.

Процеси формування та використання трудових ресурсів у сучасних умовах відбуваються під впливом широкого кола взаємопов'язаних економічних, соціальних, демографічних і інституційних факторів. Це зумовлює необхідність застосування нових наукових підходів до дослідження ефективності використання робочої сили, аналізу її функціонування в умовах структурних реформ та трансформації економіки. Особливої уваги потребує виявлення внутрішніх резервів підвищення продуктивності праці на рівні окремих підприємств.

Актуальність дослідження проблем використання трудових ресурсів на сучасному етапі розвитку економіки постійно зростає, що обумовлено глибинними змінами суспільного устрою, трансформацією форм власності, поступовою відмовою від адміністративних методів управління та переходом до ринкових механізмів регулювання економічних процесів. У результаті цих

змін процес формування трудового потенціалу набуває якісно нового змісту, а його наукове осмислення стає необхідною умовою підвищення ефективності діяльності підприємств.

Виходячи з викладеного, можна стверджувати, що основним завданням аналізу трудових ресурсів підприємства є ідентифікація проблемних аспектів у використанні робочої сили, визначення причин неефективності та розроблення практичних рекомендацій, спрямованих на запобігання зниженню обсягів і якості виробленої продукції. Метою такого аналізу є створення умов для стабільного функціонування підприємства та підвищення його конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі.

Теоретичною та методологічною базою дослідження стали наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема Г. І. Кіндрацької, М. С. Білик, Т. М. Литвиненко, О. О. Гетьмана, А. В. Шегди, та інш. авторів, у роботах яких розкрито проблеми формування, розвитку та ефективного використання трудових ресурсів у різних галузях економіки.

Метою даної роботи є поглиблене теоретичне обґрунтування та практичне застосування системи критеріїв і показників оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

У першому розділі дипломної роботи досліджуються теоретичні засади формування та використання трудових ресурсів, а також методичні підходи до аналізу ефективності їх використання.

У другому розділі здійснено комплексний економічний аналіз стану й динаміки використання трудових ресурсів підприємства на основі фінансово-економічної інформації ПрАТ «Запорізький річковий порт» АСК «Укррічфлот».

У третьому розділі розроблено та обґрунтовано практичні заходи щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів і поліпшення соціально-трудова показників діяльності ПрАТ «Запорізький річковий порт» АСК «Укррічфлот».

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Характеристика, класифікація і структура трудових ресурсів фірми

До ключових факторів виробництва на рівні підприємства традиційно відносять засоби праці, предмети праці та трудові ресурси. Саме поєднання цих елементів формує виробничий потенціал суб'єкта господарювання та визначає можливості досягнення запланованих результатів діяльності.

Трудові ресурси являють собою частину працездатного населення країни або окремого регіону, яка за віковими, освітніми та фізіологічними характеристиками відповідає вимогам певної сфери економічної діяльності. Відповідно, кількісний і якісний стан трудових ресурсів на макrorівні безпосередньо впливає на формування персоналу конкретних підприємств і організацій.

На рівні окремого підприємства поняття «трудові ресурси» зазвичай конкретизується через використання термінів «кадри» або «персонал», які більш точно відображають сукупність працівників, залучених до виробничо-господарської діяльності.

Кадри підприємства — це сукупність постійних працівників, які мають відповідну професійну підготовку, необхідний рівень кваліфікації, практичний досвід та сформовані трудові навички. Поряд із штатними працівниками до виконання окремих функцій можуть залучатися й інші працездатні особи на договірних або контрактних засадах, що дозволяє підприємству гнучко реагувати на зміни умов господарювання.

Роль кадрів у виробничому процесі є визначальною, оскільки саме від професійного рівня, мотивації та організованості персоналу залежить ефективність використання засобів виробництва та результати діяльності підприємства в цілому. У зв'язку з цим кожне підприємство має формувати та реалізовувати цілеспрямовану кадрову політику, орієнтовану на досягнення таких ключових завдань:

формування працездатного, стабільного та соціально здорового трудового колективу;

забезпечення оптимальної статево-вікової та кваліфікаційної структури персоналу;

створення високопрофесійного управлінського корпусу, здатного оперативно адаптуватися до змін зовнішнього середовища, впроваджувати інновації та здійснювати стратегічне мислення;

систематичне підвищення рівня кваліфікації та професійного розвитку працівників.

Кадрова політика підприємства охоплює комплекс взаємопов'язаних заходів, зокрема:

відбір, оцінювання та службове просування працівників;

професійну підготовку персоналу та організацію безперервного навчання;

залучення працівників за умов гнучких форм зайнятості;

раціональне розміщення персоналу відповідно до технологічної та організаційної структури виробництва;

матеріальне й нематеріальне стимулювання трудової діяльності;

удосконалення організації праці та виробничих процесів;

створення безпечних і комфортних умов праці.

Слід підкреслити, що управління персоналом є невід'ємною складовою загальної системи управління підприємством. Управлінський процес у цілому включає управління технічними, економічними та кадровими аспектами діяльності. Якщо управління технікою та економічними ресурсами здебільшого спирається на формалізовані методи й розрахунки, то управління персоналом є значно складнішим завданням. Це зумовлено тим, що кожен працівник володіє індивідуальними професійними здібностями, особистісними рисами та власним мотиваційним профілем. Тому керівники різних рівнів мають враховувати психологічні особливості підлеглих і використовувати такі

управлінські підходи, які сприятимуть максимальному розкриттю та реалізації їх трудового потенціалу [6].

На якісний склад персоналу підприємства істотно впливає сукупність макроекономічних чинників, серед яких провідне місце займають чисельність населення, у тому числі працездатного, рівень зайнятості, стан ринку праці та демографічні процеси.

Персонал підприємства (кадри, трудовий колектив) — це сукупність працівників, які входять до його облікового складу та безпосередньо або опосередковано беруть участь у забезпеченні виробничо-господарської діяльності.

Усі працівники підприємства за функціональним призначенням поділяються на дві основні групи:

промислово-виробничий персонал, зайнятий у процесі виробництва продукції та її обслуговування;

непромисловий персонал, діяльність якого пов'язана переважно із соціальною сферою підприємства.

Структура кадрів підприємства відображена на рисунку 1.1 [6].

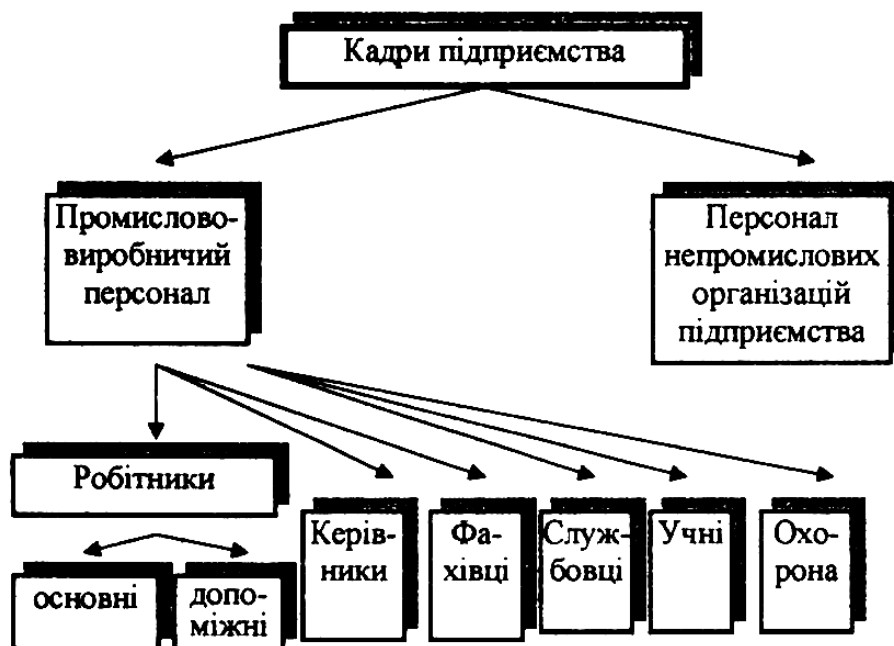


Рисунок 1.1 Структура кадрів підприємства

За кшталтом виконуваних призначень промислово-виробничий колектив (далі - ПВП) можна поділити на шість категорій:

- робітники;
- керівники;
- фахівці;
- службовці;
- молодший обслуговуючий персонал;
- стажери (учні).

Робітники — це категорія персоналу, безпосередньо залучена до процесу створення продукції або надання послуг, а також до виконання робіт із ремонту, транспортування вантажів, контролю за функціонуванням промислового обладнання, його налагодження та технічного обслуговування.

Залежно від ролі у виробничому процесі робітників поділяють на основних, діяльність яких безпосередньо пов'язана з виготовленням продукції, та допоміжних, що забезпечують безперебійне функціонування технологічного процесу. Окрему групу становлять черговий і ремонтний персонал, відповідальні за підтримання обладнання у працездатному стані.

Керівники — це працівники з високим рівнем професійної підготовки, які здійснюють управління виробничими процесами та організують діяльність підпорядкованого персоналу. Вони обіймають керівні посади в межах структурних і функціональних підрозділів підприємства та відповідають за прийняття управлінських рішень.

Фахівці представлені інженерно-технічними працівниками, які виконують функції технічного, організаційного та економічного управління виробничими процесами, а також забезпечують координацію роботи промислово-виробничого персоналу. До цієї категорії належать інженери, економісти, бухгалтери, технологи, нормувальники, соціологи, юрисконсульти та інші працівники відповідного профілю.

Службовці — це працівники, діяльність яких пов'язана з інформаційно-документаційним, адміністративно-господарським, фінансовим, статистичним та обліковим забезпеченням функціонування підприємства. До цієї групи зараховують діловодів, секретарів, табельників, архіваріусів, креслярів, копіювальників, агентів та інших працівників допоміжних офісних служб.

До молодшого обслуговуючого персоналу належать працівники, які забезпечують експлуатацію та обслуговування основного й допоміжного обладнання, а також створюють належні умови для діяльності виробничого персоналу. До цієї категорії відносять прибиральників, двірників, гардеробників, охоронців, працівників пожежно-сторожової служби тощо.

Категорію стажерів (учнів) формують особи, які проходять професійну підготовку та набувають практичних навичок безпосередньо на конкретному підприємстві з метою опанування відповідної професії [7].

Окрім поділу за функціональними категоріями, персонал підприємства класифікують також за професіями, спеціальностями та рівнем кваліфікації. Кожна категорія працівників охоплює сукупність професій, які, у свою чергу, деталізуються за окремими спеціалізаціями.

Професія визначається як комплекс спеціалізованих теоретичних знань і практичних умінь, необхідних для виконання певного виду робіт у відповідній галузі виробництва.

Фах (спеціальність) є внутрішнім поділом професії та передбачає наявність додаткових знань і навичок для роботи на конкретній ділянці виробничого процесу.

Кваліфікація характеризує рівень підготовки працівника та відображає сукупність знань і практичного досвіду, що дозволяють виконувати роботи певної складності. Рівень кваліфікації робітників оцінюється за тарифними розрядами, фахівців — за категоріями, а наукових працівників — за науковими ступенями та вченими званнями.

За рівнем кваліфікації робітників поділяють на некваліфікованих, малокваліфікованих, кваліфікованих і висококваліфікованих. Конкретний

рівень підготовки визначається відповідно до тарифно-кваліфікаційних довідників і відображається у присвоєних розрядах.

Рівень кваліфікації керівників, фахівців і службовців формується залежно від рівня освіти, стажу роботи та професійного досвіду. Для цих категорій персоналу передбачено чотири кваліфікаційні рівні: перша, друга, третя категорії та працівники без категорії.

Ефективність використання трудового потенціалу підприємства значною мірою визначається структурою кадрів, тобто співвідношенням окремих категорій персоналу та їх питомою вагою у загальній чисельності працівників. У найбільш узагальненому вигляді чисельність промислово-виробничого персоналу формується відповідно до запланованих обсягів виробництва та рівня продуктивності праці (виробітку):

$$Ч = \frac{В}{ПП}, \quad (1.1)$$

де Ч - чисельність промислово-виробничого персоналу;

В - обсягу виробництва ;

ПП - продуктивності праці (виробіток).

Для комплексної оцінки трудового потенціалу підприємства застосовується система взаємопов'язаних показників, які дозволяють кількісно й якісно охарактеризувати персонал. Кількісна характеристика кадрів насамперед здійснюється на основі таких показників, як штатна, явочна та середньооблікова чисельність працівників.

Штатна чисельність відображає кількість працівників, які входять до облікового складу підприємства на певну дату, з урахуванням прийнятих і звільнених працівників протягом відповідного періоду.

Явочна чисельність характеризує фактичну кількість працівників, які з'явилися на робочі місця та приступили до виконання трудових обов'язків у конкретний день.

Облікова чисельність персоналу охоплює загальну кількість працівників, зарахованих до спискового складу підприємства, незалежно від їх фактичної присутності на роботі.

Для визначення необхідної облікової чисельності працівників використовується баланс робочого часу одного середньооблікового працівника, який є базовим інструментом планування трудових ресурсів.

Баланси робочого часу формуються окремо для підприємств із періодичним та безперервним характером виробництва. Їх розрахунок здійснюється шляхом коригування календарного фонду часу на кількість святкових днів (для періодичних виробництв), щотижневі вихідні дні, а також на час, передбачений для основних і додаткових відпусток, відпусток з інших причин, тимчасової непрацездатності, виконання державних або громадських обов'язків та інших обґрунтованих неявок працівників [8].

У процесі складання балансу робочого часу визначається кількість робочих днів (годин), які повинен відпрацювати кожен працівник у плановому періоді, загальна кількість днів неявок, а також середня тривалість робочого дня одного середньооблікового працівника.

У структурі балансу робочого часу виділяють три основні види фонду часу:

календарний фонд (Ткаленд);

номінальний фонд (Тном);

ефективний фонд (Теф).

Календарний фонд робочого часу відповідає загальній кількості календарних днів у плановому періоді.

Номінальний фонд часу для періодичного виробництва визначається як календарний фонд за вирахуванням вихідних і святкових днів.

Реальний, або корисний, фонд робочого часу відображає максимально можливу кількість часу, протягом якої працівники можуть бути зайняті у виробничому процесі. Він розраховується як номінальний фонд за мінусом втрат робочого часу, пов'язаних із неявками працівників з поважних причин та іншими перервами в роботі.

Ефективним фондом робочого часу вважається реальний фонд за вирахуванням внутрішньозмінних втрат робочого часу, що зумовлені організаційними, технічними або технологічними чинниками [9].

Середньооблікова чисельність персоналу підприємства визначається шляхом обчислення середньоарифметичного значення добової чисельності працівників, які перебували в обліковому складі протягом аналізованого періоду.

Планування чисельності основних виробничих робітників залежить від специфіки виробничих процесів і рівня організації праці. На дільницях, де роботи виконуються робітниками-відрядниками, чисельність персоналу визначається на основі планової трудомісткості запланованого обсягу робіт.

:

$$Ч_{\text{осн}} = \frac{T}{\Phi_e \cdot K_{\text{вн}} \cdot n}, \quad (1.2)$$

де T - повна трудомісткість виробничої програми;

Φ_e - ефективний річний фонд прикладного часу одного середньооблікового працівника, годин;

$K_{\text{вн}}$ - коефіцієнт виконання норм виробітку;

n - кількість обладнання, що водночас обслуговуються одним працівником.

Чисельність підсобних робітників розраховується виходячи з норм обслуговування:

$$Ч_{\text{доп}} = \frac{n \cdot C}{N_{\text{обсл}}}, \quad (1.3)$$

де C - кількість робочих змін;

Н_{обсл.} - норма обслуговування одного підсобного працівника в зміну.

Чисельність наявних основних робітників, зайнятих на роботах із ненормованим режимом праці, а також допоміжного персоналу визначається на основі встановлених норм обслуговування з обов'язковим урахуванням змінності виробничого процесу.

Кількість керівників, фахівців і службовців, як правило, регламентується штатним розкладом підприємства. За укрупненого підходу чисельність цієї категорії персоналу встановлюється у відсотковому співвідношенні до загальної чисельності основних і допоміжних робітників та зазвичай становить 6–10%. Водночас більш точні розрахунки можуть здійснюватися за кожною функцією управління окремо із застосуванням методів прямого нормування або методів кореляційної залежності. При формуванні чисельності управлінського персоналу керівники підприємств можуть використовувати типові штатні розклади, розроблені на науковій основі з урахуванням загальноприйнятих принципів організації управління та чинної організаційної структури відповідного підрозділу.

Чисельність молодшого обслуговуючого персоналу встановлюється відповідно до затверджених норм обслуговування. Кількість стажерів (учнів) визначається згідно з планом професійної підготовки та розвитку персоналу підприємства. Чисельність охоронної служби формується з урахуванням площі території підприємства, кількості постів, режиму змінності роботи, а також рівня криміногенної ситуації та інших факторів безпеки.

Чисельність непромислового персоналу не має прямої залежності від кількості промислово-виробничих працівників і розраховується окремо за кожним напрямом діяльності з урахуванням специфіки об'єктів соціальної та виробничої інфраструктури, зокрема дитячих установ, житлово-комунального господарства, підсобних господарств тощо [10].

1.2 Методика дослідження ефективності використання трудових ресурсів фірми

В умовах загострення конкурентної боротьби підприємство орієнтується на зміцнення власних економічних позицій шляхом формування стійких переваг над іншими учасниками ринку. Досягнення конкурентних переваг можливе, зокрема, за рахунок скорочення виробничих витрат або шляхом пропозиції продукції вищої якості, що більш повно відповідає потребам споживачів. Вагомою передумовою забезпечення конкурентоспроможності підприємства виступає наявність достатнього трудового потенціалу та ефективна система його використання.

Аналіз трудових ресурсів відіграє ключову роль у системі управління підприємством, оскільки дозволяє оцінити рівень забезпеченості персоналом, ефективність організації праці та ступінь впливу людського чинника на результати господарської діяльності. Основними завданнями такого аналізу є визначення відповідності чисельності та структури персоналу виробничим потребам підприємства, виявлення резервів підвищення продуктивності праці, а також оцінка впливу використання трудових ресурсів на фінансово-економічні показники діяльності.

Інформаційною базою аналізу трудових ресурсів слугує сукупність планових, обліково-звітних і позаоблікових джерел, які забезпечують всебічне відображення процесів формування, руху та використання персоналу. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів і витрат на оплату праці здійснюється за визначеними напрямками, які систематизовано та подано на рисунку 1.2.

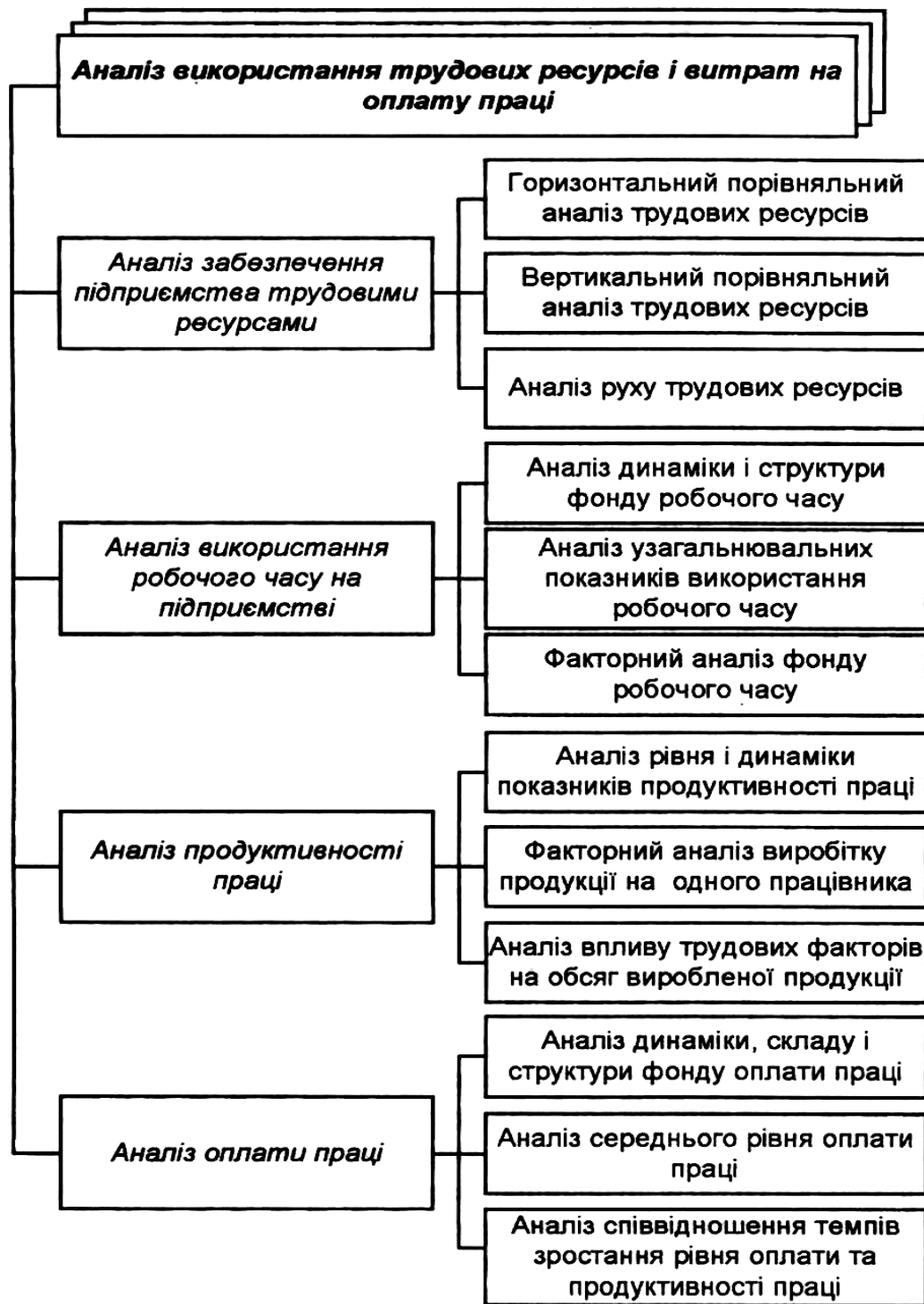


Рисунок 1.2 Головні вектори аналізу трудящих ресурсів фірми

Планово-нормативна база аналізу забезпечення підприємства трудовими ресурсами та результативності їх використання формується на основі стратегічних, поточних і оперативних планів, а також бізнес-планів, у яких визначаються потреби в персоналі, напрями його використання та очікувані результати.

До обліково-звітної інформації належать первинні облікові дані та звітні документи, що відображають рух і використання персоналу. Основними формами первинної документації є: накази про прийняття на роботу та припинення трудових відносин; особові картки працівників; накази про надання відпусток; таблиці обліку використання робочого часу та нарахування заробітної плати; розрахунково-платіжні відомості; особові рахунки та інші документи, затверджені в установленому порядку. Зазначені джерела характеризують чисельність працівників, їх доходи у грошовій чи натуральній формах, а також обсяги пільг і компенсацій [12].

Рівень забезпеченості підприємства персоналом визначають шляхом зіставлення фактичної чисельності працівників за категоріями та професіями з плановою потребою. Особлива увага приділяється аналізу забезпеченості ключових професій. Паралельно оцінюють якісний склад персоналу за рівнем кваліфікації. Для перевірки відповідності кваліфікації виробничого персоналу складності виконуваних робіт порівнюють середні тарифні розряди робіт і працівників.

Якщо фактичний середній тарифний розряд робітників є нижчим за плановий і за середній розряд робіт, це, як правило, призводить до погіршення якості продукції. Натомість перевищення середнього розряду робітників над тарифним розрядом робіт зумовлює необхідність доплат за виконання менш складних операцій. Такі порівняння дають змогу оцінити обґрунтованість добору та розміщення персоналу по підрозділах, а також коректність планування фонду оплати праці.

Адміністративно-управлінський персонал аналізують з позиції відповідності фактичного рівня освіти та професійної підготовки займаним посадам, а також у контексті добору кадрів, організації навчання та підвищення кваліфікації [11].

Кваліфікаційний рівень працівників значною мірою зумовлюється віком, стажем, освітою та іншими індивідуальними характеристиками. Тому в процесі аналізу досліджують динаміку складу персоналу за цими ознаками.

Оскільки такі зміни відбуваються внаслідок руху робочої сили, їх вивченню приділяють особливу увагу.

Аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами включає горизонтальні та вертикальні порівняльні процедури, а також аналіз руху персоналу. Горизонтальний аналіз передбачає визначення абсолютних і відносних відхилень фактичної чисельності працівників від планових показників або значень попередніх періодів у цілому по підприємству та за окремими групами і категоріями. Для цього застосовують показники облікової та середньої чисельності, які різняться методикою розрахунку та аналітичним призначенням.

Облікова кількість штатних працівників відображає чисельність персоналу на конкретну дату звітного періоду (наприклад, на початок або кінець місяця) з урахуванням прийнятих цього дня та без урахування вибулих у той самий день. До цього показника включають усіх найманих працівників, які уклали трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу не менше одного дня, а також власників підприємства, якщо вони, окрім доходу, отримували заробітну плату.

Середню кількість працівників визначають як середнє значення чисельності за період або в еквіваленті повної зайнятості. Середня кількість працівників за період (місяць, квартал, рік) обчислюється як сума: середньооблікової кількості штатних працівників, середньої кількості зовнішніх сумісників і середньої кількості осіб, що працюють за цивільно-правовими договорами. При цьому до середньооблікової кількості не включають працівників, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною; кожен працівник враховується лише за основним місцем роботи.

Показник середньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості характеризує умовну чисельність персоналу, який відпрацював повний робочий день і був необхідний для виконання фактичного обсягу робіт. Його визначають шляхом перерахунку оплаченого робочого часу всього персоналу

в еквівалент повної зайнятості з урахуванням установленної тривалості робочого дня.

Дефіцит персоналу порівняно з потребою призводить до порушень технологічного процесу та непродуктивних витрат, тоді як надлишок зумовлює недозавантаження працівників і зниження продуктивності праці. Узагальнювальним індикатором забезпеченості підприємства трудовими ресурсами є співвідношення темпів зростання чисельності персоналу, обсягів виробництва та фінансових результатів. Позитивно вважається динаміка, за якої обсяги виробництва зростають швидше, ніж чисельність працівників.

Вертикальний аналіз передбачає оцінювання структури персоналу, співвідношень між групами та категоріями працівників, а також аналіз структурних зрушень. Для цілей аналізу персонал класифікують за характером діяльності (основна і неосновна), функціями (керівники, професіонали, технічні службовці, робітники тощо), а також за професіями, спеціальностями та рівнем кваліфікації. Збільшення частки робітників у складі персоналу основної діяльності зазвичай розглядають як передумову зростання продуктивності праці.

Для забезпечення високої результативності праці підприємство має бути укомплектоване основними й допоміжними робітниками з кваліфікацією, що відповідає виробничим потребам. Підвищення рівня організації виробництва, як правило, супроводжується зростанням питомої ваги основних робітників у загальній чисельності персоналу. Невідповідність фактичного рівня кваліфікації плановим вимогам негативно позначається на якості продукції, собівартості та прибутковості, тоді як надлишкова кваліфікація призводить до неефективного використання робочої сили.

Окремим напрямом є аналіз складу персоналу за статтю, віком, рівнем освіти та стажем роботи, що дозволяє виявити структурні зміни й оцінити їх вплив на ефективність діяльності. Оскільки ці зміни зумовлені рухом робочої сили, на завершальному етапі аналізу досліджують прийом і вибуття працівників.

Рух персоналу розглядають у розрізі зовнішнього обороту (прийняття та звільнення) і внутрішнього обороту (переміщення між категоріями без зміни загальної чисельності). До прийнятих належать особи, зараховані наказом у звітному періоді; до вибулих — усі звільнені незалежно від причин, у тому числі ті, що перебували у відпустках по догляду за дитиною. За причинами звільнення розрізняють необхідний оборот (зумовлений виробничою або державною потребою) та зайвий оборот, пов'язаний із причинами, які не є суспільно необхідними [15].

Окрім абсолютних показників, для оцінювання інтенсивності руху персоналу розраховують відносні показники — коефіцієнти обороту з прийому та вибуття, які визначаються шляхом зіставлення відповідних абсолютних величин із середньообліковою чисельністю штатних працівників за звітний період. У разі істотних змін чисельності персоналу протягом року доцільно коригувати методику розрахунку цих коефіцієнтів з метою уникнення статистичних перекозень. В отаких епізодах коефіцієнт обороту з набору та вибуття можна визначити таким чином:

- коефіцієнт обороту з прийому персоналу ($K_{\text{пр}}$):

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Кількість прийнятого на роботу персоналу}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \quad (1.4)$$

- коефіцієнт обороту з вибуття ($K_{\text{в}}$):

$$K_{\text{в}} = \frac{\text{Кількість працівників, що звільнились}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \quad (1.5)$$

У процесі аналізу звільнення персоналу першочергову увагу зосереджують на працівниках, які припинили трудові відносини без об'єктивно обґрунтованих причин. Особливо детальному дослідженню підлягає вибуття кадрів за власною ініціативою. До категорії працівників, звільнених за власним бажанням, зараховують осіб, з якими трудовий договір було розірвано з ініціативи працівника, а також у випадках припинення

трудова відносина за угодою сторін; прийняття на роботу за конкурсом; зміни місця проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість чи за кордон; неможливості продовження роботи за станом здоров'я або у зв'язку з інвалідністю; вступу до закладів освіти, аспірантури чи клінічної ординатури; необхідності здійснення догляду за хворими членами сім'ї, особами з інвалідністю I групи або дітьми з інвалідністю; звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років; виходу на пенсію, а також з інших поважних причин.

Таким чином, формулювання «звільнення за власним бажанням» може приховувати як особисті мотиви працівника (зміна сімейного стану, переїзд, професійна переорієнтація), так і фактори, пов'язані з діяльністю підприємства, зокрема незадовільні умови праці, низький рівень оплати або несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. У зв'язку з цим виникає потреба у проведенні суцільних або вибіркового соціально-економічних обстежень звільнених працівників з метою виявлення реальних причин припинення трудових відносин за власною ініціативою. Результати таких обстежень доцільно систематизувати шляхом групування звільнених за статтю, віком, стажем роботи та професійною належністю [12].

Для більш повної оцінки руху персоналу розраховані коефіцієнти обороту можуть доповнюватися показниками необхідного обороту та відновлення кадрів. Коефіцієнт необхідного обороту працівників визначається за відповідною методикою таким чином:

- коефіцієнт необхідного обороту ($K_{н.о}$):

$$K_{н.о} = \frac{\text{Кількість працівників вибулих з поважних причин}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \quad (1.6)$$

Коефіцієнт віднови трударів визначає процес віднови кількості працелюбів, котрі залишили фірму з різних мотивів, за рахунок кількості усіх прийнятих і розраховується так:

- коефіцієнт відновлення працівників ($K_{в.п}$):

$$K_{в.п} = \frac{\text{Кількість прийнятого на роботу персоналу за період}}{\text{Кількість працівників, що звільнились за період}} \quad (1.7)$$

Теж не менш вагомими ознаками плинності робочої сили виступає коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт постійності складу персоналу, коефіцієнт плинності кадрів фірми, котрі розраховуються так:

- коефіцієнт загального обороту ($K_{зо}$):

$$K_{зо} = \frac{\text{Сума прийнятих працівників та тих, які вибули за звітний період}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \quad (1.8)$$

- коефіцієнт плинності кадрів ($K_{пк}$):

$$K_{пк} = \frac{\text{Кількість працівників, яких звільнено за власним бажанням і за ініціативою адміністрації}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \quad (1.9)$$

- коефіцієнт постійності складу персоналу підприємства ($K_{пс}$):

$$K_{пс} = \frac{\text{Кількість працівників, які пропрацювали увесь рік}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}} \quad (1.10)$$

Напруга у забезпеченні фірми трудовими ресурсами може бути суттєво знижена за рахунок більш раціонального та повного використання наявного персоналу, підвищення продуктивності праці, інтенсифікації виробничої діяльності, впровадження комплексної механізації й автоматизації виробничих процесів, оновлення технічної бази підприємства, а також удосконалення технології та організації виробництва. У ході аналітичних досліджень доцільно ідентифікувати внутрішні резерви скорочення потреби в додаткових трудових ресурсах, що можуть бути реалізовані внаслідок здійснення зазначених та інших організаційно-технічних заходів.

У випадках, коли підприємство перебуває на етапі розширення діяльності, нарощує виробничі потужності або створює нові робочі місця, виникає необхідність визначення додаткової потреби в персоналі в розрізі категорій і професій, а також обґрунтування можливих джерел залучення відповідних кадрів.

Резерв зростання обсягів виробництва продукції або надання послуг за рахунок створення нових робочих місць визначається шляхом множення приросту чисельності працівників на фактичний середньорічний виробіток одного працівника у звітному періоді:

$$P \uparrow ВП = P \uparrow КР * РВ_1 , \quad (1.11)$$

де $P \uparrow ВП$ — запас зростання випуску продукції;

$P \uparrow КР$ — запас зростання кількості робочих місць;

$РВ_1$ — дійсний середньорічний виробіток виробничого персоналу у звітному періоді [13].

Аналіз рівня забезпеченості підприємства трудовими ресурсами доцільно здійснювати у взаємозв'язку з оцінюванням виконання плану соціального розвитку підприємства. Такий підхід дає змогу комплексно оцінити не лише кількісні параметри персоналу, а й соціальні умови його відтворення та ефективного використання. Основні напрями цього аналізу доцільно групувати за такими блоками показників: підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників; удосконалення умов праці та збереження здоров'я персоналу; поліпшення соціально-культурних і житлово-побутових умов; рівень соціальної захищеності членів трудового колективу.

Інформаційною базою аналізу виступають розділи плану економічного і соціального розвитку підприємства, зокрема «Підвищення рівня кваліфікації та освітнього потенціалу персоналу», «Основні показники поліпшення умов і

охорони праці та зміцнення здоров'я працівників», «План розвитку соціально-культурних і житлово-побутових умов працівників та членів їхніх сімей», а також положення колективного договору в частині соціального захисту персоналу і пенсіонерів підприємства. Додатково використовуються звітні матеріали щодо фактичного виконання запланованих соціальних заходів і досягнутого рівня соціальної підтримки працівників.

Під час аналізу динаміки та виконання заходів з підвищення кваліфікації персоналу оцінюють такі показники, як частка працівників, які навчаються у закладах вищої, фахової передвищої та професійної освіти, у системі внутрішньофірмової підготовки кадрів; чисельність і питома вага працівників, що підвищують кваліфікацію; частка персоналу, зайнятого некваліфікованою працею. Показники соціально-кваліфікаційної структури також мають відображати організацію перекваліфікації та подальшого працевлаштування вивільнених працівників. Виконання або перевиконання планових показників у цій сфері, як правило, сприяє зростанню продуктивності праці та позитивно характеризує кадрову політику підприємства.

Оцінювання заходів щодо поліпшення умов праці та зміцнення здоров'я персоналу здійснюється з використанням системи показників, серед яких: рівень забезпеченості працівників санітарно-побутовими приміщеннями; стан санітарно-гігієнічних умов праці; показники виробничого травматизму в розрахунку на 100 працівників; частка осіб із професійними захворюваннями; рівень загальної захворюваності; кількість днів тимчасової непрацездатності на 100 осіб; питома вага працівників, які скористалися оздоровленням у санаторіях, профілакторіях, будинках відпочинку чи за туристичними путівками. Паралельно аналізується виконання заходів з охорони праці та дотримання вимог техніки безпеки.

Соціально-культурні та житлово-побутові умови працівників і членів їхніх сімей оцінюють за такими характеристиками, як забезпеченість житлом, виконання програм житлового будівництва, наявність і розвиток об'єктів соціальної інфраструктури (дитячих садків, ясел, закладів охорони здоров'я, профілакторіїв, санаторіїв, будинків відпочинку), рівень благоустрою

населених пунктів, оснащення житлового фонду комунальними зручностями (водопостачанням, опаленням, каналізацією, газопостачанням тощо).

В умовах розвитку ринкових відносин особливого значення набувають питання соціальної захищеності членів трудового колективу, відповідальність за які дедалі більше покладається безпосередньо на підприємства. Основні напрями соціального захисту, що закріплюються у колективних договорах, включають надання матеріальної допомоги, передусім багатодітним сім'ям; забезпечення працівників садово-городніми ділянками; надання безвідсоткових позик на житлове будівництво; реалізацію будівельних матеріалів та продукції підсобного господарства за пільговими цінами; фінансову підтримку на лікування, придбання путівок; виплату одноразової допомоги при виході на пенсію, до ювілейних дат, у зв'язку з одруженням чи відпусткою; часткову компенсацію витрат на харчування та проїзд.

Найбільш гостро проблеми соціальної захищеності постають на підприємствах, що перебувають у кризовому фінансовому стані або на межі банкрутства. У таких умовах першочерговими є заходи зі збереження робочих місць, недопущення масових звільнень, фінансова підтримка працівників, які планують започаткувати власну підприємницьку діяльність, дострокове переведення на пенсію осіб передпенсійного віку, запровадження режимів неповного робочого дня чи тижня з метою збереження кадрового потенціалу. Одним із ефективних інструментів пом'якшення соціальних наслідків кризових явищ є забезпечення працівників, що підлягають вивільненню, можливістю працевлаштування за суміжними спеціальностями з подальшою перекваліфікацією.

Для підтримання та розвитку виробничого потенціалу підприємства важливим завданням є збереження робочих місць для випускників закладів професійної та фахової передвищої освіти, а також молодих спеціалістів.

У процесі аналізу детально вивчають виконання положень колективного договору за всіма напрямками, а також динаміку ключових соціально-економічних показників як у цілому по підприємству, так і в розрахунку на одного працівника. З метою підвищення об'єктивності оцінок доцільно

застосовувати міжфірмовий порівняльний аналіз. На завершальному етапі розробляють конкретні заходи щодо підвищення рівня соціального захисту персоналу, поліпшення умов праці, соціально-культурних і житлово-побутових умов, які враховуються під час формування плану соціального розвитку та колективного договору на наступний рік [14].

Основними напрямками аналізу організації праці є дослідження режиму роботи підприємства з позицій раціонального використання виробничого обладнання та забезпечення пропорційності виконання стадій виробничого процесу; оцінювання умов праці за рівнем монотонності, напруженості та шкідливого впливу на організм людини; аналіз ефективності використання робочого часу. Особливу увагу при цьому приділяють вивченню фонду робочого часу та узагальнюючих показників його використання.

Аналіз динаміки та структури фонду робочого часу.

Оцінювання втрат робочого часу здійснюється на основі балансу (бюджету) робочого часу шляхом зіставлення фактичних показників звітного періоду з плановими розрахунками або з відповідними даними базового періоду. Облік робочого часу ведеться у людино-днях і людино-годинах, що дає змогу комплексно оцінити використання трудових ресурсів.

Відпрацьованим людино-днем вважається день, упродовж якого працівник з'явився на робоче місце та приступив до виконання трудових обов'язків незалежно від тривалості фактичної роботи, а також день перебування у службовому відрядженні. Якщо працівник був присутній на роботі, але через об'єктивні причини не зміг розпочати виконання завдань, такий день зараховується як цілоденний простій. Людино-день відноситься до неявок у разі відсутності працівника на роботі незалежно від того, чи був цей день для нього робочим.

Облік робочого часу лише у людино-днях не дає змоги повною мірою оцінити фактичні витрати праці, тому додатково застосовується облік у людино-годинах. При цьому розрізняють відпрацьовані людино-години та години внутрішньозмінних перерв. За режимом роботи відпрацьовані години поділяють на нормовані та понаднормові. Наявність надурочних робіт, як

правило, свідчить про недоліки в організації виробничого процесу та часто є наслідком неритмічної роботи підприємства. Внутрішньозмінні перерви, у свою чергу, класифікують на втрати робочого часу (простої, запізнення, вимушені перерви) та час, не використаний з поважних причин (перерви для матерів із малолітніми дітьми, тимчасова непрацездатність, виконання державних або громадських обов'язків тощо).

Для детального аналізу втрат робочого часу досліджують основні фонди робочого часу: календарний, номінальний, реальний та ефективний. Календарний фонд робочого часу охоплює загальну суму явок і неявок працівників за звітний період, включаючи вихідні та святкові дні. Номінальний фонд визначається як календарний фонд за мінусом неявок у святкові та вихідні дні. Реальний (корисний) фонд відображає максимально можливу кількість робочого часу та розраховується як номінальний фонд за вирахуванням неявок з поважних причин і втрат робочого часу. Реальний фонд за мінусом внутрішньозмінних втрат становить ефективний фонд робочого часу.

Найбільшу частку у структурі внутрішньозмінних перерв, як правило, займають простої робітників, спричинені ремонтами обладнання, перебоями у постачанні сировини й матеріалів, відсутністю електроенергії та іншими організаційно-технічними причинами.

Реальний фонд робочого часу відповідає кількості фактично відпрацьованих людино-годин працівниками підприємства. Номінальний фонд має розрахунковий характер і визначається як сума відпрацьованих та невідпрацьованих людино-годин з різних причин. При цьому тривалість неявок відображають у робочих, а не календарних днях.

Аналіз узагальнюючих показників використання робочого часу.

До узагальнюючих абсолютних показників належать середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником протягом року, та середня тривалість робочого дня. На їх основі обчислюють відносні показники — коефіцієнти використання календарного, номінального і реального фондів робочого часу,

які визначаються шляхом зіставлення фактично відпрацьованого часу з відповідним фондом.

Методика розрахунку зазначених коефіцієнтів наведена в таблиці 1.1. До взаємопов'язаних відносних показників належать коефіцієнт використання робочого часу одним працівником за рік, коефіцієнт використання робочого дня та інтегральний коефіцієнт використання робочого часу. Порівняння фактичної середньої кількості відпрацьованих днів одним працівником із плановими або базовими значеннями дає змогу оцінити рівень використання робочого часу на індивідуальному рівні.

Інтегральний коефіцієнт відображає комплексне використання трудових ресурсів і внутрішньозмінного робочого часу у звітному періоді та визначається як добуток коефіцієнта використання робочого року і коефіцієнта використання робочого дня.

Зазначені показники тісно пов'язані з режимом змінної роботи підприємства. Залежно від технологічних особливостей виробничий процес може здійснюватися в одну, дві, три або чотири зміни. Ступінь рівномірності заповнення змін характеризується коефіцієнтом змінності, який розраховується за відповідний період. Порівняння фактичного коефіцієнта змінності з установленим режимом роботи дає змогу визначити коефіцієнт використання змінного режиму.

Таблиця 1.1 - Показники використання робочого часу

Назва показника	Методика розрахунку	Економічний зміст
1	2	3
Середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за відповідний період	Відношення загальної кількості людино-днів до середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу	Характеризує тривалість робочого періоду в днях (середня кількість днів виходу працівником або робітником на роботу) за аналізований період (місяць, квартал, рік)

Середня тривалість робочого дня	Відношення відпрацьованих людино-годин, включаючи надурочні, до загальної кількості відпрацьованих людино-днів за певний період	Характеризує середню тривалість робочого дня (зміни) працівника, яка залежить від нормативно встановленої тривалості робочого тижня, скорочення робочого часу згідно з чинним законодавством, надурочної роботи і простоїв протягом робочої зміни
Коефіцієнт змінності	Відношення загальної кількості наявних працівників до кількості працівників, які працювали в найбільш багаточисельній зміні	Характеризує рівномірність заповнення змін, а порівняння розрахованого показника змінності зі встановленим режимом роботи дає змогу оцінити рівень використання змінного режиму
Коефіцієнт використання робочого часу одним працівником протягом місяця (року)	Відношення середньої фактичної кількості днів роботи одного облікового працівника до відповідного фонду часу	Характеризує використання робочого часу та його невиробничі втрати
Коефіцієнт використання робочого дня	Відношення фактичної тривалості робочого дня до середньої його тривалості, встановленої планом	Характеризує використання робочого дня і внутрішньозмінні втрати
Інтегральний коефіцієнт використання робочого часу	Добуток коефіцієнта використання робочого часу одним працівником і коефіцієнта використання робочого дня	Характеризує одночасне використання робочого часу протягом місяця (року) і тривалості робочого дня

Факторний аналіз фактичного фонду робочого часу передбачає виявлення та оцінювання впливу ключових кількісних параметрів на його загальний обсяг. Величина фонду робочого часу (ФРЧ) безпосередньо зумовлюється середньообліковою чисельністю штатного персоналу ($Ч_{\square}$), середньою кількістю днів, відпрацьованих одним працівником протягом року ($Д_{г\square}$), а також середньою тривалістю робочого дня ($Т_{\square}$). Сукупна дія зазначених чинників формує фактичний обсяг трудових ресурсів, використаних у виробничому процесі. Взаємозв'язок між ними може бути формалізований за допомогою детермінованої факторної моделі фонду робочого часу, яка має такий вигляд :

:

$$\text{ФРЧ} = Ч_n * Д_n^p * T_c \quad , \quad (1.12)$$

Зміни обсягу фонду робочого часу під впливом визначених чинників доцільно оцінювати з використанням інструментарію детермінованого факторного аналізу. Зокрема, одним із найбільш поширених є метод ланцюгових підстановок, який дає змогу кількісно визначити внесок кожного фактора у загальну зміну ФРЧ (таблиця 1.2). При цьому значення відповідних показників за базисний період позначаються індексом 0, тоді як дані звітного року відображаються з індексом 1 [16].

Аналіз рівня та динаміки показників продуктивності праці є важливим етапом оцінювання результативності виробничої діяльності підприємства. Підсумковий результат процесу виробництва безпосередньо залежить від рівня продуктивності праці, яка характеризує ефективність використання живої праці. Вона визначається або обсягом продукції, виготовленої за одиницю робочого часу (годину, зміну, місяць, рік), або величиною трудових витрат, необхідних для виробництва одиниці продукції.

Таблиця 1.2 - Визначення впливу факторів на фонд робочого часу

Підстановка	Взаємопов'язані фактори			Фонд робочого часу, люд.-год	Кількісний вплив фактора, люд-год	Назва фактора
	$Ч_n$	D_n^p	T_c	ФРЧ	Δ ФРЧ	
1	2	3	4	5	6	7
Нульова	$Ч_{n(0)}$	$D_{n(0)}^p$	$T_{c(0)}$	ФРЧ ₍₀₎	-	-
Перша	$Ч_{n(1)}$	$D_{n(0)}^p$	$T_{c(0)}$	ФРЧ ₍₀₁₎	Δ ФРЧ _($Ч_n$)	Середньооблікова кількість працівників
Друга	$Ч_{n(1)}$	$D_{n(1)}^p$	$T_{c(0)}$	ФРЧ ₍₀₂₎	Δ ФРЧ _(D_n^p)	Середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік
Третя	$Ч_{n(1)}$	$D_{n(1)}^p$	$T_{c(1)}$	ФРЧ ₍₁₎	Δ ФРЧ _(T_c)	Середня тривалість робочого дня

У разі випуску однорідної продукції показник виробітку доцільно визначати в натуральних вимірниках, зокрема у штуках, кілограмах, метрах, літрах тощо. Водночас на більшості підприємств здійснюється виробництво різнорідної продукції, яка не може бути коректно зіставлена в натуральному вираженні (наприклад, обладнання, машини, комплектуючі вироби). Крім того, натуральний підхід до оцінювання продуктивності праці не враховує обсяги незавершеного виробництва та якісні характеристики продукції. З огляду на це в аналітичній практиці застосовуються трудовий і вартісний методи вимірювання продуктивності праці, що ґрунтуються на відповідних системах обліку результатів виробничої діяльності. Найбільш поширеним у господарській практиці є вартісний метод, відповідно до якого узагальнювальні показники продуктивності праці визначаються як співвідношення обсягу виробленої продукції та витрат праці.

У цьому контексті однією з ключових методологічних проблем аналізу продуктивності праці є обґрунтований вибір одиниці виміру трудових витрат на виробництво продукції. Такі витрати можуть бути представлені через середньооблікову чисельність персоналу, а також у показниках людино-днів і людино-годин (таблиця 1.3).

Вибір конкретного показника продуктивності праці визначається метою та завданнями аналітичного дослідження. Серед наявних індикаторів найбільш об'єктивну характеристику ефективності використання трудових ресурсів забезпечує показник середньогодинного виробітку одного робітника. Інші показники — середньоденний, середньомісячний та середньорічний виробіток — мають інтегральний характер, оскільки поєднують у собі як рівень годинної продуктивності праці, так і ступінь використання робочого часу.

Аналіз динаміки зазначених показників дає змогу виявити зміни рівня продуктивності праці у звітному періоді порівняно з попереднім або базисним. Зростання продуктивності праці розглядається як позитивна тенденція, що свідчить про підвищення ефективності діяльності та економічний розвиток підприємства. Порівняння фактичних значень показників продуктивності

праці з плановими в межах одного аналізованого періоду дозволяє оцінити ступінь виконання запланованих завдань.

До основних чинників підвищення продуктивності праці належать упровадження прогресивної техніки й сучасних технологій, удосконалення організації виробничих процесів, а також оптимізація організації праці, що включає підвищення кваліфікаційного рівня персоналу, зміцнення трудової дисципліни та вдосконалення системи мотивації праці [17].

Таблиця 1.3 - Основні показники вимірювання продуктивності праці

Назва показника	Методика розрахунку	Економічний зміст
1	2	3
Середньорічний виробіток продукції на одного працівника	Відношення річного обсягу виробленої продукції до середньооблікової кількості працівників основної діяльності	Характеризує середній обсяг продукції, виробленої одним працівником за рік, величина якого залежить від виробітку продукції одним робітником і частки робітників у кількості працівників
Середньорічний виробіток продукції одним робітником	Відношення річного обсягу виробленої продукції до кількості робітників	Характеризує середній обсяг продукції, виробленої одним робітником за рік, на величину якого впливає середня кількість відпрацьованих днів одним робітником і середньоденний виробіток продукції одним робітником
Середньоденний виробіток продукції одним робітником	Відношення річного обсягу виробленої продукції до загальної кількості відпрацьованих усіма робітниками за рік днів	Характеризує середній обсяг продукції, виробленої одним робітником за день, величина якого залежить від середньої тривалості робочого дня (зміни) і середньогодинного виробітку продукції одним робітником
Середньогодинний виробіток продукції одним робітником	Відношення річного обсягу виробленої продукції до загальної кількості відпрацьованих усіма робітниками за рік годин	Характеризує середній обсяг продукції, виробленої одним робітником за годину, на величину якого впливають фактори, пов'язані зі зниженням трудомісткості продукції, зростанням обсягу виробленої продукції.

Факторний аналіз виробітку продукції в розрахунку на одного працівника спрямований на виявлення причинно-наслідкових зв'язків між рівнем продуктивності праці та ефективністю використання трудових ресурсів. Підвищення продуктивності праці відображається у зростанні обсягу продукції, виготовленої за одиницю робочого часу, або в скороченні витрат

робочого часу на виробництво заданого обсягу продукції. Для кількісної оцінки інтенсивності використання персоналу в аналітичній практиці застосовується система узагальнюючих, індивідуальних та допоміжних показників продуктивності праці.

До групи узагальнюючих показників належать середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції на одного робітника, а також середньорічний обсяг виробленої продукції в розрахунку на одного працюючого у вартісному вираженні. Ці показники дають змогу оцінити загальний рівень результативності використання трудового потенціалу підприємства.

Індивідуальні показники характеризують витрати робочого часу на виготовлення одиниці продукції певного виду, тобто трудомісткість продукції, або ж обсяг випуску конкретного виду продукції в натуральному вимірі на один людино-день чи людино-годину. Вони дозволяють детально проаналізувати ефективність праці за окремими видами виробів або операцій.

Допоміжні показники відображають витрати часу на виконання одиниці окремого виду робіт або, навпаки, обсяг виконаних робіт у розрахунку на одиницю часу, що дає можливість оцінити раціональність організації виробничих процесів [23].

Досвід країн з перехідною економікою свідчить, що саме за рахунок зростання продуктивності праці було забезпечено від 40 % до 90 % підвищення рівня життя населення. В умовах загострення конкурентної боротьби особливого значення набуває підвищення продуктивності праці, насамперед на промислових підприємствах, де її рівень зазвичай оцінюють за показником виробітку продукції на одного працівника. Сукупність факторів, що формують рівень цього показника, та характер їх взаємодії можуть бути подані у вигляді відповідної схеми (рисунок 1.3).



Рисунок 1.3 - Чинники, котрі відбиваються на середньорічному виробітку на одного робітника

Взаємопов'язані показники середнього виробітку створюють відповідну ієрархію, що дає змогу переходити від одного показника до іншого:

$$V_{\Pi}^p = K_p * V_p^p ; \quad (1.13)$$

$$V_p^p = D_p^p * V_p^d ; \quad (1.14)$$

$$V_p^d = T_c * V_p^g ; \quad (1.15)$$

де V_{Π}^p - середньорічний виробіток продукції на одного працівника;

V_p^p , V_p^d , V_p^g - відповідно середньорічний, середньоденний і середньогодинний виробіток продукції одним робітником;

K_p - частка робітників загальній кількості працівників;

D_p^p - середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік;

T_c - середня тривалість робочого дня.

Середньорічний обсяг виробітку продукції в розрахунку на одного працівника може зростати не лише під впливом структурних змін у складі персоналу, зокрема збільшення питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників, а також у результаті підвищення середньорічного виробітку одного робітника. На динаміку цього показника впливають і низка інших чинників, пов'язаних з ефективністю використання робочого часу, організацією виробничого процесу та техніко-технологічним рівнем підприємства. З огляду на це доцільним є розширення факторної моделі середньорічного виробітку продукції на одного працівника, що дозволяє комплексно оцінити внесок кожного з визначальних факторів у зміну узагальнюючого показника:

$$V_{\Pi}^P = K_p * V_p^P ; \quad (1.16)$$

$$V_{\Pi}^P = K_p * D_p^P * V_p^D ; \quad (1.17)$$

$$V_{\Pi}^P = K_p * D_p^P * T_c * V_p^{\Gamma} ; \quad (1.18)$$

Розмір середньорічного виробітку продукції одним працівником (V_p^P) залежить від осередкової кількості днів, відпрацьованих одним працівником за рік (D_p^P), середньої тривалості робочого дня (T_c) і середньо-годинного виробітку продукції одним робітником (V_p^{Γ}).

Детермінована модель V_p^P може бути подана у вигляді:

$$V_p^P = D_p^P * V_p^D ; \quad (1.19)$$

$$V_p^P = D_p^P * T_c * V_p^{\Gamma} ; \quad (1.20)$$

Облічимо зміну V_{Π}^P під дією зазначених чинників одним з методів детермінованого факторного аналізу, зокрема, методом ланцюгових підстановок у табличній формі, відмітивши вагу показника в останньому році індексом 0, а в звітному- індексом 1 (таблиця 1.4).

Таблиця 1.4 - Вплив чинників на середньорічний виробіток певно продукції на одного робітника

Підстановка	Взаємопов'язані фактори				Результативний показник	Кількісний вплив фактора, люд-год	Назва фактора
	K_p	D_p^p	T_c	V_p^r	V_n^p	ΔV_n^p	
1	2	3	4		5	6	7
Нульова	$K_{p(0)}$	$D_{p(0)}^p$	$T_{c(0)}$	$V_{p(0)}^r$	$V_{n(0)}^p$	-	-
Перша	$K_{p(1)}$	$D_{p(0)}^p$	$T_{c(0)}$	$V_{p(0)}^r$	$V_{n(01)}^p$	$\Delta V_n^p(K_p)$	Частка робітників у кількості працівників
Друга	$K_{p(1)}$	$D_{p(1)}^p$	$T_{c(0)}$	$V_{p(0)}^r$	$V_{n(02)}^p$	$\Delta V_n^p(D_p^p)$	Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік
Третя	$K_{p(1)}$	$D_{p(1)}^p$	$T_{c(1)}$	$V_{p(0)}^r$	$V_{n(03)}^p$	$\Delta V_n^p(T_c)$	Середня тривалість робочого дня
Четверта	$K_{p(1)}$	$D_{p(1)}^p$	$T_{c(1)}$	$V_{p(1)}^r$	$V_{n(1)}^p$	$\Delta V_n^p(V_p^r)$	Середньогодинний виробіток одного робітника

Завершальним етапом аналітичного дослідження є розроблення практично орієнтованих заходів, спрямованих на забезпечення сталого зростання продуктивності праці, а також ідентифікація внутрішніх резервів підвищення середньогодинного, середньоденного та середньорічного виробітку робітників. Реалізація зазначених завдань передбачає комплексний підхід до оптимізації використання трудових ресурсів та виробничого потенціалу підприємства.

Підвищення продуктивності праці може бути досягнуте, зокрема, за рахунок:

нарощування обсягів випуску продукції шляхом більш повного та раціонального використання наявних виробничих потужностей підприємства. У цьому разі зі збільшенням обсягів виробництва за незмінних потужностей зростає переважно змінна складова витрат робочого часу, тоді як постійна

частина залишається стабільною, що зумовлює скорочення трудомісткості одиниці продукції;

зменшення витрат праці на виробництво продукції внаслідок інтенсифікації виробничих процесів, упровадження комплексної механізації та автоматизації, використання більш досконалих техніко-технологічних рішень, а також скорочення втрат робочого часу за рахунок удосконалення організації праці, системи матеріально-технічного забезпечення та реалізації організаційно-технічних й інноваційних заходів відповідно до затверджених планів.

При цьому в процесі формування управлінської стратегії підвищення продуктивності праці за наявних економічних умов доцільно враховувати можливі варіанти співвідношення динаміки обсягів випуску продукції та витрат праці, зокрема:

зростання обсягу виробництва за одночасного скорочення витрат праці на його забезпечення;

випереджальні темпи зростання обсягу продукції порівняно зі збільшенням витрат праці;

збільшення обсягу виробництва за незмінного рівня трудових витрат;

стабільність обсягу випуску продукції за умови зниження витрат праці;

скорочення обсягу виробництва повільнішими темпами, ніж зменшення витрат праці.

Аналіз впливу трудових факторів на обсяг виробленої продукції передбачає, на завершальному етапі дослідження, визначення кількісного впливу рівня продуктивності праці на зміну загального обсягу виробництва [13]. Для цього факторні моделі обсягу виробленої продукції доцільно подати у такому вигляді:

$$\text{ОВП} = \text{Ч}_\Pi * \text{К}_р * \text{В}_р^p \text{ або } \text{ОВП} = \text{Ч}_\Pi * \text{В}_р^p; \quad (1.21)$$

$$\text{ОВП} = \text{Ч}_\Pi * \text{К}_р * \text{Д}_р^p * \text{В}_р^d \text{ або } \text{ОВП} = \text{Ч}_\Pi * \text{Д}_р^p * \text{В}_р^d; \quad (1.22)$$

$$\text{ОВП} = \text{Ч}_\Pi * \text{К}_р * \text{Д}_р^p * \text{Т}_c * \text{В}_р^r \text{ або } \text{ОВП} = \text{Ч}_\Pi * \text{Д}_р^p * \text{Т}_c * \text{В}_р^r; \quad (1.23)$$

Аналіз безпосереднього впливу головних трудових чинників на об'єм виготовлення продукції за методом повних розбіжностей подано у таблиці 1.5.

Таблиця 1.5 - Вплив чинників на об'єм продукції

Взаємопов'язані чинники				Кількісний вплив чинника (ОВП), грн.	Назва чинника
$Ч_p$	D_p^p	T_c	V_p^r		
1	2	3	4	5	6
$\Delta Ч_p$	$D_{p(0)}^p$	$T_{c(0)}$	$V_{p(0)}^r$	ОВП($Ч_p$)	Середньооблікова кількість працівників
$Ч_{p(1)}$	ΔD_p^p	$T_{c(0)}$	$V_{p(0)}^r$	ОВП(D_p^p)	Осередкова кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік
$Ч_{p(1)}$	$D_{p(1)}^p$	ΔT_c	$V_{p(0)}^r$	ОВП(T_c)	Осередкова тривалість робочого дня
$Ч_{p(1)}$	$D_{p(1)}^p$	$T_{c(1)}$	ΔV_p^r	ОВП(V_p^r)	Середньогодинний виробіток продукції робітником

Аналіз трудомісткості продукції є важливою складовою оцінювання ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Трудомісткість характеризує обсяг витрат робочого часу, необхідних для виготовлення одиниці продукції або всього обсягу виробництва. Трудомісткість одиниці продукції (T_m) визначається як відношення фонду робочого часу, витраченого на виробництво продукції і-го виду, до обсягу її випуску в натуральному або умовно-натуральному вимірі. Крім того, може бути розрахована трудомісткість однієї гривні продукції, для чого загальний фонд робочого часу, використаний у процесі виробництва, поділяється на вартість виготовленої продукції. Отриманий показник є оберненим до середньогодинного виробітку продукції [13].

Зменшення трудомісткості продукції виступає одним із ключових чинників підвищення продуктивності праці. Зростання продуктивності відбувається насамперед унаслідок скорочення витрат робочого часу на виготовлення продукції, що забезпечується реалізацією планів організаційно-технічних заходів. До них належать упровадження досягнень науково-технічного прогресу, механізація та автоматизація виробничих процесів, удосконалення

організації виробництва і праці, збільшення частки покупних напівфабрикатів та комплектуючих виробів, а також перегляд і уточнення норм виробітку.

У процесі аналітичного дослідження вивчаються динаміка показників трудомісткості, ступінь виконання планових завдань за її рівнем, причини змін та їх вплив на продуктивність праці. Важливе практичне значення має порівняльний аналіз питомої трудомісткості продукції на різних підприємствах, що дозволяє ідентифікувати передовий виробничий досвід і сформулювати обґрунтовані рекомендації щодо його впровадження на аналізованому підприємстві.

Між зміною загального рівня трудомісткості продукції та динамікою середньогодинного виробітку існує обернено пропорційна залежність [18]. У зв'язку з цим, на основі інформації про зміну трудомісткості продукції можливо визначити темпи приросту середньогодинного виробітку:

$$\Delta GB \% = \frac{\Delta T_m \% * 100}{100 - \Delta T_m \%} \quad (1.24)$$

І насупроти, видячи ритми збільшення продуктивності праці, слід обрахувати відсоток зниження трудомісткості певної продукції:

$$\Delta T_m \% = \frac{\Delta GB \% * 100}{100 + \Delta GB \%} \quad (1.25)$$

Оскільки між рівнем трудомісткості продукції та продуктивністю праці існує обернено пропорційний взаємозв'язок, загальна питома трудомісткість продукції формується під впливом тих самих чинників, що визначають величину середньогодинного виробітку робітників. Зміни в ефективності використання робочого часу, техніко-технологічному рівні виробництва та організації праці безпосередньо відображаються як на динаміці трудомісткості, так і на показниках продуктивності праці.

Завершальним етапом дослідження використання трудових ресурсів є аналіз оплати праці, яка виступає одним із ключових інструментів мотивації

персоналу до підвищення продуктивності праці, нарощування обсягів випуску продукції та поліпшення її якісних характеристик. Метою такого аналізу є оцінювання динаміки, складу та структури фонду оплати праці, визначення середнього рівня заробітної плати, а також встановлення співвідношення між середньорічною оплатою праці та рівнем продуктивності праці.

Аналіз динаміки, складу і структури фонду оплати праці передбачає детальне вивчення фонду оплати праці як сукупності грошових коштів, нарахованих підприємством працівникам за певний період відповідно до вимог чинного трудового законодавства. До складу фонду оплати праці входять винагороди у грошовій та натуральній формах, зокрема оплата за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, що формує фонд основної заробітної плати; виплати за працю понад нормативи, за трудові досягнення та особливі умови праці, передбачені законодавством, які становлять фонд додаткової заробітної плати; а також інші заохочувальні й компенсаційні виплати, що не регламентуються чинними нормативно-правовими актами.

У процесі аналізу першочергово визначають абсолютне та відносне відхилення фактичного фонду оплати праці від планових показників. Абсолютне відхилення встановлюється шляхом порівняння фактично використаних коштів на оплату праці з плановим фондом у цілому по підприємству, а також у розрізі окремих структурних підрозділів і категорій персоналу. Відносне відхилення розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою оплати праці та плановим фондом, скоригованим на коефіцієнт виконання плану з виробництва продукції.

Залежно від періоду обліку розрізняють годинний, денний і місячний фонди оплати праці. Годинний фонд оплати праці охоплює кошти, нараховані за фактично відпрацьовані людино-години за нормальної тривалості робочого дня. Денний фонд включає годинний фонд, а також оплату годин, не відпрацьованих протягом робочого дня, але таких, що підлягають оплаті відповідно до чинного законодавства. Місячний фонд оплати праці охоплює денний фонд і додаткові виплати за години, не відпрацьовані протягом місяця. При цьому місячний фонд розраховується для всіх категорій персоналу

основної діяльності, тоді як годинний і денний фонди визначаються лише для категорії робітників, що зумовлено особливостями організації та обліку робочого часу на підприємствах [24].

Оцінювання динаміки годинного, денного та місячного фондів оплати праці, а також аналіз співвідношень між ними, дає змогу сформулювати обґрунтовані висновки щодо рівня організації виробничих процесів і ефективності використання робочого часу на підприємстві. Перевищення темпів зростання денного фонду оплати праці над темпами збільшення годинного фонду свідчить про наявність диспропорцій у використанні робочого дня. Зокрема, це означає, що зростання заробітної плати відбувається не стільки за рахунок виплат, безпосередньо пов'язаних із результатами виробничої діяльності, скільки внаслідок збільшення оплат за час, фактично не відпрацьований у межах робочого періоду.

Аналіз середнього рівня оплати праці передбачає дослідження диференціації заробітної плати працівників, тобто розподілу персоналу за рівнями оплати праці, а також виявлення відмінностей між окремими категоріями працівників і застосовуваними формами та системами оплати праці. Такий підхід дозволяє оцінити справедливість і стимулюючу роль заробітної плати в системі управління персоналом.

Середній рівень заробітної плати за аналізований період визначається на основі даних про годинний, денний і місячний (квартальний, річний) фонди оплати праці. Зокрема, середньогодинна заробітна плата розраховується як відношення годинного фонду оплати праці до загальної кількості людино-годин, відпрацьованих усіма робітниками; середньоденна — як співвідношення денного фонду оплати праці та кількості людино-днів, відпрацьованих персоналом; середньомісячна заробітна плата визначається шляхом ділення місячного фонду оплати праці на середньооблікову чисельність робітників або працівників відповідної категорії.

Вплив різноманітних чинників на рівень оплати праці може бути кількісно оцінений за допомогою методів факторного аналізу. Зокрема, факторну модель

середньорічної оплати праці одного робітника доцільно подати у такому вигляді:

$$\bar{z}_p^p = D_p * k_1 * T_c * k_2 * \bar{z}_p^g * k_3 , \quad (1.26)$$

де D_p - осередкова кількість днів, відпрацьованих працівником за рік;

k_1 - коефіцієнт приплат за неспрацьовані людино-дні;

T_c – осередкова тривалість ділового дня;

k_2 - коефіцієнт приплат за неспрацьовані людино-години;

\bar{z}_p^g - середньогодинна зарплата працівника;

k_3 - коефіцієнт других виплат.

Збільшення середньорічного рівня оплати праці зумовлюється насамперед динамікою середньогодинної заробітної плати, величина якої формується під впливом комплексу взаємопов'язаних чинників. До них належать кваліфікаційний рівень відповідних категорій робітників та інтенсивність їх трудової діяльності, діючі норми виробітку і тарифні розцінки, зміни тарифних розрядів і характеру виконуваних робіт, а також система доплат, надбавок і преміальних виплат. У процесі аналітичного дослідження визначається внесок кожного із зазначених факторів як у загальну зміну фонду оплати праці, так і в його динаміку за окремими категоріями робітників.

Середній рівень заробітної плати робітників має істотний вплив на величину фонду оплати праці (ФОП), що зумовлює необхідність детального аналізу взаємозв'язку між цими показниками, зокрема:

$$\text{ФОП}_p = Ч_p * \bar{z}_p^p , \quad (1.27)$$

де ФОП_p - осередковий рівень заробітної плати;

$Ч_p$ - чисельність працівників;

\bar{z}_p^p - середньорічної зарплати працівника .

У сучасній зарубіжній економічній практиці аналіз оплати праці на підприємствах здійснюється з використанням узагальнювального показника витрат на робочу силу. З урахуванням міжнародного досвіду та в контексті переходу України на Міжнародну систему обліку і статистики, поряд із

традиційним показником «фонд оплати праці» дедалі ширше застосовується показник «витрати на утримання робочої сили». До складу таких витрат включають пряму оплату праці, оплату за невідпрацьований час, преміальні та інші нерегулярні виплати, що дозволяє комплексно оцінити реальні витрати підприємства на персонал.

Аналіз співвідношення темпів зростання рівня оплати праці та продуктивності праці ґрунтується на розгляді оплати праці в тісному взаємозв'язку з ефективністю трудової діяльності. Підвищення продуктивності праці створює економічні передумови для зростання заробітної плати, однак використання коштів на оплату праці має здійснюватися таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи підвищення рівня її оплати. Лише за дотримання цієї умови забезпечується підвищення загальної ефективності виробництва та фінансова стійкість підприємства.

Зміна середнього рівня заробітної плати працівників за певний період часу характеризується відповідним індексом $I_{зпр}$, який визначається як відношення середньої оплати праці у звітному періоді до середньої заробітної плати працівника основної діяльності у базисному періоді. За аналогічним принципом розраховується індекс середньорічного виробітку продукції одним працівником $I_{впр}$ який визначається як відношення середньої оплати праці у звітному періоді до середньої заробітної плати працівника основної діяльності у базисному періоді. За аналогічним принципом розраховується індекс середньорічного виробітку продукції одним працівником $I_{впр}$. На основі отриманих індексних показників визначається коефіцієнт випередження зростання продуктивності праці порівняно з динамікою заробітної плати:

$$K_B = \frac{I_{впр}}{I_{зпр}}, \quad (1.28)$$

де K_B - коефіцієнт випередження збільшення продуктивності праці над зарплатою;

$I_{ВП}$ - індекс середньорічного виробітку продукції одним робітником;

$I_{ЗП}$ - індекс осередкового заробітку робітників.

В Україні індексація грошових доходів громадян здійснюється на підставі Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та відповідного Порядку проведення індексації грошових доходів населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 1078 від 17 липня 2003 р. (із наступними змінами). Індексація спрямована на часткове або повне відшкодування втрати купівельної спроможності доходів у зв'язку з підвищенням загального рівня цін на споживчі товари й послуги.

Підставою для проведення індексації є перевищення індексу споживчих цін (ІСЦ), обчисленого наростаючим підсумком, над встановленим порогом індексації. На сьогодні нормативно закріпленим порогом є 103 %, тобто індексацію здійснюють лише у разі, коли накопичений ІСЦ перевищив це значення.

Розрахунок ІСЦ ведеться наростаючим підсумком на основі даних про щомісячні індекси споживчих цін, що оприлюднює Державна служба статистики України. Якщо накопичений ІСЦ перевищив поріг індексації, індексація доходів проводиться починаючи з того місяця, у якому це перевищення відбулося.

При цьому індексації підлягають не всі суми доходів у повному обсязі: для заробітної плати законодавством передбачено, що індексація здійснюється в межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого на відповідний період. Частина заробітної плати, що перевищує прожитковий мінімум, індексації не підлягає.

Такий механізм індексації застосовується щодо регулярних грошових доходів, отриманих у гривнях на території України, і має на меті збереження реальної вартості доходів населення в умовах інфляційних процесів та забезпечення соціальних гарантій працездатним громадянам.

Висновки до першого розділу

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України проблема підвищення ефективності виробництва набуває особливої значущості, оскільки саме від рівня результативності господарської діяльності підприємств залежить їх конкурентоспроможність, фінансова стійкість та здатність до довгострокового розвитку. Розв'язання цього завдання потребує системного й комплексного підходу, що передбачає активне впровадження досягнень науково-технічного прогресу, удосконалення технологічних процесів, модернізацію виробничої бази, а також раціоналізацію форм і методів використання трудових ресурсів. Важливу роль у цьому процесі відіграє посилення мотивації персоналу до підвищення індивідуальної та колективної продуктивності праці, що забезпечує зростання кінцевих результатів діяльності підприємства.

У сучасних умовах ефективність виробництва дедалі більше визначається не лише наявністю матеріальних і фінансових ресурсів, а й рівнем розвитку та використання трудового потенціалу. Саме праця виступає вирішальним чинником, який забезпечує перетворення ресурсів у готову продукцію або послуги. Тому підвищення ефективності виробничої діяльності можливе лише за умови найбільш раціонального, економічно обґрунтованого та соціально орієнтованого використання всіх видів ресурсів, насамперед трудових, з урахуванням якісних характеристик персоналу та умов його праці.

Кадровий потенціал відіграє ключову роль у виробничому процесі, оскільки саме від професійної підготовки, кваліфікаційного рівня, досвіду та мотивації працівників залежить ефективність використання засобів виробництва, рівень продуктивності праці та загальні результати господарської діяльності підприємства. Відповідно, ефективне функціонування підприємства значною мірою зумовлюється якістю управління персоналом і здатністю керівництва

формувати та розвивати трудовий колектив відповідно до стратегічних цілей розвитку.

У зв'язку з цим на кожному підприємстві має бути розроблена й реалізована цілісна кадрова політика, спрямована на забезпечення оптимального поєднання економічних і соціальних інтересів, стабільності трудових відносин та підвищення результативності праці. Така кадрова політика повинна орієнтуватися на досягнення таких основних цілей:

формування здорового, згуртованого та працездатного трудового колективу, здатного ефективно виконувати виробничі завдання в умовах динамічних змін зовнішнього середовища;

забезпечення оптимальної структури персоналу за статевими, віковими та кваліфікаційними характеристиками, що дозволяє раціонально розподіляти трудові функції та мінімізувати непродуктивні витрати праці;

створення високопрофесійної управлінської ланки, спроможної гнучко реагувати на зміни ринкової кон'юнктури, упроваджувати інноваційні управлінські рішення, використовувати сучасні методи організації праці та здійснювати стратегічне планування розвитку підприємства;

систематичне підвищення рівня кваліфікації, професійної компетентності та адаптивності працівників, що сприяє зростанню продуктивності праці, підвищенню якості продукції та зміцненню конкурентних позицій підприємства.

Таким чином, ефективна кадрова політика виступає важливою передумовою сталого розвитку підприємства, забезпечуючи узгодження інтересів працівників і роботодавця, підвищення мотивації до праці та досягнення високих виробничо-економічних результатів.

2 ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ «ЗАПОРІЗЬКОГО РІЧКОВОГО ПОРТА»

2.1 Загальна характеристика підприємства

Закрите акціонерне товариство "Запорізький річковий порт" "Укррічфлот" і було створено в 1934 році. Даний порт є одним з найкрупніших портів на річці Дніпро, розміщеним на віддаленні 310 км. від гирла річки. Займана площа – 38,22 га. Порт має 10 вантажних ліній біля причалу суцільною протяжністю 3724 м. Структурно складається з 1 та 2 вантажних районів і порта «Нікополь». Сьогодні це високо механізований, сучасний порт, здатний переробити в рік понад 3 млн. тонн різних вантажів. Основна номенклатура - річковий пісок, різні види руд, кокс, вугілля, металобрухт, металовироби і інші сипкі матеріали.

Повне найменування підприємства:

«Запорізький річковий порт» Акціонерної судноплавної компанії «Укррічфлот».

Окрім навантажувально-розвантажувальних робіт, тут здійснюють сепарацію, кріплення вантажів, суху зачистку трюмів, складські операції з вантажами, транспортно-експедиторське обслуговування, а також комплексне обслуговування флоту: зняття фекальних вод, сміття, бункерування паливом і питною водою, катерне обслуговування. Порт оформляє вантажні документи на понуркння (вивантаження) вантажів. Одним з видів діяльності порту є продаж річкового піску по Запоріжжю і Україні в цілому. Цей пісок може використовуватися для всіх видів будівництва і виробництва.

«Запорізький річковий порт» має багаторічний досвід з продажу і доставки будівельних сипких матеріалів в Запоріжжі і Запорізькій області. Перевезення і доставка сипких матеріалів здійснюється на будь - які відстані.

Тісно співробітничает компанія з виробниками будівельних матеріалів в Запоріжжі:

- Янцівський гранітний кар'єр;
- Передаточний кам'яний кар'єр;
- Марганецький керамзитовий завод;
- Мокрянський кам'яний кар'єр № 2,3;
- Правобережний кам'яний кар'єр;
- Запоріжсталевський шлаковий кар'єр.

Будівельні матеріали, які має підприємство для реалізації:

- глина;
- керамзит;
- чорнозем;
- пісок річкової;
- відсів гранітний;
- щебінь гранітний;
- камінь бутовий (бут);
- гранульований шлак (граншлак);
- шлак доменний (щебінь шлаковий);
- інші сипкі будівельні матеріали;
- кварцит, кварцитовий.

Та інші будівельні послуги:

- мусоровивіз будівельних відходів;
- планування ландшафту будмайданчики;
- демонтаж будівель, будов і їх утилізація;
- земляні роботи (риття траншей, котлованів);
- оренда спецтехніки (самоскиди, екскаватори, навантажувачі).

Компанія «Запорізький річковий порт» забезпечує оперативне перевезення і доставку сипких будівельних матеріалів і сумішей в Запоріжжі. Висококваліфіковані фахівці, наявність надійної сучасної будівельної техніки і спеціалізованого транспорту дають можливість гарантувати високу якість послуг, що надаються на підприємстві. Діяльність Запорізького річкового порту направлена на отримання прибутку, подальший його розвиток як підприємства ринкової економіки, задоволення соціально-економічних потреб колективу і суспільних потреб в послугах, що надаються портом.

Метою діяльності підприємства є: отримання прибутку від господарської діяльності та використання отриманого прибутку для розвитку матеріально-технічної бази підприємства та власника. Предметом діяльності підприємства є:

- виконання вантажно-розвантажувальних робіт на вантажних районах порту, пристанях, причалах, як власних, так і контрагентів; приймання, видання та зберігання вантажів;

- здійснення внутрішніх та міжнародних перевезень пасажирів та вантажів всіма видами транспорту;

- виконання робіт з ремонту, переобладнання, модернізації кораблів та суден, плавзасобів, будівництво важких плавучих кранів та суден інших типів та призначення, виготовлення виробів машинобудування, суднового, загально промислового та іншого призначення;

- виконання комплексу робіт з очищення та фарбування суден, металевих каркасів, цистерн, танків, резервуарів, хімічне очищення виробів тощо;

- реалізація відходів металургійного виробництва;

- виконання монтажних та ремонтних робіт електричних кабелів різної напруги та трансформаторних підстанцій;

- здійснення всіх видів загально-будівельних робіт;

- вантажно-розвантажувальні роботи та транспортно-складська діяльність; послуги з прийому, передачі, накопичення, сортування, комплектуванню, доопрацювання вантажів;

- навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовка та підготовка кадрів;

- навчання та атестація працівників з професій, що підвідомчі спеціальним державним наглядовим органам;

- організація та проведення: конференцій, семінарів, курсів з різних напрямків;

- організація торгівлі, продаж товарів та продукції, як особистого так і неособистого виробництва, в тому числі і на певних комісійних підвалинах.

Також, підприємство має право здійснювати зовнішньоекономічну практику, котра регулюється законодавством нашої країни та інтернаціональними угодами, згода на обов'язковість яких визначена у встановленому законодавством України порядку.

При виконанні зовнішньоекономічної практики, фірма застосовує повний обсяг прав особи зовнішньоекономічної практики адекватно до чинного законодавства. Підприємство, як особа зовнішньоекономічної практики: самотужки або при посередництві інших суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності здійснює операції з експорту та імпорту товарів, робіт, послуг і продукції згідно власного предмету діяльності; самостійно укладає всі види зовнішньоекономічних угод.

Основні виробничі показники роботи порту за 2021 - 2022 рр. за даними річних експлуатаційних звітів за 2021 - 2022 рр. занесені до таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Основні виробничі показники роботи порту за 2021 - 2022рр.

№ п/п	Назва показника	Звіт 2021 р.	Звіт 2022 р.	Відхилення	
				Абсолютне, тис.т	Відносна, %
1	2	3	4	5	6
1	Перевезення вантажів, тис. т	276,0	415,19	+139,19	+50,43
	тис. км	11685,7	14470,42	+2784,72	+23,83
2	Вантажообіг порту:	599,23	541,8	-57,43	-9,58
2.1	По відправленню вантажів, тис. т	264,63	62	-202,63	-76,57
2.2	По прибуттю вантажів, тис. т	334,60	479,8	+145,2	+43,40
3	Вантажо-розвантажувальні роботи:				
3.1	Фізичні тони, тис. т	491,4	925,6	+434,2	+88,36
3.2	Коефіцієнт переробки	2,6	1,8	-0,8	-30,77
3.3	Тон-операцій, всього, тис. т	1281,6	1647,2	+365,6	+28,53
4	Перевезення пасажирів, тис. пас	68,6	62,3	-6,3	-9,18
	тис. пас.км	618,2	560,5	-57,7	-9,33

Дані таблиці 2.1 показують, що обсяг перевезень вантажів у 2010 р. зріс в порівнянні з попереднім роком на 139,19 тис. т., що складає 50,43%. Вантажообіг порту по відправленню вантажів навпаки впав на 76,57%, що

пов'язане з недоотриманням вантажів. У той же час вантажообіг по прибуттю збільшився на 43,40%, що пов'язане із збільшенням здобичі піску. Обсяг перевезення пасажирів впав на 9,18%. Це пов'язано з подорожченням квитків на пасажирські перевезення та недостатньою компенсацією містом витрат на пасажирські перевезення.

Оцінка обсягів виробництва продукції за 2021 - 2022 рр. представлена в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Оцінка обсягів виробництва продукції

Види продукції	Виробництво продукції 2021 р.	Виробництво продукції 2022 р.		Темп росту показника, %	
		План	Факт	Факт 2022р. до плану	Факт 2022р. до минулого року
1	2	3	4	5	6
Фізичні тони, тис	491,4	789,9	925,6	117,2	188,36
Тон-операцій	1281,6	1576,7	1647,2	104,5	128,53
У грошовому виразі, тис. грн.	33592,6	42548,2	50256,9	118,1	149,61

З таблиці 2.2 видно, що виконання плану у 2022 році з виробництва продукції перевиконано на 17,2%. У грошовому виразі виробництво продукції у 2022 році в порівнянні факту з планом зросло на 7708,7 тис. грн., що складає 18,1%. Порівнюючи фактичні дані 2022 року з минулим роком наглядно видно, що план було перевиконано на 88,36 %, що у грошовому виразі склало 49,61%.

2.2. Аналіз забезпечення «Запорізького річкового порта» персоналом

Безпосередньо від забезпеченості суб'єкта господарювання трудовими ресурсами і ефективності їх використання залежить об'єм і вчасність здійснення всіх робіт, відповідна ступінь використання устаткування,

механізмів, машин і як наслідок об'єм наданих послуг і товарів [26].

Аналіз трудових ресурсів підприємства здійснено на основі даних офіційної статистичної звітності ДП «Запорізький річковий порт», зокрема форми № 1-ПВ «Звіт з праці». Інформаційною базою дослідження слугували показники чисельності персоналу за категоріями, структура та склад заробітної плати, а також дані щодо якісного складу працівників, задіяних в основній діяльності підприємства.

Оцінювання забезпеченості підприємства трудовими ресурсами проводиться шляхом порівняння фактичної чисельності працівників у розрізі категорій і професій із плановою потребою в персоналі. При цьому доцільним є не лише кількісний аналіз, а й дослідження якісних характеристик трудових ресурсів, насамперед за рівнем професійної підготовки та кваліфікації. Особливу увагу в межах аналізу приділено оцінці забезпеченості підприємства працівниками найбільш значущих і дефіцитних професій, що мають визначальний вплив на результати виробничо-господарської діяльності (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 - Динаміка, склад і структура працівників

Назва показника	Середньооблікова кількість, осіб		Відхилення	
	2021р.	2022р.	Абсолютне, осіб	Відносне, %
1	2	3	4	5
Працівники основної діяльності, зокрема:	408	219	-189	-46,3
Керівники і фахівці	63	59	-4	-6,35
службовці	22	17	-5	-22,7
Робітники, з них	323	143	-180	-55,7

Продовження таблиці 2.3

1	2	3	4	5
-портові робочі на ППР	127	6	-121	-95,2
-плавмеханізація	14	20	+6	+42,9
-плавсклад	107	46	-61	-57,0

-інші виробничий персонал основної діяльності	76	20	-56	-73,7
Виробничий персонал допоміжного виробництва та непрофільних видів діяльності	85	60	-25	-29,4
Персонал підприємства - разом	493	279	-214	-43,4

Проведений аналіз (таблиця 2.3) свідчить про зменшення кількості працівників даного суб'єкта господарювання 2022 році порівняно з попереднім на 214 осіб, або 43,4%. Зниження чисельності робітників на 214 осіб відбулося у зв'язку з змінами в організації виробництва та праці, а також у зв'язку з введенням нової організаційної структури управління річковий порт. Зокрема, персонал основної діяльності скоротився на 189 осіб (на 46,3%), а допоміжного виробництва - на 25 осіб (на 29,4%). Найістотніші зміни відбулися в кількості робітників, яка зменшилась на 180 осіб (на 55,7%), з них найбільше зменшення відбулося за рахунок портових робочих - на 121 особи (на 95,2%). Кількість керівників і фахівців скоротилася на 4 особи (на 6,35%), а службовців на 5 осіб (на 22,7%) порівняно з попереднім 2009 роком.

Нижче зобразимо графічно структуру трудових ресурсів «Запорізький річковий порт» за 2021 - 2022 рр. (рисунки 2.1, 2.2).

За даними рисунків 2.1 і 2.2 видно, що кількість робітників у загальній чисельності персоналу у 2022 році зменшилась з 66% до 51% порівняно з попереднім 2021 роком, а чисельність керівників та фахівців навпаки зросла у 2022 році з 13% до 21% порівняно з 2021 роком. Відсоток допоміжного персоналу зріс не набагато у 2022 році з 17% до 22%, порівняно з 2021 роком. Доля службовців у загальній кількості трудових ресурсів майже не змінилась лише трохи зросла з 4% до 6% у 2022 році порівняно з 2021 роком.

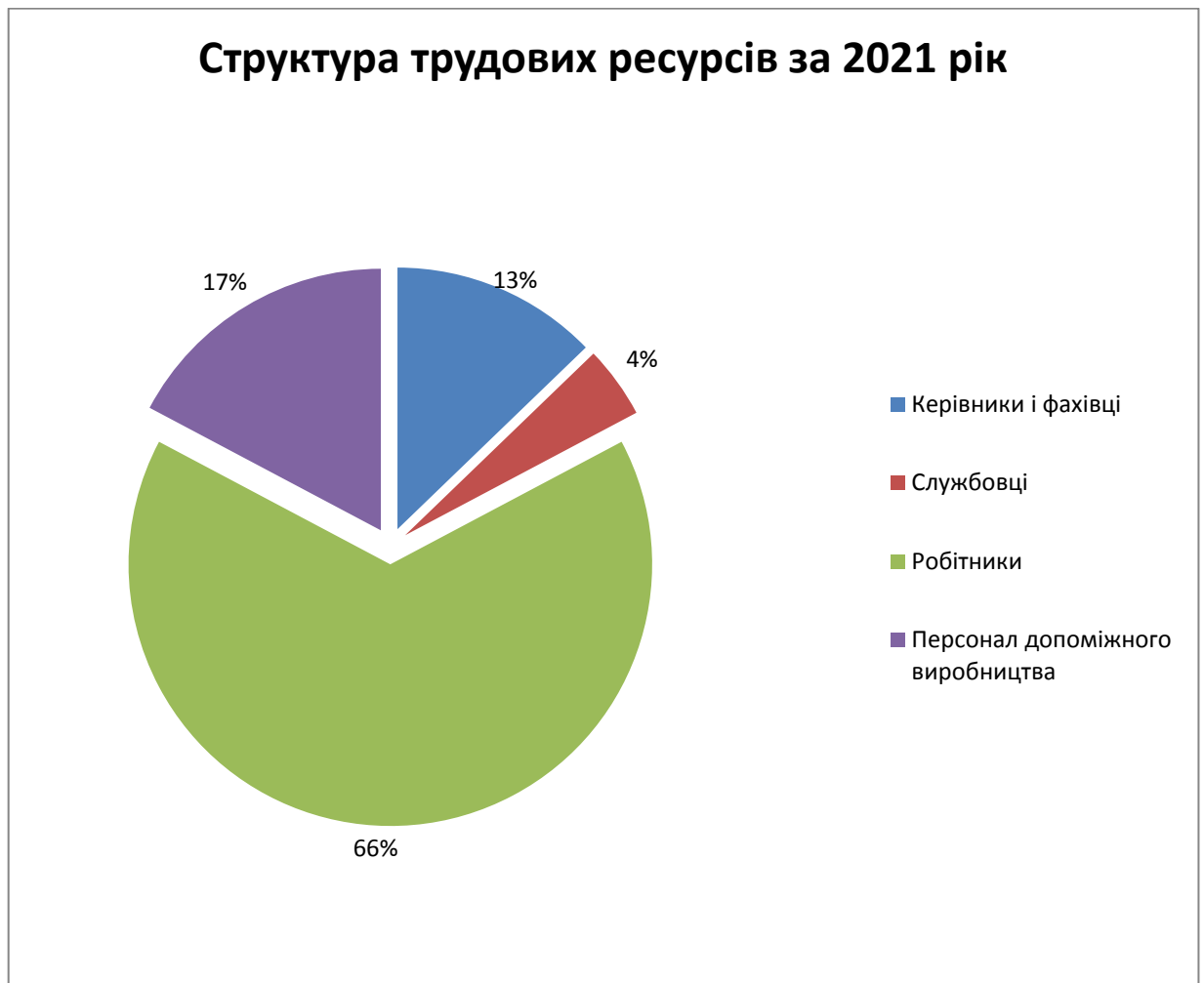


Рисунок 2.1 Структура трудових ресурсів річкового порта за 2021 рік

Збільшення частки керівників та фахівців у 2022 році відбулося за рахунок зменшення загальної частки робітників на 15% порівняно з попереднім 2021 роком. Це говорить про те, що підприємство недосить повно викристовує робочу силу. Скорочення питомої ваги основних робочих і збільшення питомої ваги керівників та фахівців, допоміжних робочих, призводить до спаду промислового виробництва і як наслідок зниження ефективності діяльності підприємства.

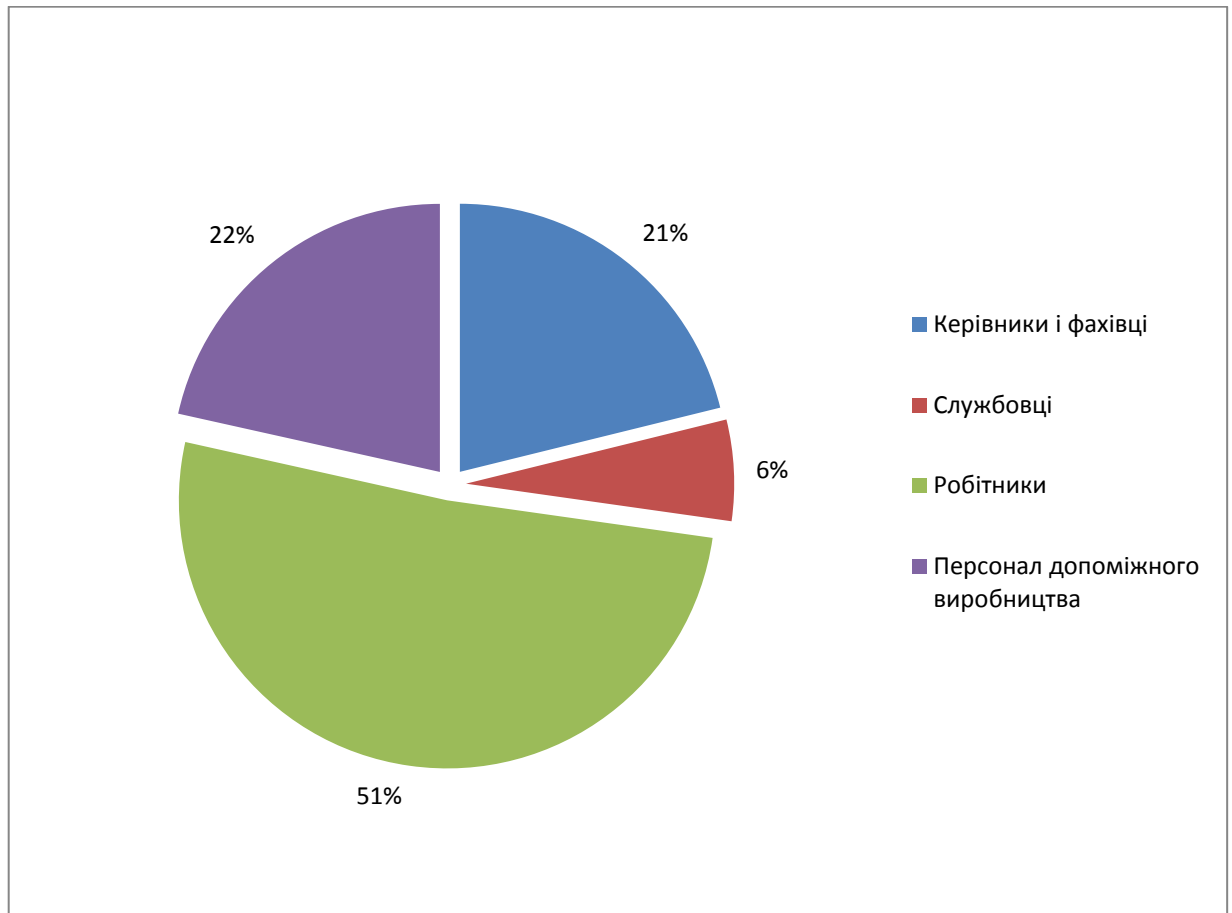


Рисунок 2.2 Структура трудових ресурсів ДП річковий порт за 2022 рік

Наступним кроком буде вивчення зміни у складі працівників за віком, стажем роботи та рівнем кваліфікації (таблиця 2.4).

Приведені дані у таблиці 2.4 свідчать, що у річкового порта переважають працівники середнього віку з достатньо великим стажем роботи.

Таблиця 2.4 - Тривкий склад трудових ресурсів порта

Назва показника	Кількість робітників на фінал року	Питомий %

	2021р.	2022р.	2021р.	2022р.
1	2	3	4	5
За віком, років				
До 18	21	11	4	4
Від 20 до 30	58	33	12	12
Від 30 до 40	131	78	27	28
Від 40 до 50	94	56	19	20
Від 50 до 60	110	66	22	24
Старше 60	79	35	16	13
Разом	493	279	100	100
За трудовим стажем, років				
До 5 років	56	23	12	8
Від 3 до 10	68	32	14	11
Від 10 до 15	117	60	24	22
Від 15 до 20	132	97	27	35
Понад 20	120	67	24	24
Разом	493	279	100	100
За рівнем кваліфікації				
Середня освіта	63	18	13	6
Середня спеціальна освіта	289	120	59	43
Неповна та базова вища освіта	84	74	17	27
Повна вища освіта	57	67	12	24
Разом	493	279	100	100

Найбільшу кількість працівників склала категорія від 30-40 років, як у попередньому, так і у звітному році (27-28% відповідно). Найменшу частку займає категорія працівників до 20 років (4% осіб) і у 2022 році вона не

змінилася. Це говорить про те, що підприємство намагається залучати до роботи працівників середнього віку з достатньо великим стажем від 15-20 років (35% осіб) та досвідом роботи, а молодих спеціалістів без досвіду роботи побоюється прилучати до роботи. Порівнюючи попередній та звітний роки категорія працівників від 15-20 років утримує свої лідируючі позиції, та навіть у 2022 році на 8% ця категорія збільшилася порівняно з попереднім роком. Розглядаючи дані за рівнем кваліфікації працівників, у 2022 році переважає середня спеціальна освіта (43%), але порівняно з попереднім 2021 роком ця категорія зменшилася на 16%. А категорія працівників з неповною базовою у 2022 році збільшилася з 17 до 27% та повною вищою освітою з 12 до 24% порівняно з попереднім 2021 роком. Це говорить про те, що підприємству потрібні більш кваліфіковані кадри.

Наочно якісний склад трудових ресурсів підприємства в розподілі за рівнем освіти за 2021 – 2022 рр. розглянуто на рисунках 2.3 і 2.4.

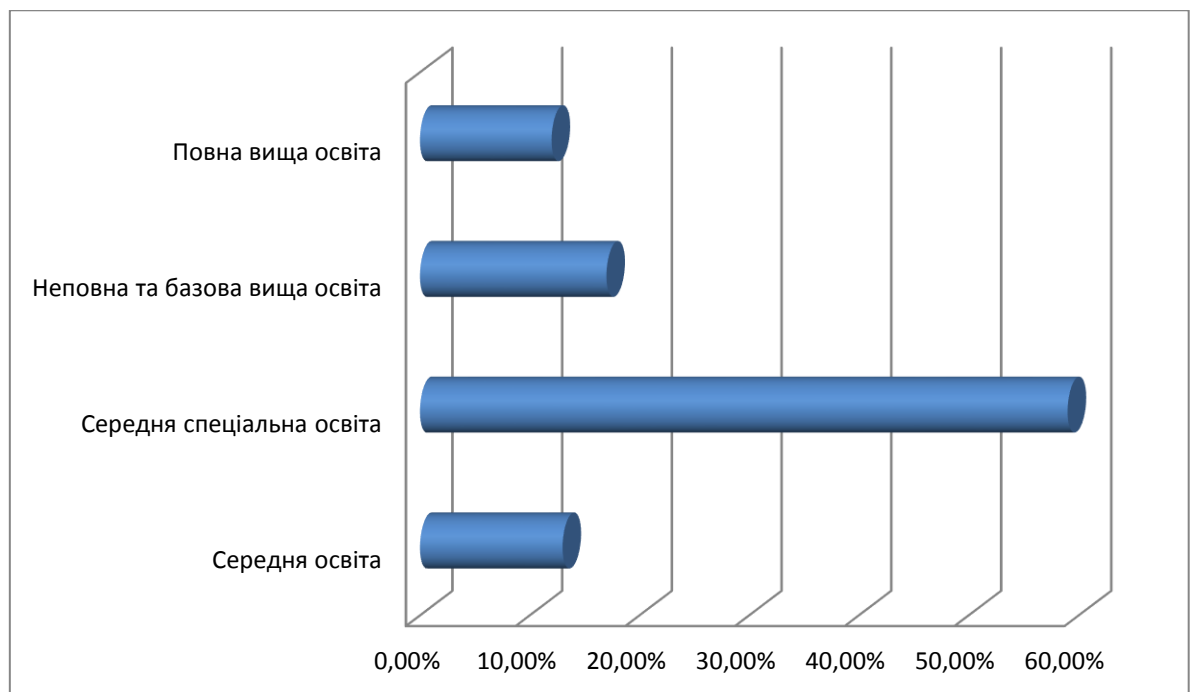


Рисунок 2.3 - Якісний склад трудових ресурсів за рівнем освіти за 2021 рік

За даними рисунків 2.3 і 2.4 наглядно видно, що за рік підприємство дуже змінило ставлення по відношенню до кваліфікації персоналу. За 2022 рік підприємство поповнило свої ряди більш кваліфікованими кадрами, тобто спеціалістів з неповною базовою та повною вищою освітою стало на 10% та

12% відповідно більше за попередній 2021 рік. Тобто підприємство приділяло велику увагу перекваліфікації та підвищенню кваліфікації кадрів.

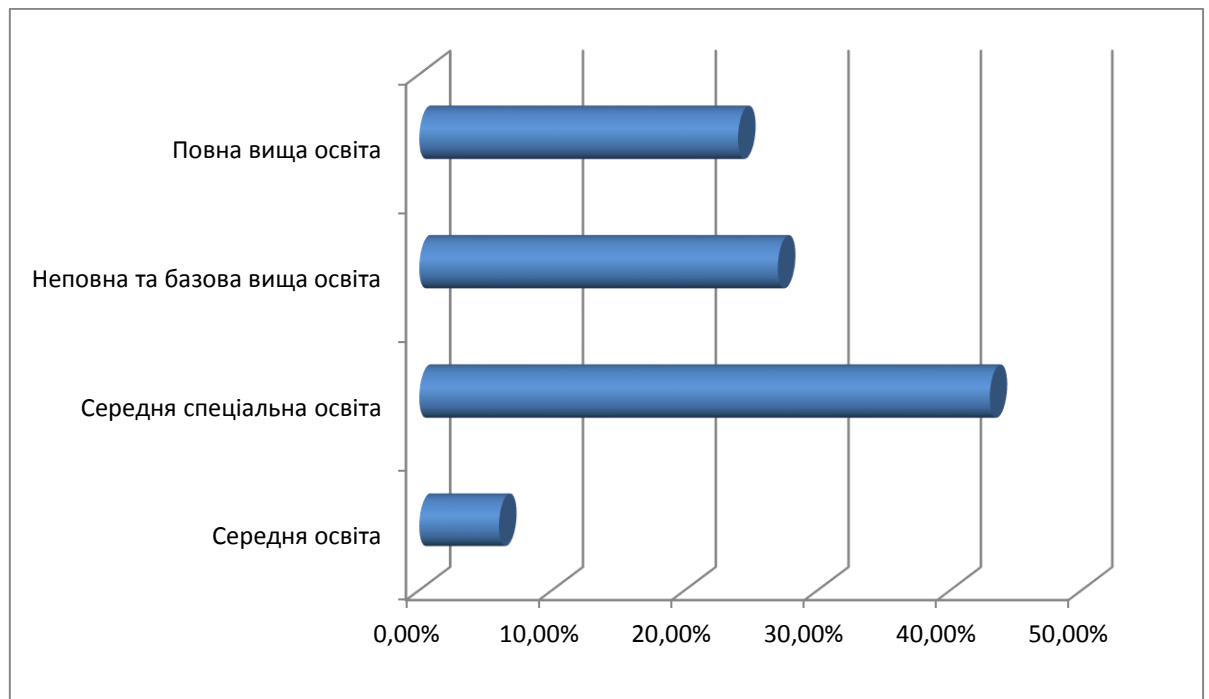


Рисунок 2.4 - Якісний склад трудових ресурсів за рівнем освіти за 2022 рік

Оскільки зміни якісного складу відбуваються в результаті руху робочої сили, то цьому питанню при аналізі приділяється велика увага (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5 – Аналіз руху робочої сили

Показники	Рік		Відхилення (+,-)	
	2021	2022	Цілковите	умовне, %
1	2	3	4	5
Середньооблікова чисельність штатних робітників, осіб	493	279	-214	-43,4
Прийняті на роботу, осіб	80	82	+2	+25
-з них на новостворені робочі місця	32	54	+22	+68,8
Вибули, осіб:	388	112	-276	-71,1
- в т.ч. за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни	14	41	+27	+192,9

- зміни в організації виробництва і праці (скорочення штату)	189	26	-163	-86,20
Коефіцієнт загального обороту	0,82	0,70	-0,120	-
Коефіцієнт оборту з набору робітників	0,16	0,29	+0,130	-

Коефіцієнт оборту з виходу робітників	0,79	0,40	-0,390	-
Коефіцієнт звільнення персоналу	0,03	0,15	0,070	-
Коефіцієнт постійності кадрів	0,56	0,88	+0,320	-
Коефіцієнт необхідного обороту	0,38	0,09	-0,290	-
Коефіцієнт відновлення працівників	0,25	0,73	+0,480	-
Облікова чисельність персоналу на кінець року	275	245	-30	-10,90

Задля оцінювання плинності персоналу рахують та розглядають рух наступних ознак:

- коефіцієнт оборту із зарахування персоналу ($K_{пр}$):

$$K_{пр} = \frac{\text{Кількість прийнятого на роботу персоналу}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}}$$

- коефіцієнт оборту з звільнення ($K_{в}$):

$$K_{в} = \frac{\text{Кількість працівників, що звільнились}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}}$$

- коефіцієнт плинності кадрів ($K_{пк}$):

$$K_{пк} = \frac{\text{Кількість працівників, яких звільнено за власним бажанням і за ініціативою адміністрації}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}}$$

- коефіцієнт постійності складу трудових ресурсів фірми ($K_{пс}$):

$$K_{пс} = \frac{\text{Кількість працелюбів, котрі пропрацювали весь рік}}$$

Середньооблікова чисельність колективу

- коефіцієнт необхідного обороту ($K_{н.о}$):

$$K_{н.о} = \frac{\text{Кількість працівників вибувших з поважних причин}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу}}$$

- коефіцієнт відновлення працівників ($K_{в.п}$):

$$K_{в.п} = \frac{\text{Кількість прийнятого персоналу за певний період}}{\text{Кількість робітників, що звільнились за певний період}}$$

- коефіцієнт загального обороту ($K_{з.о}$):

$$K_{з.о} = \frac{\text{Прийнят
їх працівники та ті котрі вибули за звітний період}}{\text{Середньооблікова чисельність колективу}}$$

Аналіз руху трудових ресурсів річкового порту встановив зменшення середньооблікової чисельності штатних робітників у звітному році на 214 осіб відносно попереднього року. У цьому ж році зараховано на 2 особи більш, а ніж вибувших на 276 осіб менше, а ніж у остатньому році.

Отож, коефіцієнт обертання з набору у звітному році зріс з 0,160 до 0,290, а коефіцієнт оберту зі звільнення поменшав з 0,790 до 0,400, причому звільнення випереджує залучення нових працівників: 40% робітників звільняється і тільки 29% залучається до роботи. Коефіцієнт загального обороту зменшився у звітному році на 0,12, а коефіцієнт необхідного обороту на 0,29.

Вирішальним підґрунтям для звільнення у остатньому році було зменшення штату 189 осіб (48,70%), а у звітному - за власним бажанням і за

порушення трудової дисципліни - 41 особа (36,6 %).

Разом з цим тривожною тенденцією є збільшення коефіцієнта плинності з 0,03 до 0,15 в порівнянні з попереднім роком, це могло відбутися за рахунок збільшення кількості звільнень за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни, що свідчить про можливе погіршення умов праці і умов оплати. В цілях зниження коефіцієнта обороту робочої сили з вибуття необхідно звернути увагу на поліпшення організації праці в підрозділах підприємства, на умови і оплати праці працівників.

2.3 Оцінка ефективності використання робочого часу та аналіз продуктивності праці

Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити по кількості відпрацьованих днів і годин одним працівником за аналізований період часу, а також за ступенем використання фонду робочого часу.

Аналіз використання фонду робочого часу здійснюється на основі форми № 3- ПВ «Звіт про використання робочого часу» та форми №1-ПВ «Звіт з праці». Результати аналізу фонду робочого часу з метою виявлення втрат і причин, які їх зумовили, подані в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 - Використання фонду робочого часу «Запорізький річковий порт»

Назва показника	2021 рік		2022рік		Відхилення	
	Люд.- год	% до підсумка	Люд.- год	% до підсумка	Абсолютне	Відносне,%
1	2	3	4	5	6	7
Номінальний фонд робочого часу	923986	100	592311	100	-331675	-35,90

Неявки з поважних причин, зокрема:	109487	11,85	58952	9,95	-50535	-46,16
-основні і додаткові відпуст	90171	9,76	43151	7,29	-47020	-52,15
-навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством	5585	0,60	4567	0,77	-1018	-18,23
-тимчасова непрацездатність	13731	1,49	11234	1,90	-2497	-18,19
Втрати робочого часу, зокрема:	204333	22,11	38205	6,45	-166128	-81,30
-відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін (неявки у зв'язку з переведенням на скорочений день, тиждень)	150669	16,31	9727	1,64	-140942	-93,54
-прогули	328	0,03	297	0,05	-31	-9,45
-простої	15287	1,65	10985	1,85	-4302	-28,14
-неявки з дозволу адміністрації	37765	4,09	16949	2,86	-20816	-55,12
інші	284	0,03	247	0,04	-37	-13,03
Реальний фонд робочого часу	610166	66,04	495154	83,60	-115012	-18,85

Аналіз фонду робочого часу, проведений на ДП «Запорізький річковий порт», засвідчив, що у звітному 2022 році відбулося скорочення реального фонду робочого часу на 115 012 людино-годин, або на 18,85 % порівняно з рівнем 2021 року. Основною причиною зменшення загального обсягу фонду

робочого часу стало скорочення чисельності персоналу на 214 осіб, що становить 43,4 % від рівня попереднього року. Водночас зазначені зміни не мали критичного впливу на ефективність використання робочого часу, оскільки спостерігається істотне зниження непродуктивних витрат робочого часу.

Зокрема, у 2022 році втрати робочого часу зменшилися на 166 128 людино-годин, або на 81,30 % порівняно з 2021 роком. Крім того, відбулося скорочення неявок з поважних причин на 50 535 людино-годин, що відповідає зниженню на 46,16 %. Це свідчить про покращення організації використання робочого часу та зменшення обсягів його втрат.

Структурний аналіз номінального фонду робочого часу показав, що у 2021 році частка неявок з поважних причин становила 11,85 %, втрати робочого часу — 22,11 %, тоді як реальний фонд робочого часу формував 66,04 % його загального обсягу. У 2022 році структура фонду робочого часу зазнала позитивних змін: частка неявок з поважних причин скоротилася до 9,95 %, втрати робочого часу — до 6,45 %, тоді як питома вага реального фонду робочого часу зросла до 83,60 %.

У 2022 році втрати робочого часу, пов'язані з тимчасовою непрацездатністю працівників, становили 11 234 людино-години, що на 2 497 людино-годин менше порівняно з попереднім 2021 роком. Також у звітному періоді зафіксовано скорочення неявок у зв'язку з черговими відпустками на 47 020 людино-годин, що обумовлено насамперед зменшенням середньооблікової чисельності персоналу підприємства на 214 осіб.

Графічно дані таблиці 2.5 можна представити на рисунку 2.5.

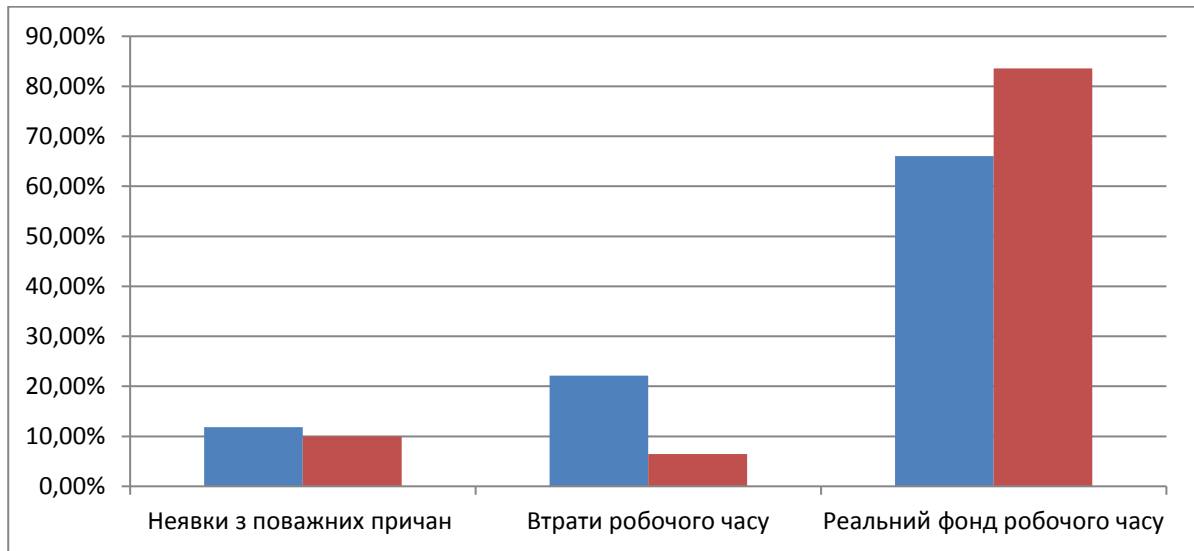


Рисунок 2.5 Оцінка використання робочого часу за 2021 - 2022 роки

На рисунку 2.5 у графічній формі відображено динаміку використання фонду робочого часу персоналу ДП «Запорізький річковий порт» у 2021 та 2022 роках. Зокрема, у відсотковому вираженні представлено частку втрат робочого часу та неявок з поважних причин у загальній структурі фонду робочого часу за відповідні періоди. Аналіз даних рисунка 2.5 свідчить, що частка неявок з поважних причин у 2021 році становила 11,85 %, тоді як у 2022 році — 9,95 %, тобто за аналізований період цей показник зазнав незначних змін.

Водночас у 2022 році спостерігається суттєве скорочення втрат робочого часу, зокрема прогулів, простоїв та неявок з дозволу адміністрації. Їх частка зменшилася з 22,11 % у 2021 році до 6,45 % у 2022 році. Така позитивна динаміка свідчить про підвищення рівня організації праці та більш раціональне використання робочого часу на підприємстві. У результаті частка реального фонду робочого часу у звітному році зросла з 66 % до 84 %, що створило передумови для підвищення ефективності трудової діяльності та, відповідно, зростання продуктивності праці у 2022 році порівняно з попереднім періодом.

На наступному етапі доцільно здійснити аналіз узагальнюючих показників використання робочого часу. До таких показників належать середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником протягом року, а також середня тривалість робочого дня, які характеризують інтенсивність і

повноту використання трудового потенціалу підприємства.

Наслідки аналізу використання робочого часу на ДП «Запорізький річковий порт» за узагальнюючими показниками наведено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 - Узагальнюючі показники використання часу

Назва ознаки	2021 рік	2022 рік	Відхилення (+, -)	
			повне	порівняне, %
1	2	3	4	5
1. Середньообліковий обсяг штатних робітників, осіб	493	279	-214	-43,4
2. Відпрацьовано усіма працюючими, людино-днів	76415	61894	-14521	-19,0
3. Відпрацьовано усіма працюючими, людино-годин	610166	495154	-115012	-18,85
4. Середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік (ряд.2 : ряд. 1)	155	221,84	+66,84	+43,12
5. Середня кількість годин, відпрацьованих робітником за рік (ряд. 3: ряд. 1)	1237,66	1774,75	+537,09	+43,4
6. Осередкова тривалість робочого дня, годин (ряд. 3 : ряд. 2)	7,98	8,0	+0,02	+0,25

Аналіз узагальнюючих показників використання робочого часу на ДП «Запорізький річковий порт» засвідчив незначне, проте позитивне зростання середньої тривалості робочого дня — на 0,02 год, або на 0,25 %. Зазначена динаміка обумовлена випереджальними темпами зростання середньої кількості днів, відпрацьованих одним працівником протягом року, порівняно з темпами збільшення загальної кількості годин, відпрацьованих одним працівником.

Так, упродовж аналізованого періоду середньорічний фонд робочого часу одного працівника зріс на 537,09 год, що відповідає приросту на 43,4 %. Одночасно середня кількість відпрацьованих одним працівником днів збільшилася на 66,84 дні, або на 43,12 %. Така узгоджена динаміка показників

свідчить про підвищення рівня залученості персоналу до виробничого процесу та покращення використання робочого часу.

На наступному етапі доцільно здійснити факторний аналіз фонду робочого часу. Оцінювання зміни фонду робочого часу проводиться з використанням одного з методів детермінованого факторного аналізу, а саме методу ланцюгових підстановок. Розрахунки виконуються відповідно до формули 1.12 з використанням аналітичних даних, наведених у таблиці 1.2. Наслідки факторного аналізу використаного фонду робочого часу ДП «Запорізький річковий порт» у порівнянні з попереднім роком подано в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 – Факторний аналіз фонду робочого часу ДП «Запорізький річковий порт»

Підстановка	Взаємопов'язані чинники			Фонд робочого часу, люд.-год	Кількісний вплив чинника, люд.-год	Назва чинника
	$Ч_n$	D_n^p	T_c	ФРЧ	Δ ФРЧ	
1	2	3	4	5	6	7
Нульова	493	155	7,98	609792,7	-	
1-ша	279	155	7,98	345095,1	-265064	Середньооблікова кількість працюючих
2-га	279	221,84	7,98	493909,01	+148814	Середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік
3-тя	279	221,84	8,00	495146,88	+1238	Середня тривалість робочого дня
Усього					-115012	Фонд робочого часу

Аналіз даних таблиці 2.8 свідчить, що у звітному 2022 році фонд робочого часу на ДП «Запорізький річковий порт» скоротився на 115 012 людино-годин, або на 18,85 % порівняно з попереднім роком. Зазначене зменшення є результатом сукупного впливу факторів, що формують фонд

робочого часу. Визначальним чинником стало скорочення середньооблікової чисельності працівників на 214 осіб, або на 43,4 %, унаслідок чого фонд робочого часу зменшився на 265 064 людино-години.

Водночас позитивний вплив на динаміку фонду робочого часу мали зміни показників використання робочого часу одним працівником. Зокрема, збільшення середньої кількості днів, відпрацьованих одним працівником протягом року, на 66,84 дні зумовило приріст фонду робочого часу на 148 814 людино-годин. Крім того, зростання середньої тривалості робочого дня на 0,02 години забезпечило додаткове збільшення фонду робочого часу на 1 238 людино-годин. Загалом, незважаючи на істотне скорочення чисельності персоналу, у звітному періоді спостерігалось зменшення обсягів невідпрацьованого часу, зокрема неявок з поважних причин і втрат робочого часу, а також підвищення інтенсивності використання робочого часу. Сукупна дія зазначених чинників сприяла зростанню продуктивності праці у 2022 році приблизно у 1,5 раза порівняно з 2021 роком.

Один і той самий виробничий результат може бути досягнутий за різного рівня ефективності використання праці. Узагальнюючою характеристикою цієї ефективності є продуктивність праці, яка відображає результативність трудової діяльності або здатність працівника виробляти певний обсяг продукції за одиницю робочого часу. Продуктивність праці визначається або кількістю продукції, виготовленої одним працівником за одиницю часу (виробітком), або витратами робочого часу на виробництво одиниці продукції (трудомісткістю).

Результативність виробничого процесу безпосередньо залежить від рівня продуктивності праці, що характеризує ефективність використання живої праці. Вона може оцінюватися за обсягом продукції, виробленої за годину, зміну, місяць або рік, або за кількістю часу, витраченого на виготовлення одиниці продукції. У процесі аналізу продуктивності праці доцільно визначити ступінь виконання планових показників, динаміку їх змін та причини відхилень. До таких причин належать зміна обсягів виробництва і чисельності виробничо-промислового персоналу, рівень механізації й автоматизації

виробничих процесів, наявність або усунення внутрішньозмінних і цілоденних простоїв, а також інші організаційно-технічні чинники.

Важливою методологічною проблемою аналізу продуктивності праці є вибір адекватної одиниці виміру витрат праці на виробництво продукції. Такі витрати можуть бути виражені через середню чисельність працівників (робітників), а також у показниках людино-днів і людино-годин (таблиця 1.3) [30]. Результати аналізу динаміки продуктивності праці на ДП «Запорізький річковий порт» за різними часовими інтервалами (рік, день, година) наведено в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 – Рух прикмет продуктивності праці ДП «Запорізький річковий порт»

Показник	2021р.	2022р.	Відхилення (+, -)	
			абсолютн е	віднош е, %
1	2	3	4	5
1. Об'єм наданих послуг, тис. грн.	41424,3	54751,2	+13326,9	32,17
2. Середньооблікова кількість працівників, осіб	493	279	-214	-43,4
3. Суцільна кількість днів, відпрацьованих працівниками, людино-днів	76415	61894	-14521	-19,0
4. Суцільна кількість годин, відпрацьованих працівниками, людино-годин	610166	495154	-115012	-18,85
5. Осередкова кількість днів, відпрацьованих одним працівниками	155	221,84	+66,84	+43,12
6. Осередкова тривалість робочого дня, годин	7,98	8,0	+0,02	+0,25
7. Середньорічний виробіток продукції, (наданих послуг) одним робітником, тис. грн. (ряд. 1: ряд. 3)	84,0	196,24	+112,24	+133,62
8. Середньоденний виробіток продукції, одним робітником, грн. ((ряд 1 :ряд.4)*1000)	542,09	884,59	+342,51	+63,18
9. Середньогодинний виробіток продукції, одним робітником, грн. ((ряд 1: ряд.5)*1000)	67,89	110,57	+42,68	+62,87

Аналіз показників продуктивності праці на ДП «Запорізький річковий

порт» засвідчує суттєве зростання ефективності використання трудових ресурсів у звітному періоді. Зокрема, середньорічний виробіток у розрахунку на одного працівника у 2022 році збільшився на 11 224 грн, що відповідає приросту на 133,62 % порівняно з попереднім роком. Така динаміка свідчить про істотне підвищення результативності праці персоналу підприємства.

Середньоденний виробіток за аналізований період зріс з 542,09 грн до 884,59 грн, тобто на 342,51 грн, або на 63,18 %. Основною причиною зазначеного зростання стало скорочення втрат робочого часу протягом року, зокрема зменшення простоїв, прогулів та порушень трудової дисципліни, що сприяло більш повному використанню робочого часу та підвищенню інтенсивності праці.

Результати аналізу впливу основних трудових факторів на зміну обсягу виробництва продукції на ДП «Запорізький річковий порт» наведено в таблиці 2.10. Розрахунки виконано з використанням методичного інструментарію, представленого в таблиці 1.5, а також відповідно до формул (1.21)–(1.23).

Дані таблиці 2.10 свідчать, що у звітному році обсяг виробленої продукції зріс на 13 349 631 грн порівняно з попереднім періодом. Визначальними чинниками такого зростання стали збільшення середньої кількості днів, відпрацьованих одним робітником протягом року, а також підвищення середньогодинного виробітку продукції одним працівником. Сукупний вплив зазначених факторів забезпечив зростання виробничих результатів та підвищення економічної ефективності діяльності підприємства.

Таблиця 2.10 - Визначення впливу чинників на об'єм виготовленої продукції

Взаємопов'язані чинники				Кількісний вплив чинника, грн.	Назва чинника
$Ч_p$	$Д_p^p$	T_c	V_p^r		
1	2	3	4	5	6
-214	155	7,98	67,89	-17970252	Середньооблікова кількість працівників
279	66,84	7,98	67,89	+10102976	Середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік
279	221,84	+0,02	67,89	+84039	Середня тривалість робочого дня
279	221,84	8,0	42,68	+21132868	Середньогодинний виробіток продукції одного працівника
				+13349631	Загальна зміна обсягу виробленої продукції

Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником протягом року, у звітному періоді зросла на 67 днів, або на 43,12 % порівняно з попереднім роком, що зумовило збільшення обсягу виробленої продукції на 10 102 976 грн. Водночас підвищення середньогодинного виробітку продукції на 42,68 грн, або на 62,87 %, сприяло зростанню вартості виготовленої продукції та наданих послуг на 21 132 868 грн.

Разом із тим скорочення середньооблікової чисельності робітників мало стримуючий вплив на результати виробничої діяльності, що призвело до зменшення обсягу виробленої продукції на 17 970 252 грн. Таким чином, загальне зростання обсягу виробленої продукції (наданих послуг) у звітному періоді було досягнуто переважно за рахунок зменшення цілоденних простоїв і прогулів, збільшення середньої тривалості робочого дня, підвищення середньогодинного виробітку одного робітника, зростання середньої кількості відпрацьованих днів та загального підвищення ефективності використання праці.

У процесі економічного аналізу трудових ресурсів особливу увагу приділяють дослідженню динаміки трудомісткості продукції, оцінці

виконання планових показників за її рівнем, визначенню причин змін та їх впливу на продуктивність праці. З огляду на це далі проведемо аналіз трудомісткості продукції ДП «Запорізький річковий порт», результати якого буде систематизовано та подано в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11 - Динаміка і виконання плану за рівнем трудомісткості

Назва показника	2021 рік	2022 рік		Темп росту показника, %		
		план	факт	план до минулого року	факт до минулого року	факт до плану
Випуск продукції, тис. грн.	41424,0	48545,0	54751,2	117,19	132,17	112,78
Відпрацьовано всіма робітниками людино-годин	610166	504570,0	495154	82,69	81,16	98,13
Питома трудомісткість, людино-год на 1 тис. грн.	14,73	10,39	9,04	70,54	61,37	87,0
Середньогодинний виробіток, грн.	67,89	96,21	110,57	141,71	162,87	114,93

Із таблиці 2.11 очевидно, що планове завдання щодо зниження трудомісткості продукції взагалі по фірмі вельми перевиконано. Планова задача зниження трудомісткості продукції до минулого року:

$$10,39 : 14,73 * 100 - 100 = - 29,46 \%$$

Дійсне зниження трудомісткості до рівня минулого року:

$$9,04 : 14,73 * 100 - 100 = - 38,63\%$$

Достеменно зниження трудомісткості до планового рівня:

$$9,04 : 10,39 * 100 - 100 = - 13,0\%.$$

Відаючи, як змінилась трудомісткість продукції, варто обрахувати темпи приросту середньогодинного виробітку за допомогою формули 1.24. Дійсна трудомісткість нижча від планового рівня на 13,0%. Віднайдемо ритми збільшення продуктивності праці:

$$\Delta \text{ГВ} \% = (13,0\% * 100) / (100 - 13,0\%) = 14,9\%.$$

І насупроти, знаючи темпи збільшення продуктивності праці, можна облічити відсоток зниження трудомісткості продукції за формулою 1.25:

$$\Delta \text{Тм.} \% = (14,9\% * 100) / (100 + 14,9\%) = 13,0\%$$

Адже поміж трудомісткістю продукції і ступенем продуктивності праці є зворотно пропорційна залежність, то суцільна питома трудомісткість продукції залежить від тих само чинників, що й середньогодинний виробіток працівників.

2.4 Аналіз оплати праці

У ДП річковий порт складено колективний договір між адміністрацією, з одного боку, і профспілковим комітетом з іншого боку, який є юридичною формою регулювання трудових відносин на підприємстві. Приймаючи працівника на роботу, адміністрація ввіходить з ним у відповідні трудові взаємовідносини, котрі окреслені Кодексом Законів про працю нашої країни. Основним документом, який є основою виникнення цивільних прав і обов'язків в цих трудових відносинах стає трудовий договір [1].

Згідно пункту 5.1 розділу 5 «Оплата праці» колективного договору зарплата – це винагорода, котра обрахована в грошовому виразі, яка виплачується працівнику за певну виконану роботу.

Рівень заробітної плати працівників формується під впливом сукупності чинників, серед яких провідне місце займають складність і умови виконуваних трудових операцій, професійно-кваліфікаційні та ділові якості персоналу, індивідуальні результати праці, а також фінансово-господарські результати

діяльності підприємства в цілому. Такий підхід забезпечує взаємозв'язок між оплатою праці та кінцевими результатами виробничої діяльності.

Витрати підприємства на оплату праці персоналу включають такі основні складові:

- фонд основної заробітної плати;
- фонд додаткової заробітної плати;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата являє собою винагороду за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, зокрема норм часу, виробітку, обслуговування та посадових обов'язків. Вона встановлюється у формі тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників, а також посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата є винагородою за працю понад установлені нормативи, за досягнуті трудові результати, ініціативність та виконання робіт в особливих умовах. До її складу належать доплати і надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також преміальні виплати.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати охоплюють різноманітні форми матеріального стимулювання працівників, зокрема винагороди за вислугу років, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні, а також інші грошові й матеріальні виплати.

Оплата праці працівників ДП «Запорізький річковий порт» здійснюється з використанням погодинної та відрядної форм оплати праці. На підприємстві застосовуються погодинно-преміальна та відрядно-преміальна системи оплати праці [2]. Нарахування заробітної плати проводиться за встановленими тарифними ставками або посадовими окладами відповідно до фактично відпрацьованого часу з урахуванням премій, що визначаються за затвердженими показниками преміювання згідно з Положенням «Про оплату праці працівників порту АСК «Укррічфлот».

Застосування відрядної форми оплати праці передбачає наявність технічно обґрунтованих норм виробітку або норм часу на виконання кожної виробничої операції та встановлення відповідних відрядних розцінок. Розрахунок норм виробітку здійснюється з використанням методів технічного нормування праці.

Особливості системи оплати праці за окремими категоріями персоналу полягають у наступному:

для плавучого складу порту заробітна плата встановлюється у вигляді посадових окладів відповідно до штатних розписів, затверджених генеральним директором АСК «Укррічфлот»;

для докерів-механізаторів застосовується відрядно-преміальна система оплати праці;

для працівників порту, зайнятих ремонтними роботами, використовується почасово-преміальна система оплати праці.

У таблиці 2.12 наведено перелік доплат і надбавок до тарифних ставок та посадових окладів працівників ДП «Запорізький річковий порт».

Таблиця 2.12 – Доплати та надбавки до тарифних ставок посадових окладів трударів

Найменування доплат та надбавок	Розміри доплат та надбавок
1	2
1.1.1 За роботу:	
-у важких і шкідливих умовах праці	4, 8, 12% тарифної ставки*
-в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	16, 20, 24% тарифної ставки*
1.1.2 На період освоєння нових норм трудових затрат	П і д в и щ у ю т ь с я: - відрядні розцінки до 20 відсотків робітникам-відрядникам; - тарифні ставки до 10 % робітникам-погодинникам
1.1.3 За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи) з чисельністю робітників:	
до 10 чоловік	- 10 % тарифної ставки бригадира

понад 10 чоловік	- 15 % тарифної ставки бригадира
понад 25 чоловік	- 20 % тарифної ставки бригадира
1.1.4 Ланковим при чисельності більше 5 чоловік	до 50 % відповідної доплати бригадира
1.1.5 За виконання обов'язків тимчасово відсутнього члена екіпажу судна	до 100 % посадового окладу тимчасово відсутнього працівника
1.1.6 За роботу у нічний час За роботу у вечірній час	35 % годинної тарифної ставки (окладу) 20% годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в цей час
1.1.7. За звання "Заслужений працівник транспорту України"	20 % до посадового окладу
1.1.8. За науковий ступінь: - кандидатам наук; - докторам наук	15 % до посадового окладу 25 % до посадового окладу

Аналіз оплати праці виступає завершальним етапом комплексного дослідження використання трудових ресурсів підприємства. У межах цього підрозділу здійснюється розрахунок абсолютного та відносного відхилення фонду оплати праці звітного періоду від показників попереднього року з урахуванням змін обсягу виробництва, що дозволяє об'єктивно оцінити динаміку витрат на персонал та ефективність їх використання [25].

Результати аналізу змін фонду оплати праці ДП «Запорізький річковий порт» за аналізований дворічний період узагальнено та подано в таблиці 2.13.

Таблиця 2.13 - Динаміка оплати праці трударів

Назва показника	2021 рік	2022 рік	Відхилення (+, -)	
			абсолютне	відносне, %
1	2	3	4	5
Фонд оплати праці, тис. грн., зокрема:	10307,6	7921,1	-2386,5	-23,15
- фонд основної заробітної плати	5510,2	4887,8	-622,4	-11,30
- фонд додаткової заробітної плати	3835,3	3028,5	-806,8	-21,04
- інші заохочувальні виплати	962,1	4,8	-957,3	-99,5
Середньооблікова кількість працівників, осіб	493	279	-214	-43,4

Загальна кількість годин, відпрацьованих всіма працівниками, людино-годин	610166	495154	-115012	-18,85
Середньорічна оплата праці одногопрацівника, грн.	20907,91	28391,04	+7483,13	+35,79
Середньомісячна оплата праці одного працівника,грн.	1743,8	2368,76	+624,96	+35,84
Середньогодинна оплата праці одного працівника, грн.	11,16	13,37	+2,21	+19,80

Аналіз оплати праці працівників ДП «Запорізький річковий порт» засвідчив, що у звітному році загальний фонд оплати праці скоротився на 2 386,5 тис. грн, або на 23,15 % порівняно з попереднім періодом. Зазначене зменшення відбулося насамперед за рахунок скорочення фонду основної заробітної плати, який зменшився на 622,4 тис. грн, або на 11,30 %. Одночасно зафіксовано зниження фонду додаткової заробітної плати на 806,8 тис. грн, що становить 21,04 %, а також істотне скорочення інших заохочувальних виплат — на 957,3 тис. грн, або на 99,5 % від рівня попереднього року.

Скорочення фондів основної та додаткової заробітної плати було зумовлене насамперед зменшенням середньооблікової чисельності персоналу підприємства майже на половину, а саме на 43,4 %. Водночас різке зниження обсягів заохочувальних виплат пояснюється обмеженістю фінансових ресурсів підприємства у звітному періоді, що зумовило перегляд системи матеріального стимулювання працівників.

Разом із тим середньорічна оплата праці одного працівника зросла на 7 483,13 грн, або на 35,79 % порівняно з попереднім роком. Однією з основних причин такого зростання є інфляційні процеси, які вплинули на номінальні показники оплати праці. Водночас середньогодинна заробітна плата працівників зросла лише на 2,21 грн, або на 19,80 %, що свідчить про обмежені можливості підприємства щодо підвищення реального рівня оплати праці.

Кількісну оцінку впливу окремих факторів на зміну рівня оплати праці

доцільно здійснювати з використанням методів факторного аналізу. Зокрема, у роботі застосовується відповідна аналітична залежність, наведена у формулі 1.28 першого розділу дипломної роботи.

Аналіз впливу факторів на зміну фонду оплати праці працівників ДП «Запорізький річковий порт» проведено на основі даних таблиці 2.13 із використанням формули 1.29 та методу абсолютних різниць. Результати відповідних розрахунків систематизовано та наведено в таблиці 2.14.

Таблиця 2.14 - Факторний аналіз фонду оплати праці

Взаємопов'язані чинники		Кількісний вплив чинників (ΔФОПр) ,грн.	Назва чинника
\mathcal{C}_p	\overline{z}_p		
1	2	3	4
-214	20907,91	-4474292,7	Середньооблікова кількість працівників
279	+7483,13	+2087793,2	Середньорічна оплата праці одного працівника
Разом		-2386499,5	Загальна зміна фонду оплати праці

Скорочення середньооблікової чисельності робітників на 214 осіб, або на 43,4 %, зумовило зменшення фонду оплати праці на 4 474 292,7 грн. Водночас підвищення середньорічного рівня оплати праці одного робітника спричинило зростання фонду оплати праці на 2 087 793,2 грн. Таким чином, зміна фонду оплати праці у звітному періоді була результатом різноспрямованого впливу кількісних і вартісних чинників.

Відповідно до положень Закону України «Про Державний бюджет України», підвищення мінімальної заробітної плати на загальнодержавному рівні зумовило перегляд і збільшення заробітної плати окремих категорій працівників. Це, у свою чергу, позначилося на динаміці середньої заробітної плати та структурі фонду оплати праці підприємства.

Одним із ключових етапів аналізу фонду заробітної плати є оцінювання співвідношення між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці. Для забезпечення розширеного відтворення, формування достатнього рівня прибутку та досягнення рентабельності виробничої діяльності необхідною умовою є випереджальне зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням рівня її оплати. Недотримання цього принципу призводить до перевитрат фонду заробітної плати, зростання собівартості

продукції (робіт, послуг) і, як наслідок, до зменшення фінансових результатів діяльності підприємства.

Оплата праці розглядається у тісному взаємозв'язку з ефективністю використання трудових ресурсів. Підвищення продуктивності праці створює об'єктивні економічні передумови для зростання заробітної плати, проте фінансові ресурси, спрямовані на оплату праці, повинні використовуватися таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи підвищення рівня її оплати. Лише за дотримання цієї умови забезпечується зростання ефективності виробництва продукції та стійкість фінансового стану підприємства [24]

З метою узагальнення результатів аналізу доцільно сформувані таблицю 2.15, у якій відображено співвідношення темпів зростання заробітної плати та продуктивності праці.

Таблиця 2.15 – Співвідношення зростання продуктивності праці та заробітної плати

Назва показника	2021 рік	2022 рік	Абсолютне відхилення	Темп росту, %
1	2	3	4	5
Об'єм виробництва продукції, тис. грн.	41424,3	54751,2	+13326,9	+132,17
Чисельність працівників, осіб	493	279	-214	-56,6
Фонд заробітної плати працівника, тис. грн.	10307,6	7921,1	-2386,5	-76,85
Середня заробітна плата працівника грн./міс.	1743,8	2368,76	+624,96	+135,84
Середньорічний виробіток працівника тис.грн/осіб	84,0	196,24	+112,24	+233,62

Виконаємо аналіз співвідношення швидкостей збільшення рівня зарплати та продуктивності праці використовуючи формулу 1.28. Для цього розрахуємо зміну осередкового заробітку трударів за місяць котрий характеризується його індексом ($I_{зп}$):

$$I_{3п} = \frac{2368,76}{1743,8} = 1,36;$$

Подібно розраховують індекс середньорічного виробітку продукції одного працівника ($I_{Вп}$):

$$I_{Вп} = \frac{196240}{84000} = 2,34;$$

Коефіцієнт співвідношення продуктивності праці й заробітної плати складе:

$$K_{В} = \frac{I_{Вп}}{I_{3п}} = \frac{2,34}{1,36} = 1,71$$

Аналіз отриманих показників свідчить, що у попередньому році темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи підвищення заробітної плати у 1,71 раза, що загалом відповідає умовам забезпечення розширеного відтворення та створює передумови для стабільного розвитку виробництва. Водночас для досягнення більшої фінансово-економічної стійкості підприємства доцільним є формування більш збалансованого співвідношення між динамікою продуктивності праці та рівнем оплати праці.

На основі даних, наведених у таблиці 2.15, також можливим є проведення аналізу абсолютної та відносної перевитрати або економії фонду оплати праці, що дозволяє комплексно оцінити ефективність використання коштів, спрямованих на оплату праці, та обґрунтувати управлінські рішення щодо подальшої оптимізації системи матеріального стимулювання персоналу.

Абсолютна перевитрата (економія) фонду оплати праці:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{абс.}} = \text{ФОП}_{2022} - \text{ФОП}_{2021} = 7921,1 - 10307,6 = - 2386,5 \text{ тис. грн.}$$

Відносна перевитрата (економія) фонду оплати праці:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{відн.}} = \text{ФОП}_{2022} - \text{ФОП}_{2021} \cdot K_{\text{росту зарплати}}$$

$$K_{\text{росту зарплати}} = K_{\text{росту обсягу}} \cdot K_{\text{відставання}}$$

де $K_{\text{росту обсягу}}$ - коефіцієнт росту обсягу виробництва у звітному 2022 році в порівнянні з базовим 2021 роком;

$K_{\text{відставання}}$ – коефіцієнт відставання росту заробітної плати від росту обсягу виробництва.

$$K_{\text{росту обсягу}} = \frac{54751,2}{41424,2} = 1,322$$

У даному випадку не окреслено відсоток зростання зарплати на 1% росту обсягу виробництва. Тому прийmemo $K_{\text{відставання}} = 1,0$.

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{відн.}} = 7921,1 - 10307,6 \cdot 1,322 = - 5705,55 \text{ тис. грн}$$

Подібним чином маємо умовну економію ФОП у розмірі 5705,55 тис. грн.

2.5 Оцінювання соціальної захищеності членів трудового колективу

Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами доцільно здійснювати у тісному взаємозв'язку з оцінюванням виконання плану соціального розвитку підприємства. Такий підхід дозволяє комплексно охарактеризувати не лише кількісні, а й якісні аспекти формування трудового потенціалу. Основними напрямками цього аналізу є: підвищення кваліфікаційного рівня працівників, удосконалення умов праці та збереження здоров'я персоналу, поліпшення соціально-культурних і житлово-побутових умов, а також рівень соціальної захищеності членів трудового колективу.

Ефективна програма розвитку персоналу сприяє формуванню робочої сили з високим рівнем професійних компетенцій і стійкою мотивацією до досягнення цілей підприємства. Це, у свою чергу, створює передумови для підвищення продуктивності праці та зростання економічної цінності людських ресурсів як одного з ключових факторів конкурентоспроможності підприємства [5].

Метою процесу набору персоналу є формування достатнього резерву кандидатів на всі посади та спеціальності, з якого підприємство може обрати найбільш придатних працівників. Необхідний обсяг набору визначається кадровою службою ДП «Запорізький річковий порт» як різниця між фактичною чисельністю персоналу та прогнозованою потребою в робочій силі. При цьому враховуються такі чинники, як вихід працівників на пенсію, рівень плинності кадрів, звільнення у зв'язку із завершенням строку трудових договорів, а також перспективи розширення або трансформації діяльності

підприємства.

Набір персоналу може здійснюватися як за рахунок внутрішніх, так і зовнішніх джерел, однак пріоритет, як правило, надається внутрішньому добору. Просування власних працівників є менш витратним для підприємства, водночас воно підвищує рівень зацікавленості персоналу в результатах праці, сприяє покращенню соціально-психологічного клімату та зміцнює лояльність працівників до підприємства. У сучасній практиці управління персоналом все більшого поширення набуває інформування працівників про всі відкриті вакансії, що дає змогу подати кандидатури на внутрішній конкурс до початку розгляду зовнішніх претендентів.

На етапі відбору кадрів пріоритет, як правило, надається кандидатам із найвищим рівнем професійної підготовки, відповідною освітою, практичним досвідом, сформованими професійними навичками та належними особистісними якостями. Під час добору на керівні посади важливе значення має також здатність кандидата до ефективної взаємодії з вищим керівництвом і підлеглими. Для прийняття обґрунтованих кадрових рішень застосовуються різні методи збору інформації, зокрема тестування, анкетування та співбесіди. Практика відбору персоналу на ДП «Запорізький річковий порт» засвідчує, що індивідуальна співбесіда, проведена досвідченим фахівцем з управління персоналом, часто є одним із найбільш результативних інструментів для оцінювання мотивації кандидата, його професійних намірів і особистісних характеристик.

Підготовка та навчання персоналу на підприємстві здійснюються на основі спеціально розроблених програм професійного навчання і розвитку працівників. У 2022 році витрати на професійне навчання кадрів безпосередньо на виробництві становили 63,9 тис. грн, з яких 33,9 тис. грн було спрямовано на первинну підготовку персоналу, а 30,0 тис. грн — на професійну підготовку. Професійна підготовка передбачає набуття працівниками нових знань і навичок, що сприяють підвищенню продуктивності їхньої праці та адаптації до сучасних вимог виробничого процесу. Основною метою підприємства у цій сфері є формування достатньої

кількості працівників, які володіють необхідними спеціальними компетенціями та професійними здібностями, що є важливою передумовою стабільного відтворення і подальшого розширення діяльності. Досвід і практичні спостереження кадрової служби свідчать, що навчання безпосередньо у робочий час є більш результативним та перспективним з точки зору закріплення набутих навичок.

Мотивація персоналу є важливою складовою ефективного використання трудового потенціалу підприємства та включає системне планування і вдосконалення роботи з персоналом, а також підтримку й розвиток професійних здібностей і кваліфікаційного рівня працівників. Основними завданнями кадрової служби підприємства у цьому напрямі є реалізація активної кадрової політики, створення умов для ініціативної та творчої діяльності працівників з урахуванням їх індивідуальних характеристик і професійних навичок, розроблення спільно з фінансово-економічною службою систем матеріального та соціального стимулювання, а також тісна взаємодія з профспілковим комітетом з питань медичного обслуговування, організації громадського харчування та соціального захисту окремих категорій працівників.

У процесі проведення виробничих нарад керівництво підприємства здійснює оцінювання результатів діяльності окремих структурних підрозділів і робочих груп. За досягнення позитивних результатів застосовуються різні форми заохочення, які можуть стосуватися як окремих працівників, так і колективів у цілому. Система стимулювання персоналу на підприємстві поєднує моральні та матеріальні форми винагороди, що сприяє підвищенню зацікавленості працівників у досягненні високих виробничих результатів [19].

На підприємстві проводиться планомірна робота з формування кадрового резерву для висунення на керівні та відповідальні посади. Така робота здійснюється через підготовку кандидатів за індивідуальними планами розвитку, навчання на спеціалізованих курсах та проходження стажування на відповідних посадах, що забезпечує наступність управлінських кадрів.

Стратегія управління персоналом підприємства базується на

раціональному поєднанні економічних цілей організації з потребами та інтересами працівників, зокрема забезпеченні гідного рівня оплати праці, належних умов праці, можливостей професійного розвитку та реалізації індивідуального потенціалу. На сучасному етапі діяльності підприємства створюються умови для досягнення балансу між економічною та соціальною ефективністю використання трудових ресурсів. Запроваджена система оплати праці не обмежується жорстко встановленими мінімальними або максимальними рівнями та залежить від результатів роботи як трудового колективу в цілому, так і кожного працівника окремо. Для окремих працівників і груп персоналу встановлено критерії якості виконання робіт, що дозволяє наочно продемонструвати можливі перспективи професійного зростання і стимулює досягнення необхідного рівня якості праці. Оплата праці здійснюється відповідно до реального трудового внеску працівників у кінцеві результати діяльності колективу.

З метою забезпечення безпечних умов праці та поліпшення виробничого середовища у 2022 році підприємство спрямувало на охорону праці та створення більш сприятливих умов роботи 82,5 тис. грн, що становить 0,15 % від обсягу реалізованої продукції.

На підприємстві також реалізується програма оздоровлення трудового колективу, в межах якої 74 працівникам були надані пільгові санаторно-курортні путівки. Окрім цього, працівникам надається матеріальна допомога та фінансова підтримка у вигляді позик на будівництво або придбання житла.

Для підтримання належного рівня кваліфікації персоналу відповідно до виробничих потреб на підприємстві щорічно проводиться атестація працівників. За результатами атестації формується план підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, а також здійснюються необхідні кадрові переміщення з метою більш ефективного використання трудового потенціалу.

З метою системного підвищення кваліфікації робітників, набуття ними сучасних технічних знань, необхідних для опанування передової техніки та застосування високопродуктивних методів виконання складних і відповідальних робіт, що тарифікуються за вищими розрядами відповідної

спеціальності, на підприємстві організуються такі форми навчання:

- виробничо-технічні курси;
- курси цільового призначення;
- навчання робітників суміжним і додатковим професіям;
- економічне навчання.

Важливим елементом соціально-трудових відносин на підприємстві є щорічне укладання колективного договору, у якому визначаються напрями підвищення ефективності виробництва та використання прибутку, принципи діяльності трудового колективу й забезпечення зайнятості, умови організації праці та оплати праці, питання житлово-побутового обслуговування, соціально-економічні гарантії, умови та безпека праці, а також організація соціально-медичного, санаторно-курортного лікування й відпочинку працівників.

На підприємстві передбачено виплату одноразової матеріальної допомоги у таких випадках:

- у зв'язку з виходом працівника на пенсію;
- працівникам, які досягли ювілейного віку 50, 55 та 60 років, відповідно до наказу;
- пенсіонерам, які досягли віку 50, 60, 70 та 80 років — на лікування (щорічно).

Фінансові ресурси також плануються на медичне обслуговування працівників у фельдшерському здоровпункті, зокрема на утримання медичного персоналу та придбання медикаментів. Адміністрація підприємства спільно з комісією із соціального страхування приймає рішення щодо використання коштів соціального страхування, передбачених для санаторно-курортного лікування та відпочинку працівників і членів їх сімей, а також здійснює розподіл і видачу відповідних путівок.

Працівникам річкових портів АСК «Укррічфлот» надаються путівки на бази відпочинку, придбані за рахунок прибутку підприємства, на пільгових умовах залежно від стажу роботи в галузі річкового транспорту:

- при стажі 10 років і більше — працівнику та одній дитині за 10 %

вартості путівки, для другої та кожної наступної дитини — за 30 % вартості;
при стажі від 5 до 10 років — працівнику та одній дитині за 30 % вартості,
для другої та наступних дітей — за 50 % вартості;

при стажі до 5 років — працівнику та одній дитині за 50 % вартості, для
другої та наступних дітей — за 70 % вартості;

непрацюючим членам сім'ї працівника — за повною вартістю путівки.

Окрім цього, здійснюється видача путівок до оздоровчих таборів для дітей працівників річкових портів Компанії на умовах оплати 10 % їх вартості. При цьому працівникам річкових портів Компанії, членам їх сімей та дітям, які перебувають на їх утриманні, надається не більше однієї путівки на рік, придбаної за рахунок прибутку річкових портів АСК «Укррічфлот».

Відповідна комісія здійснює контроль за правильністю нарахування та своєчасністю виплати матеріальної допомоги працівникам. Упродовж аналізованого періоду спірних ситуацій між працівниками та адміністрацією підприємства з питань забезпечення виплат не виникало, що свідчить про прозорість і впорядкованість зазначених процедур.

Структурним підрозділам підприємства у разі досягнення економії бюджетних коштів надається можливість спрямовувати частину зекономлених ресурсів на формування фонду оплати праці. Такий підхід сприяє підвищенню матеріальної зацікавленості працівників у якісному та своєчасному виконанні планових завдань, а також стимулює відповідальне ставлення до використання ресурсів.

Керуючись принципом визначальної ролі персоналу у досягненні результатів діяльності підприємства, керівництво систематично демонструє орієнтацію на задоволення потреб і очікувань працівників. Це реалізується через формування прозорих перспектив кар'єрного зростання, надання додаткових повноважень найбільш перспективним співробітникам та забезпечення рівних стартових можливостей для професійного розвитку. Важливе місце відводиться залученню працівників до процесу ухвалення управлінських рішень шляхом проведення загальних і тематичних зборів, а також створення спеціальних робочих груп, зорієнтованих на вирішення

конкретних завдань і досягнення визначених цілей. Значна увага приділяється підготовці та підвищенню освітнього рівня персоналу, для чого укладаються договори про співпрацю з навчальними закладами.

Пріоритет у кадрових рішеннях, за погодженням із керівництвом порту, надається молодим і перспективним працівникам, що дозволяє закріплювати фахівців на підприємстві та створювати умови для максимальної реалізації їх професійного потенціалу. Рівень задоволеності персоналу також підвищується завдяки формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, створенню сучасних і технічно оснащених робочих місць, а також участі працівників в управлінні змінами, що відбуваються в діяльності організації.

У процесі оцінювання та прогнозування розвитку підприємства в цій сфері особлива увага приділяється чіткості й послідовності управлінських дій, підвищенню ефективності збору та обміну інформацією, оперативності реагування на звернення і скарги працівників, а також обов'язковій оцінці результативності проведеного навчання персоналу [27].

У цілому ДП «Запорізький річковий порт» реалізує виважену стратегію управління персоналом, що забезпечує базовий рівень соціального захисту працівників. Водночас у межах оптимізації витрат за окремими напрямками соціальних гарантій відбулися певні обмеження, зокрема виключення з колективного договору окремих пільг і виплат, таких як компенсація ритуальних послуг, виплати жінкам у зв'язку з народженням дитини, допомога малозабезпеченим і багатодітним сім'ям, а також виплата так званої «тринадцятої» заробітної плати.

Висновки до другого розділу

ДП «Запорізький річковий порт» забезпечує оперативне перевезення та доставку сипких будівельних матеріалів і сумішей на території м. Запоріжжя. Наявність висококваліфікованих фахівців, сучасної надійної будівельної

техніки та спеціалізованого транспорту створює передумови для надання послуг високої якості та дотримання встановлених стандартів обслуговування. Діяльність Запорізького річкового порту спрямована на отримання прибутку, забезпечення сталого розвитку підприємства як суб'єкта ринкової економіки, а також на задоволення соціально-економічних потреб трудового колективу й суспільного попиту на транспортно-логістичні послуги.

Рівень повноти використання трудових ресурсів підприємства може бути оцінений за показниками кількості відпрацьованих днів і годин одним працівником у межах аналізованого періоду, а також за ступенем використання фонду робочого часу. Зазначені показники дозволяють комплексно охарактеризувати ефективність організації праці та інтенсивність використання трудового потенціалу.

Аналіз використання фонду робочого часу здійснюється на основі даних статистичної звітності, зокрема форми № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу» та форми № 1-ПВ «Звіт з праці». Результати такого аналізу дають змогу виявити наявні втрати робочого часу, визначити причини їх виникнення та обґрунтувати напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

У цілому ДП «Запорізький річковий порт» реалізує виважену стратегію управління персоналом, у межах якої працівники підприємства мають належний рівень соціального захисту. Водночас окремі складові системи соціальних гарантій, зокрема пільги та доплати, потребують подальшого вдосконалення з урахуванням фінансових можливостей підприємства та сучасних умов господарювання.

3 РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ ТРУДОВИХ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ «ЗАПОРІЗЬКИЙ РІЧКОВИЙ ПОРТ»

3.1 Шляхи удосконалення організації праці «Запорізький річковий порт»

Підвищенню ефективності виробництва сприяє досягнення найбільш раціонального поєднання живої праці, знарядь праці і предметів праці, а також вдосконалення технічного рівня виробництва, що забезпечує підвищення продуктивності праці і зниження витрат на одиницю продукції [24].

Для поліпшення організації праці необхідно, збільшувати питому вагу основних робочих і зменшувати питому вагу допоміжних робочих, керівників і службовців, що у результаті приведе до росту промислового виробництва. Тому в плановому 2026 році пропонується скоротити допоміжний персонал, керівників і службовців та збільшити частку робочого персоналу.

Також пропонується у 2026 році скорочення чисельності персоналу за рахунок автоматизації виробничих процесів. Оскільки надлишок робочої сили приводить до неповного завантаження робочих, він може викликати простої в роботі, зниження вироблення і перевитрати по заробітній платі, а також підвищення собівартості продукції.

Продуктивність праці знаходиться у прямій залежності від робочого часу, тому наступним етапом планування на 2026 рік буде підвищення продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат робочого часу. Проаналізувавши базовий 2022 рік було виявлено зниження втрат робочого часу у більшій мірі з вини підприємства та з дозволу адміністрації. Втрати робочого часу за рахунок простоїв і прогулів знизилися не на багато у 2022 році (9% і 28% відповідно) порівняно з 2021 роком.

Тому, у 2022 році планується ще більше зниження втрат робочого часу через простої, хвороби та прогули.

Таблиця 3.1 – Баланс робочого часу за 2022 та 2026 рік

Назва показника	Факт 2022 рік	План 2026 рік	Відхилення, %
1	2	3	4
1. Календарний фонд робочого часу	365	365	-
2. Вихідні і святкові дні	114	114	-

3. Втрати робочого часу, людино-днів	5	3	-2
- з дозволу адміністрації	1	1	-
- простої	2	1	-1
- прогули	2	1	-1
4. Нез'явлення з поважних причин, людино-днів	24	23	-1
- чергові відпустки	21	21	-
- хвороби	2	1	-1
- навчальні відпустки, та інші неявки передбачені законодавством	1	1	-
5. число явок на роботу одного працівника, днів	222	225	+3

З даних таблиці 3.1 видно, що основні втрати робочого часу у 2022 році – це нез'явлення з дозволу адміністрації, простої, прогули (5днів). Тому, на 2026 рік планується їх скоротити: прогули - шляхом введення штрафів, позбавленням премії; простої - шляхом закупівлі нового більш модернізованого обладнання разом з підвищенням кваліфікації кадрів, а також проведенням ремонту старого устаткування. Нез'явлення з поважних причин також планується скоротити на 1 день, в основному за рахунок нез'явлень із-за тимчасової непрацездатності (хвороби), шляхом введення програми з вакцинацією. У результаті планування на 2026 рік за рахунок виключення втрат робочого часу, зменшення числа нез'явлень з поважних причин, число явок на роботу, і отже, і кількість відпрацьованих кожним робочим днів, збільшиться в порівнянні з 2022 роком на 3 дні. Відповідно, зниження втрат робочого часу, та збільшення робочого часу послужить й збільшенню продуктивності праці.

Також не малу роль на поліпшення організації праці, відіграє ефективне використання фонду оплати праці як по підприємству в цілому, так і по категоріях персоналу [22].

На фонд оплати праці впливають 2 чинники:

- 1) чисельність персоналу;
- 1) середня заробітна плата.

Проаналізувавши такі показники роботи підприємства як продуктивність, чисельність персоналу і заробітна плата можна намітити шляхи вдосконалення організації праці.

Звичайно, одним з основних чинників підвищення продуктивності праці є підвищення рівня вживаної техніки і технології і технології, її прогресивність, а також автоматизація і механізація виробництва. Але це вимагає значних матеріальних витрат, яких, в даній ситуації, що склалася, підприємство не має у своєму розпорядженні. В нашому випадку можна за пропонувати ремонт старого обладнання, хоча б декілька порталних кранів, які простоюють із-за несправності.

Тому потрібно приділити увагу організаційним чинникам зростання продуктивності праці, а зокрема до скорочення втрат робочого часу. Був проаналізований баланс робочого часу, і з'ясувалося, що основними втратами робочого часу на 2022 рік служили нез'явлення з поважних причин, простої, прогули. У результаті, число явок на роботу, а отже, і кількість відпрацьованих кожним робочим днів, було скорочено на 3 днів. Тому, у 2026 році адміністрації підприємства треба постаратися поліпшити трудову дисципліну, а також зацікавити робочих в підвищенні продуктивності праці. Цього можна добитися шляхом введення додаткових премій, матеріальних заохочень, пільгових путівок, поліпшення соціальної сфери, вирішення житлово-комунальних проблем. Тому замість відрядної оплати праці в дипломній роботі запропонована відрядно-преміальна система оплати праці, що дозволить збільшити виробіток одного робочого.

Порівнюючи результати базового 2022 і проєктного 2026 років, бачимо, що економічний ефект та збільшення продуктивності праці можна досягти завдяки наступного:

- удосконалення рівня управління підприємством;
- оптимальна чисельність робочих, службовців, керівників і фахівців;
- навчання і перенавчання промислово - виробничого персоналу;
- поліпшення умов праці та відпочинку, удосконалення систем

матеріального стимулювання;

- відповідність заробітної платні результатам праці;
- модернізація обладнання та використання нової продуктивнішої техніки;
- повсюдне впровадження і розвиток автоматизованих систем управління;
- підвищення продуктивності праці також буде можливе завдяки збільшенню середньогодинного вироблення. Але треба контролювати випередження продуктивності праці над заробітною платою, щоб цей показник був більш - менш збалансований [34].

Впровадження запропонованих в даній дипломній роботі заходів дозволить підвищити ефективність виробництва продукції (робіт, послуг), а отже і збільшити прибуток підприємства.

У системі ресурсного забезпечення підприємства провідну роль відіграють трудові ресурси, оскільки саме вони визначають можливості досягнення виробничих і фінансових результатів. Трудові ресурси та заробітна плата є взаємопов'язаними економічними категоріями, що формують основу соціально-трудова відносин на підприємстві. У зв'язку з цим на кожному підприємстві має розроблятися план з праці та заробітної плати, спрямований на виявлення внутрішніх резервів підвищення якості робочої сили та забезпечення зростання продуктивності праці. При цьому принципово важливо, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали динаміку підвищення заробітної плати, що є необхідною умовою підвищення ефективності господарської діяльності [29].

Ключовим напрямом підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства є нарощування обсягів виробництва продукції (робіт, послуг) і, відповідно, зростання прибутковості. Проведений аналіз діяльності ДП «Запорізький річковий порт» засвідчив, що вирішальний вплив на результати виробничої діяльності має рівень і ефективність використання трудових ресурсів.

Оптимізація використання трудового потенціалу на ДП «Запорізький річковий порт» доцільна за такими основними напрямками:

створення додаткових робочих місць з урахуванням перспектив розвитку підприємства;

збільшення фонду робочого часу шляхом раціоналізації режимів праці та зменшення непродуктивних втрат;

підвищення середньогодинного виробітку за рахунок удосконалення техніки, технологій, організації виробничих процесів і розвитку професійних компетенцій персоналу;

скорочення втрат робочого часу з причин, що залежать від підприємства;

зростання середньорічного виробітку одного працівника, зайнятого в основному виробництві, як узагальнюючого показника ефективності використання трудових ресурсів.

Одним із заходів щодо підвищення ефективності соціально – трудової діяльності підприємства є планування трудових показників. Воно здійснюється у вигляді розробки плану з праці, яка є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства. Планування дозволить забезпечити зростання продуктивності праці, досягти економії праці, підсилити матеріальну зацікавленість працівника [35].

Наступним етапом є контроль. Контроль дозволить стежити за виконанням необхідних робіт, а також за їх якістю.

Керівникам «Запорізький річковий порт» необхідно мотивувати своїх співробітників шляхом підвищення зарплат, поверненням пільг та доплат, які скоротили, гідної оплати наднормових робіт, матеріальним забезпеченням своїх співробітників на місці роботи.

Умови оплати праці повинні встановлюватися залежно від результатів виробничо-господарської і фінансової діяльності підприємства. Оплата праці

керівних працівників і фахівців повинна складатися з двох частин: постійною (посадовий оклад) і змінною, залежною від особистого внеску працівника в досягнення тих або інших показників. Змінна частина заробітної плати (надбавки, доплати, премії і ін.) повинна орієнтуватися на досягнення короткострокових і довготривалих результатів господарської діяльності. Вона повинна встановлюватися залежно від виконання конкретних зобов'язань по ефективному використанню власності підприємства і виплачуватися залежно від їх своєчасного виконання. Премії і винагороди повинні виплачуватися за виконання конкретних показників і зобов'язань по ефективному господарюванню і їх розмір повинен обмовлятися в трудовому договорі. Також додатковими стимулами до праці можуть стати питання страхування і пенсійного забезпечення і перераховані вище соціальні гарантії.

Система організації оплати праці «Запорізький річковий порт» в цілому відповідає нормативно-законодавчим та соціально-трудовим вимогам. Але доцільно враховувати, що в умовах ринкових відносин особливого значення здобуває підвищення ефективності системи преміювання на будь-якому підприємстві.

Система преміювання відіграє важливу роль у формуванні зацікавленості працівників у кінцевих результатах трудової діяльності, дотриманні встановлених планових показників і забезпеченні стабільного функціонування виробничих процесів у заданому режимі. Преміальні виплати класифікуються залежно від їх економічного та функціонального призначення. Зокрема, розрізняють премії загального характеру, що нараховуються за досягнуті результати діяльності підприємства або окремих його підрозділів, а також цільові премії, які пов'язані зі створенням і впровадженням нової техніки, ресурсозбереженням, зниженням енергоспоживання тощо. В економічній літературі такі виплати часто визначаються як «премії за спеціальними джерелами преміювання», що в повній мірі відповідає сутності індивідуальних (приватних) премій.

Для підвищення результативності матеріального стимулювання на ДП «Запорізький річковий порт» доцільним є вдосконалення системи преміювання

за двома ключовими напрямками: по-перше, формування таких преміальних механізмів, які безпосередньо стимулюватимуть підвищення якості наданих послуг; по-друге, запровадження гнучкої системи пільг, що відповідатиме реальним потребам і очікуванням працівників. Реалізація зазначених заходів, з одного боку, підвищить мотивацію персоналу до ефективної праці, а з іншого — сприятиме закріпленню на підприємстві кваліфікованих і зацікавлених у результатах працівників.

Отже, система преміювання ДП «Запорізький річковий порт» має бути тісно узгоджена з особливостями та стратегічними завданнями виробничої діяльності підприємства, оскільки саме ця відповідність значною мірою визначає її доцільність і ефективність.

Оптимальне співвідношення між основною заробітною платою та преміальною складовою доцільно підтримувати на рівні 1:2. Іншими словами, за нормальних умов відтворення частка премій у загальній сумі заробітку не повинна перевищувати 50 %. Надмірне зростання питомої ваги преміальних виплат може призвести до втрати ними стимулюючої функції та фактичного перетворення на постійну складову заробітної плати, хоча разові відхилення від граничного рівня є допустимими.

Незалежно від виду застосовуваної системи преміювання, вона повинна містити та оптимально поєднувати такі основні елементи:

- визначене джерело фінансування преміальних виплат;
- чітко сформульовані показники преміювання;
- умови нарахування премій;
- розміри премій за кожним показником, а також шкали преміювання за основними результатами господарської діяльності;
- строки виплати премій;
- перелік працівників, професій і посад, які підлягають преміюванню;
- перелік виробничих порушень, за наявності яких працівник може бути повністю або частково позбавлений премії, а також порядок депреміювання;

порядок запровадження, коригування або скасування положення про преміювання та строк його дії.

Для оцінювання ефективності обраної преміальної системи необхідно комплексно проаналізувати всі її складові та визначити оптимальні параметри з урахуванням специфіки діяльності підприємства і практичного досвіду інших суб'єктів господарювання. Ключовим показником ефективності системи преміювання є співвідношення фактично отриманого економічного ефекту від її застосування та додаткових витрат підприємства, пов'язаних із виплатою премій.

Відповідно до цього критерію ефективною вважається така система преміювання, впровадження якої забезпечує додатковий результат, що перевищує суму преміальних виплат, нарахованих за його досягнення. Даний критерій ефективності може бути формалізований у вигляді відповідної економічної нерівності:

$$E_d > P_d, \quad (3.1)$$

де E_d - економічний ефект, отриманий у результаті дії системи преміювання, грн.;

P_d - сума премії, отримана працівником за здобуток або збереження на істинному рівні прикмет преміювання, грн.

Різниця між ними складе в такому випадку додатковий чистий (абсолютний) дохід підприємства, або абсолютну ефективність системи преміювання:

$$E_{аб} = E_d - P_d > 0 \quad (3.2)$$

У кожній конкретній ситуації дотримання загального критерію ефективності системи преміювання, за яким величина додаткового економічного ефекту перевищує суму преміальних виплат ($E_d > P_d$), забезпечується шляхом економічно обґрунтованого підходу до формування її основних параметрів. Насамперед це стосується раціонального вибору показників, умов і нормативів преміювання, а також визначення таких рівнів показників, досягнення яких за встановлених нормативів стимулювання є економічно доцільним. При цьому оцінювання систем заохочення має здійснюватися диференційовано з урахуванням як кількісних, так і якісних результатів праці.

Слід зазначити, що ефективність систем преміювання, яку окремі науковці зводять виключно до величини отриманого економічного ефекту, значною мірою визначається ступенем обґрунтованості розроблення та відповідністю чинних на підприємстві положень про преміювання реальним умовам виробничої діяльності. Невідповідність параметрів преміювання специфіці виробництва може знизити стимулюючу роль премій навіть за наявності формального економічного ефекту.

Взаємозв'язок між рівнем оплати праці та ефективністю виробництва на підприємстві узагальнено та подано в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 - Взаємозв'язок оплати праці та ефективності виробництва

Виробниче завдання	Рішення
1	2
І. Погоджування заробітної плати з підвищенням продуктивності праці	Розподіл колективного заробітку
	Удосконалювання механізму розподілу прибутку
	Система матеріального стимулювання за колективними результатами праці в малих групах

	Спеціальні заохочувальні індивідуальні доплати
	Надбавки за знання
	Зниження надбавок у міру підвищення рівня життя
II. Економія фонду оплати праці	Виплати більших премій замість щорічного збільшення окладів
	Створення подвійної шкали заробітної плати
III Підвищення дисципліни і самовіддачі працівників	Поліпшення обміну інформацією між різними рівнями управління
	Реалізація програм збереження робочих місць
IV Зменшення розходжень між працівниками різних рівнів управління	Перевід всіх працівників на оклади
	Скорочення надбавок до заробітної плати керівників

Отже, проведення системного аналізу чинних систем преміювання є необхідним, оскільки воно дає змогу суттєво підвищити ефективність виробничої діяльності та результативність праці кожного працівника на робочому місці. У підсумку це забезпечує тісний і обґрунтований взаємозв'язок між рівнем оплати праці та загальною ефективністю виробництва.

Виходячи з цього, система преміювання на ДП «Запорізький річковий порт» повинна бути орієнтована, по-перше, на посилення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні кінцевих кількісних і якісних результатів праці, а по-друге — на скорочення витрат виробництва. При цьому важливо забезпечити постійний прямий і прозорий зв'язок між показниками преміювання та фактичними результатами трудової діяльності персоналу.

З урахуванням підвищеної значущості контролю за використанням фондів оплати праці, системи преміювання за будь-яких умов не повинні призводити до їх перевитрат. Визначення ефективності преміальної системи базується на дотриманні двох ключових обмежень щодо виплати премій:

загальний обсяг преміальних виплат за будь-якого рівня перевиконання

планових показників не повинен перевищувати суму прибутку, отриманого внаслідок застосування відповідної системи стимулювання;

преміювання за рахунок фонду оплати праці за зростання кількісних показників не має спричиняти відносну перевитрату фонду оплати праці, розраховану за встановленими нормативами приросту, а преміальні виплати за поліпшення якісних та інших показників не повинні перевищувати у грошовому вираженні сум додаткових економічних результатів, отриманих унаслідок їх досягнення.

У межах удосконалення системи матеріального стимулювання запропоновано впровадити преміювання працівників ремонтно-механічної дільниці. На сьогодні преміювання працівників за відрядно-преміальною та почасово-преміальною системами здійснюється за рахунок коштів фонду оплати праці та фонду споживання. Для робітників ремонтно-механічної дільниці передбачено виплату премій з фонду оплати праці в розмірі до 20 % тарифної ставки.

Так, черговий персонал основних виробничих дільниць преміюється відповідно до результатів роботи обслуговуваного обладнання, за якісне його утримання, дотримання нормативних простоїв та забезпечення безаварійної експлуатації. У разі зростання позапланових простоїв розмір премії зменшується або вона не виплачується взагалі. Працівники, зайняті ремонтом обладнання на основних дільницях, преміюються за виконання нормованих завдань у встановлені графіками строки за умови забезпечення належної якості ремонтних робіт.

Таким чином, преміальні виплати з фонду оплати праці за своєю економічною сутністю спрямовані переважно на стимулювання кількісних показників діяльності, зокрема виконання та перевиконання виробничих планів по дільницях, досягнення технічно обґрунтованих норм виробітку, виконання місячних і змінних нормованих завдань, за обов'язкового дотримання визначених якісних параметрів роботи.

Стимулювання підвищення рівня встановлених якісних показників діяльності забезпечується за рахунок коштів фонду споживання, які спрямовуються на поточне преміювання працівників відповідно до спеціально розроблених додаткових систем заохочення. Такий підхід дозволяє посилити мотиваційний вплив премій саме на ті результати праці, що мають визначальне значення для якості виробничого процесу.

Шкали преміювання, як правило, формуються окремо для кількісних і якісних показників роботи. При цьому визначення загального розміру преміальних виплат у багатьох випадках здійснюється без належного економічного обґрунтування і ґрунтується переважно на суб'єктивних експертних оцінках результатів праці з урахуванням наявного обсягу коштів, передбачених на преміювання.

З огляду на це доцільним є застосування методики формування інтегральних шкал преміювання, яка передбачає одночасне врахування варіації як кількісних, так і якісних показників праці. Основою такої методики є вибір адекватного виду функції заохочення, що дозволяє об'єктивніше пов'язати розмір премії з досягнутими результатами діяльності.

У загальному вигляді розмір премії Π , що виплачується працівникам за фактичні результати праці, визначається як сума заохочень за кожним окремим показником преміювання — як кількісним, так і якісним. З метою спрощення викладу запропонованої методики побудови інтегральних шкал у подальших розрахунках доцільно обмежитися використанням одного кількісного та одного якісного показника.

За таких умов загальний розмір премії, що нараховується працівникам за досягнуті результати праці, може бути визначений відповідним аналітичним виразом.

$$\Pi = \Pi_1 + \Pi_2, \quad (3.3)$$

де Π_1 - розмір заохочення за збільшення кількісного показника θ ;

Π_2 - розмір заохочення за досягнення якісного показника K .

З урахуванням наведених вимог, пропонованих до виду функції заохочення, приріст заохочення за рахунок збільшення кількісного показника $d\Pi_1/d$ і якісного показника $d\Pi_2/d$ повинен бути пропорційний відповідній зміні розглянутих показників щодо вихідного рівня. Ці залежності описуються диференціальними рівняннями, перетворення яких приводять до вираження виду

$$\Pi = \gamma_1 |\theta_f - \theta_i|^\alpha + \gamma_2 |(K_f - K_i)^\alpha + \Pi_i, \quad (3.4)$$

де γ_1, γ_2 - коефіцієнти пропорційності;

θ_f і θ_i - відповідно вихідний (початковий) і досягнутий у результаті застосування даної заохочувальної системи (преміального положення) рівні кількісного показника;

K_f і K_i - те ж, для якісного показника.

Аналіз відповідного сімейства кривих показав, що із практичних позицій більше плавне збільшення (особливо в області граничних значень кількісних і якісних показників праці) функція преміювання має при значеннях коефіцієнта $\alpha = 1,5$.

Параметр Π_i являє собою початковий розмір, що задається як преміювання за одночасне досягнення вихідних рівнів відповідно кількісного і якісного показників праці.

На думку авторів [41], вихідний рівень преміювання повинен бути не менш 10% тарифної ставки. Цим досягається облік ряду психологічних факторів.

Для визначення коефіцієнтів пропорційності γ будемо виходити з очевидної передумови, що при досягненні максимально можливого поліпшення показника розмір премії повинен бути найбільшим.

Наприклад, максимальний розмір премії за кількісний показник $\Pi_{\text{макс}}$ повинен бути досягнутий при $\theta_{\text{ф}} = \theta_{\text{макс}}$. Тоді

$$\gamma_1 = \Pi_{\text{макс}} - (\Pi_{\text{и}} / 2) / (\theta_{\text{макс}} - \theta_{\text{и}})^{1,5} \quad (3.5)$$

По аналогічній формулі визначається й y_2 . Розроблена методика дає можливість побудувати системи преміювання, що дозволяють диференціювати величину премії при будь-яких (навіть незначних) змінах показника преміювання й обґрунтувати розміри заохочення працівників за досягнуті результати праці залежно від його напруженості. Крім того, можна регулювати ступінь заохочення за кожний показник залежно від того, який з показників, що враховуються, має більше важливе значення в конкретних умовах або дозволяє одержати більший ефект.

З економічної точки зору вихідні показники преміювання доцільно встановлювати такими, щоб створювалися реальна можливість і зацікавленість робітників у їхньому досягненні. Тому за вихідний рівень значення кількісного фактору приймається сумарна тривалість ремонтів обладнання, що обслуговуються, на підставі плану-графіка, а за вихідний рівень якісного показника - планові поточні простой цих агрегатів через усунення несправностей механізмів. По розглянутому підприємству вихідний рівень якісного показника може бути прийнятий 1,2% до номінального часу роботи устаткування. Початковий розмір премії за досягнення вихідних рівнів показників преміювання прийнятий 10% тарифної ставки (5% за кількісний і 5% — за якісний показники). Премія нараховується із двох джерел оплати праці: фонду оплати праці й фонду споживання. При цьому максимальний розмір премії (при досягненні максимальних значень показників преміювання) установлюється з урахуванням граничних розмірів, що передбачаються в централізованому порядку при виплаті премії з фонду оплати праці 20% тарифної ставки, а також з обліком одержуваного економічного ефекту від зниження простоїв устаткування через ремонти.

Економічний ефект від зниження простоїв обладнання «Запорізький річковий порт» за рахунок зниження поточних простоїв устаткування через ремонти до 0,6% до номінального часу, тобто на 690 год., що утвориться за рахунок зниження частки планових умовно-постійних витрат у собівартості в результаті додаткового надання послуг одержання додаткового прибутку по підприємству, становить 10000грн. Тоді розмір премії за зниження простоїв у порівнянні з нормативом з фонду споживання у відсотках на тарифну ставку складе:

$$P_{ф.м.п.} = (E * 0,5) / T_m * 100 = (10000*0,5) / 28425 = 18\%$$

де T_m -сума місячних тарифних ставок робітників, грн.;

0,5 - частка економії, виділена на преміювання за поліпшення показників.

Таким чином, у нашому прикладі загальний максимальний розмір премії за досягнення граничних значень показників преміювання дорівнює 36% (по 18% з фонду оплати праці й фонду споживання).

При встановленні максимального розміру премії варто виходити з наступних міркувань. У цей час граничні розміри премії робітником з фонду споживання не встановлюються. Якщо виходити з необхідності забезпечення провідної ролі державного регулювання заробітної плати, то питома вага постійної її частини повинен становити не менш 2/3. У протилежному випадку ефективність централізованого впливу на організацію оплати праці слабшає. Тому загальний максимальний розмір поточної-премії робітником (з урахуванням переробки норм виробітку) повинен бути взагалі не більше 40 - 45%) тарифної ставки, тобто в середньому 30% заробітної плати.

Таким чином, для побудови інтегральної шкали заохочення маємо у своєму розпорядженні відправні значення.

Кількісний показник преміювання (скорочення тривалості ремонтів стосовно плану-графіка) становить для вихідного й максимального рівнів відповідно $\theta_n = 0$; $\theta_{\max} = 10$.

Якісний показник преміювання (простої з вини ремонтників) становить для вихідного й максимального рівнів $K_n = 1,2$; $K_{\text{макс}} = 0,6$.

Початковий розмір преміювання при досягненні вихідних рівнів кількісного і якісного показників становить :

$$P_n = 5 + 5 = 10$$

Максимальний розмір заохочення за досягнення максимального рівня відповідно кількісного і якісного показників становить:

$$P_{\theta \text{ макс}} = 5 + 10 = 15;$$

$$P_{k \text{ макс}} = 5 + 20 = 25.$$

Загальний розмір заохочення $P_{\text{макс}} = 40\%$

Для визначення загального розміру премії в межах зміни показників преміювання використовуються наступні розрахунки:

Визначаємо величини γ_1 і γ_2 :

$$\gamma_1 = (15-5) / (10-0)^{1,5} = 0,316$$

$$\gamma_2 = (25-5) / (1,2-0,6)^{1,5} = 43,01.$$

Шукана шкала заохочення представлена в табл. 3.3

Таблиця 3.3 - Шкала заохочення робітників, зайнятих ремонтом прокатного встаткування, за досягнення кількісних і якісних показників праці, % до тарифної ставки

Поточні простой обслуговуємого обладнання з вини ремонтно-механічних робітників, % до номінального часу	Зниження фактичного продовження ремонтів обслуговуємого обладнання,% до плану-графіка											
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1												
1,2	10	10	11	12	13	14	15	16	17	19	20	
1,1	11	12	12	13	14	15	16	17	19	20	21	

1,0	14	14	15	15	16	17	19	20	21	22	24
0,9	17	17	18	19	20	21	22	23	24	26	27
0,8	21	21	22	22	23	24	25	27	28	29	31
0,7	25	25	26	27	28	29	30	31	32	34	45
0,6	30	30	31	32	33	34	35	36	37	39	40

Аналіз отриманої шкали преміювання показує, що розмір заохочення прогресивно наростає в міру поліпшення показників преміювання. Так, поліпшення якісного показника з 1,1 до 1,0 дає збільшення в розмірі 3% (14-11) до тарифу, а з 0,7 до 0,6 - відповідно 5% (30-25). Аналогічно наростає розмір премії по кількісному показнику.

Отже, побудова інтегральних шкал преміювання по розробленій моделі дозволяє забезпечити відповідний приріст заохочення, еквівалентного зростаючим витратам праці робітників. Цим створюється умова діючої зацікавленості працівників у безперервному поліпшенні показників преміювання, що, в остаточному підсумку, забезпечує підвищення ефективності роботи устаткування.

З метою спрощення шкали заохочення й розрахунків по нарахуванню премій їхні розміри округлені до цілих чисел. При цьому розмір премії до 18% включно виплачується з фонду оплати праці, а понад 18% - за рахунок коштів фонду споживання.

За результатами проведеного аналізу доцільно запропонувати комплекс організаційно-технічних і соціально-економічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів та оптимізацію фонду оплати праці підприємства.

Одним із ключових напрямів удосконалення системи стимулювання праці є поетапне розширення застосування відрядної форми оплати праці безпосередньо на робочих місцях з метою посилення зацікавленості виконавців у зростанні обсягів виробництва та підвищенні результативності праці. Поряд із цим доцільним є ширше впровадження контрактної системи оплати праці,

насамперед для керівного складу, що дозволить чіткіше пов'язати рівень винагороди з досягненням визначених цільових показників діяльності.

Система обліку праці та її оплати повинна бути організована таким чином, щоб вона сприяла зростанню продуктивності праці, удосконаленню організації виробничих процесів, підвищенню рівня заробітної плати, раціональному нормуванню праці, повному використанню робочого часу, зміцненню трудової дисципліни, а також підвищенню якості продукції й послуг, що надаються підприємством.

На основі результатів економічного аналізу діяльності підприємства також доцільно реалізувати низку конкретних заходів. По-перше, комплекс дій, спрямованих на скорочення тривалості простоїв обладнання, має ґрунтуватися не лише на оновленні матеріально-технічної бази, але й на підвищенні кваліфікації працівників та оптимізації організації їх праці з метою поліпшення якості ремонтних робіт. Додатково доцільним є запровадження матеріального стимулювання, орієнтованого на зменшення простоїв обладнання.

По-друге, важливим завданням є покращення використання робочого часу, що передбачає збільшення кількості фактично відпрацьованих змін промислово-виробничим персоналом. Це може бути досягнуто шляхом упровадження сучасних технологій, які забезпечують зростання продуктивності праці, а також посилення контролю за обліком робочого часу. Подальший розвиток відрядної системи оплати праці дозволить частково компенсувати працівникам втрати, пов'язані зі скороченням фактично відпрацьованого часу внаслідок реалізації зазначених заходів.

По-третє, актуальним завданням залишається стабілізація кадрового складу підприємства, що потребує реалізації комплексу заходів у соціальній сфері, спрямованих на підвищення рівня задоволеності працівників умовами праці та соціальними гарантіями [36].

Проведений аналіз трудових показників дозволяє зробити висновок про виконання планових завдань з продуктивності праці, оскільки темпи її зростання випереджають темпи підвищення заробітної плати у 1,71 раза.

Зростання продуктивності праці у 2022 році було зумовлене збільшенням середньої тривалості робочого дня, зростанням середньої кількості днів, відпрацьованих одним робітником, а також підвищенням середньорічного виробітку на одного працівника. Водночас заробітна плата зросла лише на 36 %, що було пов'язано переважно зі збільшенням середньогодинної оплати праці за рахунок підвищення тарифних ставок.

У подальшому доцільно забезпечити більш раціональне використання фонду оплати праці з метою досягнення збалансованого співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та заробітної плати. Узагальнюючи викладене, можна зробити висновок, що діяльність підприємства в цілому заслуговує позитивної оцінки в умовах складної економічної ситуації. Трудовий колектив демонструє достатній рівень результативності праці, а підприємство володіє значним виробничим потенціалом і внутрішніми резервами для подальшого зростання.

3.2 Економічна ефективність запропонованих заходів щодо ефективного використання трудових ресурсів підприємства

Такі резерви зростання продуктивності праці як автоматизація і механізація трудових процесів на судах, поєднання професій плаваючого складу, організація роботи барж без команди та інші, в основному вже використані на підприємстві. У числі намічених заходів – зменшення витрат ручної праці, оскільки частка ручної праці в загальній трудомісткості перевантажувальних робіт – 60%, а важкої фізичної праці – 6,6% (наприклад, зачистка вагонів і судів від залишків вантажів, зварювальні роботи).

На кожен вантажний причал порту доводиться зараз 2-3 порталних крана вантажопідйомністю до 16 т. Заміна кранів при перевантаженні навалювальних вантажів на грейферно - бункерні перевантажувачі дозволяють

вивільнити чисельність докерів-механізаторів з розрахунку 3 людини на кожен перевантажувач і підвищити продуктивність праці і інтенсивність вантаження-вивантаження в 2 рази. Наприклад, на перевантаженні піску на 1 вантажному районі працюють 3 крани: два - на перевантаженні у вагони, один – на автомашини. Перші два крани обслуговують 3 бригади докерів-механізаторів по 3 людини. Заміна їх на грейферно-бункерні перевантажувачі дозволить вивільнити 3 докери і скоротити простої автотранспорту і рухомого складу під вантаженням.

Головним чинником підвищення продуктивності праці на річковому транспорті є оновлення і модернізація флоту і перевантажувального устаткування. Вік обладнання порту – близько 15 років. Так, будівництво нового флоту, оснащеного автоматикою, механізація суднових робіт дозволяють скоротити чисельність екіпажів і підвищити продуктивність праці плавскладу [37].

Рівень продуктивності праці в річковому порту визначають такий чинник: обсяг і структура вантажу, що переробляється (вантаження і вивантаження масових навалювальних вантажів займають менше часу в порівнянні з перевантаженням тарно–штучних вантажів, оскільки в першому випадку перевантажувальні операції більшою мірою можуть бути механізовані і вимагають менше витрат праці портових робочих, переробка вантажів по прямому варіанту «вагон – судно» «судно – вагон» підвищує продуктивність праці майже удвічі, а отже на 2026 рік потрібно розробити певні заходи для збільшення продуктивності праці та підвищення ефективності трудових ресурсів.

Тому у 2026 році пропонується розробити заходи щодо ефективного використання трудових ресурсів «Запорізький річковий порт» шляхом зниження тривалості простоїв устаткування, які повинні ґрунтуватися не тільки на оновленні парку устаткування, але і на підвищенні кваліфікації і оптимізації праці ремонтників, з метою поліпшити якість ремонту устаткування, та в цілому всіх працівників. І додаткове введення матеріальної зацікавленості працівників

в зменшенні тривалості простоїв устаткування (збільшити премії за перевиконання плану, за тяжкі та шкідливі умови праці та ін.).

Для того щоб ще більше знизити втрати робочого часу через простої, прогули та з вини підприємства та відповідно підвищити продуктивність праці були запропоновані такі заходи:

- 1) впровадження нової техніки, більш модернізованої;
- 2) ремонт старого, зношеного обладнання;
- 3) підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу, забезпечення професійно-кваліфікаційного росту (змога в підвищенні кваліфікації, розряду, класу та ін., а відповідно і заробітної плати робітника);
- 4) збільшення числа явок робітників, завдяки зниженню втрат робочого часу;
- 5) створення ефективної системи оплати та стимулювання праці, матеріальної зацікавленості працівників;
- 6) гідні доплати за нічні та вечірні години роботи, за важкі та шкідливі умови праці;
- 7) преміювання працівників за перевиконання плану виробництва продукції (робіт, послуг);
- 8) поліпшення умов праці та відпочинку;
- 9) соціальні програми стимулювання працівників [38].

Отже на 2011 рік планується:

- купівля бункерно-грейферних перевантажувачів ДЕМ - 1244 у кількості 2 одиниці;
- ремонт порталного крану БЕЛАЗ -78221 у кількості 1 одиниця;
- ремонт козлового крану МАЗ - 5578 у кількості 1 одиниця.

Загалом залучаємо 4 одиниці техніки, та відповідно 4 працівника, які будуть ними управляти.

Так, «Запорізький річковий порт» не має змоги, з фінансових причин, на купівлю бункерно - грейферних перевантажувачів на кожний причал, тому пропонується на 2026 рік оновити парк устаткування у кількості лише 2

одиниць та виконати ремонт старої техніки, яка простоє із-за несправності. Заходи з ремонт старого обладнання та купівлі 2 бункерно-грейферних перевантажувачів дозволять вивільнити 6 докерів-механізаторів, а також дозволить збільшити вантажообіг порту.

Для обслуговування вантажної техніки будуть залучені працівники «Запорізький річковий порт». Зокрема 2 кранівника для роботи на порталному та козловому кранах зі стажем роботи не менше 5 років. Та 2 докери - механізатори для роботи на бункерно - грейферних перевантажувачах з досвідом роботи не менше 5 років кожен. Працівники на навантажувально-розвантажувальній техніці будуть працювати по 8 годин на день (у 3 зміни). Навчання на новому обладнанні буде проводитися у навчально-курсовому комбінаті при «Запорізький річковий порт».

Впровадження нового обладнання, ремонт старої техніки, використання у повному обсязі робочого часу повинно вистачити для того щоб зменшити простої у роботі та втрати робочого часу з вини підприємства та підвищити продуктивність праці.

Вартість запропонованих заходів буде складати на рік:

1) купівля бункерно-грейферних перевантажувачів ДЕМ - 1244 у кількості 2 одиниці - 65000 грн./од.;

2) ремонт порталного крану БЕЛАЗ - 78221 у кількості 1 одиниця складатиме 32000 грн.

3) ремонт козлового крану МАЗ - 5578 у кількості 1 одиниця – 28000 грн.

Дані щодо залучення нового обладнання та працівників приведені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Вартісні характеристики запропонованих заходів за місяць

№ п/п	Найменування	Модель	Кількість	Вартість грн./ міс.
1	2	3	4	5
1.Технічне обладнання	Бункерно-грейферні перевантажувачі (нове обладнання)	ДЕМ - 1244	2	5416,67

	Портальний кран (ремонт)	БЕЛАЗ - 78221	1	2666,67
	Козловий кран (ремонт)	МАЗ - 5578	1	2333,33
Всього витрат на технічне обладнання			4	10416,67
2.Працівники	Докер-механізатор		2	2216,19
	Водій портального крану		1	2661,58
	Водій козлового крану		1	2418,53
Всього по оплаті праці			4	9512,49
Разом			8	19929,16

Залучення нового обладнання та ремонт старої техніки планується на протязі року. З розрахунків зрозуміло, що загальна сума коштів за місяць складатиме 19929,16 грн./міс. Позитивний ефект від закупівлі нового обладнання та ремонту старої техніки розглядається водночас з покращенням трудових показників від підвищення кваліфікації працівників.

Всього на впровадження пропозицій щодо поліпшення виробничих і соціально - трудових показників «Запорізький річковий порт» протягом року буде витратити 22041,16 грн./міс.

З цієї суми 6336,0 грн. направлено на оплату праці викладачам навчально - курсового комбінату підприємства, що займалися навчанням та підвищенням кваліфікації робітників. Сума на оплату праці викладачам виділена з розрахунку за 3 місяці навчання по 4 години на день. Оплата за викладання матеріалу викладачем складає – 12 грн /год. Витрати за місяць на оплату праці викладачам будуть складати 2112 грн. Це дасть змогу навчити працівників роботі на новому обладнанні та зекономити на навчанні їх в інших закладах.

Також навчання на новому обладнанні в навчально-курсному комбінаті порту пройдуть ще 8 робітників підприємства, всього група складатиме 10 осіб. Тобто, робітники протягом всього навчального курсу матимуть можливість здобути нові професійні знання та удосконалити свою професійну

майстерність, матимуть можливість в підвищенні розряду, заробітної плати і в загалі кар'єрного зросту.

Дані зміни показників після проведення навчання персоналу з підвищення кваліфікації представлені в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 – Зрівняння показників звітного 2022 і прогнозного 2026 років (з урахуванням пропозицій).

Назва показника	Звітний 2022 рік	Прогнозний 2026 рік	Відхилення прогнозного періоду з урахуванням пропозицій від звітного	
			З урахуванням пропозицій	абсолютне Відносне, %
1	2	3	4	5
Середньооблікова чисельність працюючих, осіб	279	276	-	-
Прийнято на підприємство, осіб	82	87	+5	+6,09
Вибули з підприємства у тому числі, осіб:	112	120	+8	+7,14
-плинність кадрів (за власним бажанням, порушення трудової дисципліни, ін.)	41	30	-11	-26,83
-змін в організації виробництва і праці(реорганізаці, ск орочення чисельності або штату працівників)	26	20	-6	-23,08
Коефіцієнт обороту по прийому працівників	0,29	0,32	+0,03	+10,34
Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,40	0,43	+0,03	+7,5
Коефіцієнт плинності кадрів	0,15	0,11	-0,04	-26,67

Коефіцієнт загального обороту	0,70	0,75	+0,05	+7,14
Відпрацьовано всіма працівниками людино-годин за рік	495504	496800	+1296	+0,26
-одним працівником, людино-годин	1776	1800	+24	+1,35
Кількість відпрацьованих днів одним працівником за рік, дні	222	225	+3	+1,35
Середня тривалість робочого дня, годин	8,0	8,0	-	-

З таблиці 3.5 видно, що в прогнозованому 2026 році з урахуванням пропозицій щодо поліпшення використання робочого часу кількість відпрацьованих людино-годин збільшилася на 1,35%, за рахунок зменшення втрат робочого часу (простоїв обладнання, прогулів, відпусток з дозволу адміністрації) та нез'явлень в основному через хворобу. Також у 2026 році спостерігається позитивна динаміка коефіцієнта плинності кадрів, у зв'язку з зменшенням вибуття працівників за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни.

Економічний ефект є абсолютним показником і полягає у визначенні суми коштів, що підприємство додатково отримає в результаті реалізації пропозицій, тобто перевищення додаткових прибутків від запропонованих заходів над додатковими витратами на реалізацію запропонованих заходів [32].

Економічний ефект (E_e) може бути розрахований за формулою 3.6

$$E_e = \theta - I \quad (3.6)$$

де θ – обсяг наданих навантажувально розвантажувальних послуг (для ДП «Запорізький річковий порт» складає 48607 грн./міс.);

I- витрати на реалізацію на підприємстві заходів, що пропонуються.

Очікується, що кожен із заходів по поліпшенню трудових і соціально-трудових відносин на «Запорізький річковий порт» принесе частку чистого прибутку підприємству за рахунок:

- залучення викладачів навчальних курсів - 2112грн./міс.;
- купівля нового обладнання - 9849,05грн./міс.;
- ремонт старої техніки – 10080,11грн./міс.

Звідси економічний ефект складатиме:

$$E_e = 48607 - 22041,16 = 26565,84 \text{ грн./міс.}$$

Економічна продуктивність розраховується як співвідношення наслідків і затрат за формулою 3.7

$$E = \frac{P}{I} \quad (3.7)$$

де P –наслідки, тобто побічні вигоди, що одержує фірма в результаті виконання пропозицій;

I – затрати на здійснення на фірмі заходів, що пропонуються (які принесли вище вказані наслідки).

$$E = \frac{26565,84}{22041,16} = 1,2;$$

1,2 - це загальна ефективність по всім запропонованим заходам.

Термін окупності інвестиційних витрат визначається з метою встановлення тривалості періоду, протягом якого відбувається повернення коштів, вкладених у реалізацію відповідного заходу. Йдеться про визначення моменту часу, через який сукупний обсяг чистих грошових надходжень (або чистого прибутку), отриманих у результаті впровадження запропонованих заходів, дорівнюватиме початковим витратам, понесеним на їх реалізацію [40].

Розрахунок показника терміну окупності здійснюється за формулою (3.8), яка дозволяє отримати орієнтовне значення періоду повернення інвестованих коштів:

$$T_o = \frac{I}{\text{ЧП}_{\text{ср.}}}, \quad (3.8)$$

де $\text{ЧП}_{\text{ср.}}$ - середньорічний прибуток, що отримає підприємство в результаті впровадження заходів, що пропонуються.

$$T_o = \frac{22041,16}{26565,84} = 0,83$$

Тобто проект окупиться за 303 дні:

$$T_o = 0,83 \cdot 365 = 303 \text{ дні}$$

Результати розрахунків економічної ефективності зведемо в таблицю 3.5

Таблиці 3.6 – Показники економічної ефективності запропонованих заходів

Назва показника	Одиниці виміру	Значення
1	2	3
Витрати на реалізацію запропонованих заходів по підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, I	грн.	22041,16
Економічний ефект, Ee	грн.	26565,84
Економічна ефективність, E	-	1,2
Термін окупності, To	днів	303

Таким чином, запропоновані заходи щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів, вдосконалення організації праці, таких як введення системи преміювання, поліпшення використання робочого часу за рахунок зміцнення трудової дисципліни, зниження втрат робочого часу через простої обладнання, прогули, та з вини підприємства, впровадження нової техніки та ремонт старого обладнання є економічно доцільними, так як

коефіцієнт економічної ефективності більше нормативного ($E_p=1,2 > E_n=0,2$). На впровадження запропонованих заходів по підвищенню ефективності діяльності підприємства було витрачено 22041,16 грн./міс. Був отриманий економічний ефект в розмірі 26565,84 грн. та загальна економічна ефективність склала 1,2. Період окупності запропонованих заходів щодо поліпшення виробничих і соціально-трудових показників складе 303 дні (0,83 року). Впровадження запропонованих в даній дипломній роботі заходів дозволить підвищити ефективність виробництва продукції (робіт, послуг), а отже і збільшити прибуток підприємства.

Висновки до третього розділу

Оптимізація використання трудових ресурсів ДП «Запорізький річковий порт» має здійснюватися за низкою взаємопов'язаних напрямів, спрямованих на підвищення ефективності трудової діяльності та результативності виробничих процесів. До основних з них належать: створення додаткових робочих місць; збільшення фонду робочого часу шляхом раціоналізації режимів праці; підвищення середньогодинного виробітку за рахунок удосконалення техніки, технологій, організації виробництва та розвитку трудового потенціалу персоналу; скорочення втрат робочого часу з причин, що залежать від підприємства; зростання середньорічного виробітку одного працівника, зайнятого в основному виробництві.

Важливою умовою підвищення ефективності використання трудових ресурсів є формування дієвої системи мотивації персоналу, що передбачає зростання рівня заробітної плати, справедливу оплату наднормових робіт, створення реальних можливостей для кар'єрного зростання та професійного розвитку працівників.

Запропонований комплекс заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів і вдосконалення організації праці, зокрема впровадження системи преміювання, поліпшення використання робочого часу шляхом зміцнення трудової дисципліни, зменшення втрат

робочого часу внаслідок простоїв обладнання, прогулів та інших причин, що залежать від підприємства, а також оновлення матеріально-технічної бази через впровадження нової техніки та ремонт існуючого обладнання, є економічно доцільним. Це підтверджується тим, що розрахований коефіцієнт економічної ефективності перевищує нормативне значення.

Витрати на реалізацію запропонованих заходів з підвищення ефективності діяльності підприємства становлять 22 041,16 грн на місяць. Розрахований термін окупності заходів, спрямованих на поліпшення виробничих і соціально-трудоових показників, становить 303 дні, або 0,83 року. Реалізація запропонованих у даній дипломній роботі заходів забезпечить зростання ефективності виробництва продукції (робіт, послуг) і, відповідно, сприятиме збільшенню прибутку підприємства.

ВИСНОВКИ

В умовах ринкової економіки між процесами виробництва продукції та використанням трудових ресурсів, робочої сили й персоналу підприємства формується певна рівновага, подібна до співвідношення між попитом і пропозицією, витратами й результатами діяльності, доходами підприємства та рівнем життя його працівників. Будь-яка діяльність персоналу повинна відповідати механізму сучасних ринкових трудових відносин і бути спрямованою на забезпечення сталого зростання продуктивності праці.

У всіх типах економічних систем провідною продуктивною силою виступає людина — персонал організації. Саме завдяки праці працівників створюються матеріальні та нематеріальні блага, що формують економічний потенціал підприємства. Чим вищим є рівень людського капіталу в організації, тим ефективніше вона функціонує та адаптується до змін зовнішнього середовища. Персонал підприємства водночас є як економічним ресурсом, так і ключовим чинником виробництва, адже без цілеспрямованої взаємодії працівників неможливі ні виробничі процеси, ні споживання результатів праці, ні повноцінне функціонування ринкових відносин.

У даній роботі досліджені тільки внутрішньогосподарчі ресурси і внутрішній потенціал підприємства, тому і заходи розроблені на основі цих ресурсів.

Оптимізація використання трудових ресурсів

«Запорізький річковий порт» повинна проходити по наступних напрямках:

- створення нових робочих місць;
- збільшення фонду робочого часу;
- підвищення середньогодинного вироблення за рахунок вдосконалення техніки, технології, організації виробництва і робочої сили;
- скорочення втрат робочого часу з вини підприємства;

- підвищення середньорічного вироблення одного працівника, зайнятого в основному виробництві.

Необхідно мотивувати своїх співробітників шляхом підвищення зарплат, гідної оплати наднормових робіт, надання кар'єрного росту працівникові та ін.

У даній дипломній роботі проведено аналіз використання трудових ресурсів «Запорізький річковий порт» за 2021 - 2022 рр. Дані проведеного аналізу свідчать про те, що план виробництва продукції у фізичних тоннах порт перевиконав на 17,2% та в грошовому виразі на 18,1%.

Проте аналіз використання робочого часу за 2021 - 2022 рр. свідчить про зменшення реального фонду робочого часу на 115012 людино-год у 2022 році порівняно з попереднім роком, але водночас відбулося збільшення тривалості робочої зміни на 0,02 години, зменшилася кількість невиходів на роботу з поважних причин на 50535 люд.-год, та знизилася втрата робочого часу на 166128 людино-год.

Аналіз чисельності персоналу показав, що у 2022 році знизилася чисельність персоналу на 214 осіб, а разом з тим, відбулося зниження питомої ваги робочих в загальній чисельності працівників на 55,7%. Зниження чисельності працівників на 214 осіб (43,4%) відбулося у зв'язку з змінами в організації виробництва та праці, а також у зв'язку з введенням нової організаційної структури управління «Запорізький річковий порт». Середньорічний виробіток одного працівника збільшився на 112,24 тис. грн. (133,62%) порівняно з попереднім 2021 роком.

Фонд оплати праці у 2022 році знизився на 23,15% порівняно з 2021 роком, по-перше за рахунок зниження чисельності персоналу підприємства на 214 осіб (43,4%). Середньорічна оплата праці одного працівника загалом збільшилася на 35,79%, водночас середньогодинна оплата праці працівника збільшилася лише на 2,21 грн., або 19,80%.

З проведеного аналізу трудових показників можна зробити висновок про те, що план по продуктивності праці виконаний, тобто продуктивність праці

випереджує заробітну плату у 1,71 рази. Таке збільшення продуктивності праці у 2022 році виникло за рахунок збільшення середньої тривалості робочого дня, середньої кількості днів відпрацьованих одним робітником та середньорічного виробітку на одного робочого. Збільшення заробітної плати відбулося лише на 35,79%, завдяки збільшенню середньогодинної оплати праці, а саме за рахунок збільшення тарифних ставок. Тому у 2026 році були запропоновані заходи щодо підвищення ефективного використання трудових ресурсів підприємства, які в своїй сукупності дали економічну ефективність більш нормативного показника ($E_p=1,2 > E_n=0,2$). Стадія окупності певних запропонованих заходів щодо покращання виробничих і соціально-трудоових показників складе 303 дні (0,83 року). Впровадження запропонованих в даній дипломній роботі заходів дозволить підвищити ефективність виробництва продукції (робіт, послуг), а отже і збільшити прибуток підприємства. Підприємство має солідний виробничий потенціал і резерви для зростання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. із змінами
2. Василенко В. О. Теорія і практика розробки управлінських рішень: Навч. посібник / Василенко В.О. — К. : ЦУЛ, 2012. — 420 с.
3. Закон України про оплату праці № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. із змінами.
4. Закон України про зайнятість населення № 803-XII від 01.03.1991 р. із змінами.
5. Закон України про основи соціальної захищеності громадян України № 875-XII від 21.03.1991 р. із змінами.
6. Семернікова І.О. Економіка підприємства: навч. посібник / І.О.Семернікова, Н.В. Мешкова-Кравченко. - Херсон: ОДЦ-плюс, 2009. - 312 с.
7. Гетьман О.О. Економіка підприємства: навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал.- К.: Центр навчальної літератури, 2006.-488с.
8. Сідун В. А. Економіка підприємства: навч. посібник / В.А. Сідун., Ю.В.Пономарьова - Вид. 2-ге, перероб. та доп. — К.: Центр навчальної літератури, 2006. — 356 с.
9. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства: навч. посібник / Під ред. С.Ф. Покропивний – К.: 2003. – 402с.
10. Шегда А.В. Економіка підприємства: навч. посібник / А.В. Шегда, Т.М. Литвиненко, М.П. Нахаба [та ін.]; За ред. А.В. Шегди. – 2-ге вид., стер.-К.: Знання-Прес, 2009.-335с.
11. Казакова В.І. Концептуальні основи управління фінансовими ресурсами підприємств / В.І. Казакова // Економіка АПК. – 2009. – № 1. – С. 109-113.

12. Кіндрацька Г. І. Економічний аналіз: підручник / Г. І. Кіндрацька, М. С. Білик, А. Г. Загородній / За ред. проф. А. Г. Загороднього. - Вид. 2-ге, перероб. і доп. - Львів: "Магно

лія 2009", 2008. - 440 с.

13. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посібник / Г.В. Савицька — 3-тє вид., випр. і доп. — К.: Знання, 2007. - 668 с. - (Вища освіта ХХІ століття).

14. Коваль О. Політика управління джерелами фінансування підприємства / Коваль О. // Інноваційний розвиток національної економіки: матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет - конф. 7-8 квітн. 2011 р. — Тернопіль : Крок, 2011. - С. 210 - 211

15. Мних Є. В. Економічний аналіз: підруч. / Мних Є. В. - К. : Центр навч. літ-ри, 2003. - 412 с.

16. Бондар Н.М. Економіка підприємства: навч. посібник / Н.М. Бондар. — К.: АСК, 2004. - 400с.

17. Ковальчук Г.А. Экономика: учебник для вузов / Г.А. Ковальчук, В.Г. Мельничук и др. - К.: Арка, 2003. - 384 с.

18. Рибалко Н.О. Особливості формування фінансових ресурсів підприємствами санітарно-курортного комплексу / Рибалко Н.О. // Формування ринкових відносин в Україні. — 2008. - №12(91). - С. 108-111.

19. Сідун В.А. Економіка підприємства: навч. посіб. / Сідун В.А. — К. : Центр навчальної літератури, 2009. — 435 с.

20. Бондар Н.М. Економіка підприємства: навч. посібник / доп. і перер. Н.М. Бондар. - К.: «А.С.К.», 2015. - 456с.

21. Побережна Г.Р. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації / Г.Р. Побережна // Економіка АПК. — 2009. — №1. — С. 78-83.

22. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз діяльності промислового підприємства: навч. посібник / Тарасенко Н.В. — Львів : ЛБІ НБУ, 2003. — 485 с.

23. Волгин Н.А. Экономика труда. /Под. Ред. Волгина Н.А, Одегова Ю.Г. – М.: Экзамен, 2003. – 736с.
24. Управління ресурсами підприємства: Навч. посіб. / Ю. М. Воробйов, Б. . Холод і ін. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 288 с.
25. Філімоненков О. С. Фінанси підприємств: Навч. посіб. / Філімоненков О. С. - К. : МАУП, 2004. - 328 с.
26. Хотомлянський О. Л. Теоретичні основи управління фінансовими ресурсами підприємств / О. Л. Хотомлянський // Актуальні проблеми економіки. - 2007. - №2. - С. 145-151.
27. Ильяшенко С. Чем можно заинтересовать работника, кроме премии / С. Ильяшенко, К. Новгородская, // «Все о бухгалтерском учете».- 2004.- №64 – С.975.
28. Куликов Г. Підвищення реальної заробітної плати як провідний фактор мотивації праці в перехідній економіці України / Г.Куликов // Україна: аспекти праці. – 2002. – №6. – С.12-17.
29. Кирхлер Э. Мотивация в организациях: учебник / Э. Кирхлер, К. Родпер.-Х.: Гуманитарный центр, 2003. – 142с.
30. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук.-К.: Кондор, 2003. – 252с.
31. Яхонтова Е.С. Эффективные технологии управления персоналом: учебник /Э.С. Яхонтова. – Питер: СПб, 2003. – 272с.
32. Чупис А.В., Закоморный С.Н. Эффективность использования финансовых ресурсов предприятия. / А.В. Чупис, С.Н. Закоморный. – Сумы : Козацький вал, 2001. – 28 с.
33. Побережна Г.Р. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації / Г.Р. Побережна // Економіка АПК. – 2009. – №1. – С.78-83.
34. Лозовский М.Г. Актуальные вопросы продуктивности, нормирования, оплаты труда и аттестации рабочих мест. / М.Г. Лозовский // Сборник

материалов научно-практического семинара; под ред. М.Г. Лозовский. - Одеса: МПП «Евен», 2005.- 389с.

35.Беличенко А.Г. Методичні вказки по плануванню діяльності фірми / А.Г. Беличенко , В.Ф. Фролов, Т.К. Кисельова. -Запоріжжя: ЗГИА, ЗЦНТІ, 2002.- 119с.

36.Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами. навч. посібник. / Г.В.Осовська, О.В.Крушельницька .-К.: “Кондор”, 2003.-324с.

37.Винников В.В. Экономика предприятия морского транспорта: учебник для вузов водного транспорта / В.В.Винников .- Одесса: «Латстар», 2006.-578с.

38.Швайка Л.І. Планування діяльності підприємства: навч. посібник / Л.І. Швайка.-Львів: Новий світ,2000.-378с.

39.Остапова Г.М. Конспект лекцій по дисципліне «Управление потенциалом предприятия» / Г.М. Остапова, Р.В. Севастьянов. Запорожье: ЗГИА, 2006.-212с

40.Зінь Е.А. Планування діяльності підприємства. Підручник / Е.А. Зінь, М.О.Турченко .– К.: ВД «Професіонал», 2004. - 320с.

41. Кравченко Н.Т. Материальное стимулирование ремонтных рабочих / Н.Т. Кравченко, Ф.Д. Клименко // Metallurg.-2001.-№7.-С.18-24

