

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Будівництво архітектура та дизайн
(повне найменування факультету)
Підприємство торгівлі та біржово-рівельність
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проекту (роботи)

бакалавр

(ступінь вищої освіти)

на тему

Аналіз використання трудових ресурсів
(назва теми)
та розміщення соціального розвитку

підприємства

Виконав(ла): студент(ка) 4 курсу, групи БДД-410

Спеціальності ⁰⁷⁶ Підприємство торгівлі та біржово-рівельність
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)

Соціально-економічне підприємство

Значенко С.О.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник

Торба Ю.У.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент

Влащенко О.В.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет Будівництво, архітектура та дизайн
Кафедра Економіка підприємства
Ступінь вищої освіти Бакалавр
Спеціальність 076. Підприємство та торгівля
Освітня програма (спеціалізація) «Економіка підприємства»
(код і найменування)
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри ЛТВА
Каченко Ф.В.
« » 20 року

ЗАВДАННЯ
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

1. Тема проєкту (роботи) Економіка Станіслава Дігоровича
(ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)
Аналіз використання трудових ресурсів
та розв'язання соціального розвитку
підприємства

керівник проєкту (роботи) Торба Ю.П. к.т.н., доц.
(науковий ступінь, вчене звання, ПРИЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) затверджені наказом закладу вищої освіти від «03» 05 2024 року № 197
03 червня 2024 року

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) Законодавчі акти України
річні звіти підприємств, статистичні звітності, довідкові
таблиці до річних звітів, наукова література

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Теоретичні основи використання трудових ресурсів;
аналіз використання трудових ресурсів і соціального
розвитку в умовах ЦРБ України; наприклад: поліпшення
використання трудових ресурсів та соціального розвитку
підприємства

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень, кількість слайдів, плакатів)

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Підпис завдання видав
4-3	Горба Ю.І., І.Т.М., РОУ	
	Коромоголова Гобло Н.Ф.	

7. Дата видачі завдання « 24 » травня 20 24 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)
1	Захвалення та узгодження завдання	24.05.2024
2	Пербір статистичного матеріалу	27.05.2024
3	Підготовка першого розділу	29.05.2024
4	Підготовка другого розділу	30.05.2024
5	Підготовка третього розділу	31.05.2024
6	Подання на схвалення та кор.моделювання	03.06.2024

Студент(ка)

С. Демур
(підпис) Демур С.О.
(Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис) Горба Ю.І.
(Ім'я ПРИЗВИЩЕ)

Робота між
Об'єкт до
Мета роб
щодо регулюв
Завдання
щодо удоско
роль, класи
концепції п
виявлення с
рекомендаці
економічної
Мета
підприємств
факторів з
заходів.

ТРУ
СТІЙКІТ
УПРАВЛ

РЕФЕРАТ

Робота містить: сторінок 108, 27 таблиць, 7 рисунків, , 32 джерела.

Об'єкт дослідження – ПАТ «Запоріжсталь» .

Мета роботи – теоретичні дослідження та практична розробка підходів щодо регулювання соціально-трудових відносин, аналізу трудових відносин

Завдання роботи – аналіз функцій і інструментів впровадження підходів щодо удосконалення планування соціального розвитку підприємства, сутність, роль, класифікація трудових ресурсів, дослідження основних складових концепції поліпшення використання трудових ресурсів на підприємстві виявлення сутності управління трудовими ресурсами; розробка методичних рекомендацій щодо ефективного використання трудових ресурсів та економічної доцільності впровадження проекту.

Мета дослідження – розробка напрямків розвитку промислового підприємства та прогнозування впливу зміни показників під впливом зміни факторів зовнішнього середовища на основі впровадження запропонованих заходів.

ТРУДОВІ РЕСУРСИ АНАЛІЗ, ВИТРАТИ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, ПРОЕКТ, СТІЙКІТЬ, ПЛАНУВАННЯ, ПРИБУТКОВІСТЬ, СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК, УПРАВЛІННЯ, ОЦІНКА, ПОКАЗНИК.

ЗМІСТ

ВСТУП

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

1.1 Трудові ресурси: сутність, роль, класифікація

1.2 Нормативно-правове регулювання соціально-трудова відносин

1.3 Характеристика джерел інформації для аналізу трудових ресурсів

2 АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЦРМО №1

2.1 Організаційно-економічна характеристика ЦРМО-1

2.2 Дослідження структури трудових ресурсів та використання робочого часу

2.3 Аналіз продуктивності праці

2.4 Оцінка використання фонду оплати праці

2.5 Аналіз соціального розвитку підприємства

3 НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1 Шляхи поліпшення використання трудових ресурсів на підприємстві (ЦРМО№1)

3.2 Підходи щодо удосконалення планування соціального розвитку підприємства

3.3 Економічний ефект запропонованих заходів

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Становлення в Україні соціально орієнтованої ринкової системи господарювання зумовлює необхідність удосконалення соціально-трудова відносин, соціальної сфери.

Аналіз трудових відносин стає вагомим, оскільки робоча сила має вартісну оцінку і є конкурентною на ринку праці. Зростання виробництва продукції на підприємстві може бути досягнуте або за рахунок збільшення кількості застосовуваних ресурсів, або за рахунок підвищення ефективності їх використання. Важливу роль у цьому зв'язку відводять раціональному використанню трудових ресурсів.

Трудові ресурси - особливий і надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички та знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі.

Темою дипломної роботи є економічна оцінка використання трудових ресурсів і результатів соціального розвитку на ЦРМО №1.

Таким чином, ми бачимо, що актуальність даної дипломної роботи полягає в тому, що із відомих на сьогоднішній день одним з головних факторів, який має вплив на виробництво є трудові ресурси.

Метою даної роботи являється аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, дослідження структури трудових ресурсів та використання робочого часу, аналіз соціального розвитку підприємства, закріплення і поглиблення знань, отриманих в процесі навчання, вирішення поставлених задач та логічне їх обґрунтування

Реалізація мети потребує формування завдань дослідження. Завданням дипломної роботи є:

- 1) Обґрунтування актуальності теми дослідження.
- 2) Вивчення теоретичних основ трудових ресурсів та економіки праці та соціально-трудова відносин.
- 3) Вивчення нормативно – законодавчих актів.

4) Здобуття практичного досвіду по дослідженню трудових ресурсів і використання робочого часу та соціального розвитку підприємства.

5) Узагальнення результатів дослідження.

6) Використання даних первинного фінансового та управлінського обліку, статистичної звітності та іншої інформації.

7) Обґрунтування пропозицій щодо поліпшення використання трудових ресурсів та соціального розвитку підприємства.

Об'єктом дослідження було обрано Цех по ремонту металургійного обладнання, яке займається проведенням ремонту механічного обладнання цехів основного підприємства (ПАТ «Запоріжсталь»).

Предметом дослідження є трудові ресурси та соціальний розвиток підприємства.

У першому розділі дипломної роботи розкрито теоретичні основи використання трудових ресурсів. В цьому розділі ми зробили огляд літературних джерел, де порівнюються різні точки зору авторів відносно поняття трудових ресурсів. Також ми розглянули основні інструменти, за допомогою яких регулюються соціально – трудові відносини, та джерела інформації трудових ресурсів.

У другому розділі було розкрито використання трудових ресурсів та соціального розвитку на ЦРМО №1. Ми дали коротку характеристику підприємства, дослідили структуру трудових ресурсів та використання робочого часу, провели аналіз продуктивності праці та соціального розвитку підприємства, зробили оцінку фонду оплати праці.

В третьому розділі були запропоновані шляхи поліпшення використання трудових ресурсів, розроблені підходи щодо удосконалення планування соціального розвитку та проведений економічний ефект запропонованих заходів.

Аналіз проводився за 2019 – 2020 роки.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

1.1 Трудові ресурси: сутність, роль, класифікація

Трудові ресурси - це форма вираження людських ресурсів, що являють собою один із видів ресурсів економіки поряд з матеріальними. Особливість людських ресурсів полягає в тому, що вони одночасно є і ресурсами для розвитку економіки, і людьми які є споживачами матеріальних благ і послуг. Проте залежно від соціальних, психологічних якостей людей, статі, віку, освіти, здоров'я, сімейного стану їхні матеріальні і моральні потреби неоднакові [16].

Поняття «трудові ресурси» є ринковою категорією, має широку інформативність і дає змогу використовувати його як ефективний інструмент державного регулювання ринку праці. Трудові ресурси - це частина працездатного населення, яка володіє фізичними й розумовими здібностями і знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності [16].

До трудових ресурсів належать:

- населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з тяжкими і шкідливими умовами праці);
- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 років.

Згідно з українським законодавством на роботу можна приймати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови виконання легкої праці.

Зауважимо, що в Україні за останні роки склалася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки населення молодшого від

працевдатного і працевдатного віку і збільшенням частки населення старшого працевдатного віку.

Відповідно до рекомендацій МОП і міжнародних конференцій статистиків праці все населення поділяється на економічно активне й економічно неактивне.

Економічно активне населення - це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її одержати [16].

До економічно активного населення належать особи у віці 15-70 років. Економічно неактивне населення - це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

Використання робочої сили в процесі передбачає її відтворення, яке перебуває у взаємозв'язку із відтворенням суспільного продукту. Процес відтворення робочої сили поділяється на окремі фази. Це фаза формування, фаза розподілу й перерозподілу і фаза використання.

Слід відрізнити трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що мають бути залучені до певної праці у перспективному періоді). Саме трудові ресурси, реальні та потенційні, є одним з головних

об'єктів управління на рівні як макросистем (держава, регіон, галузь), так і мікросистеми (підприємство).

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує безпосередня залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємств та організацій даної країни. Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) факторів. Вплив останніх конкретизується в таких параметрах макроекономічного характеру: кількість активного (працездатного) населення, загальноосвітній його рівень, пропонування робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили.

Персонал підприємства -це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності[12].

З огляду на те, що багато підприємств поза основною діяльністю виконують функції, які не відповідають головному їхньому призначенню, усіх працівників підрозділяють на дві групи: персонал основної діяльності та персонал неосновної діяльності.

Зокрема у промисловості до першої групи - промислово-виробничого персоналу - відносять працівників основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та лабораторій, заводоуправління, складів, охорони - тобто всіх зайнятих у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні.

До групи непромислового персоналу входять працівники структур, які хоч і перебувають на балансі підприємства, але не зв'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва: житлово-комунальне господарство, дитячі садки та яслі, амбулаторії, навчальні заклади тощо.

Такий розподіл персоналу підприємства на дві групи необхідний для розрахунків заробітної плати, узгодження трудових показників з вимірниками результатів виробничої діяльності (за визначення продуктивності праці береться, як правило, чисельність тільки промислово-виробничого персоналу).

Згідно з характером функцій, що виконуються, персонал підприємства поділяється здебільшого на чотири категорії [12]:

- керівники;
- спеціалісти;
- службовці;
- робітники.

Керівники - це працівники, що займають посади керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів. До них належать директори (генеральні директори), начальники, завідувачі, керуючі, виконроби, майстри на підприємствах, у структурних одиницях та підрозділах; головні спеціалісти (головний бухгалтер, головний інженер, головний механік тощо), а також заступники перелічених керівників.

Спеціалістами вважаються працівники, що виконують спеціальні інженерно-технічні, економічні та інші роботи, інженери, економісти, бухгалтери, нормувальники, адміністратори, юрисконсульти, соціологи тощо.

До службовців належать працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документації, облік та контроль, господарське обслуговування (тобто виконують суто технічну роботу), зокрема - діловоди, обліковці, архіваріуси, агенти, креслярі, секретарі-друкарки, стенографісти тощо.

Робітники - це персонал безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей, а також зайнятий ремонтом, переміщенням вантажів, перевезенням пасажирів, наданням матеріальних послуг та ін. Окрім того, до складу робітників включають двірників, прибиральниць, охоронців, кур'єрів, гардеробників.

В аналітичних цілях усіх робітників можна поділити на основних - тих, що безпосередньо беруть участь у процесі створення продукції, та допоміжних

-тих, які виконують функції обслуговування основного виробництва. Поступово, з розвитком виробництва, його механізації та автоматизації чіткі межі між основними та допоміжними робітниками зникають, а роль останніх (зокрема наладчиків, механіків) зростає.

Професійний склад персоналу підприємства залежить від специфіки діяльності, характеру продукції чи послуг, що надаються рівня технічного розвитку. Кожна галузь має властиві лише їй професії та спеціальності. Водночас існують загальні (наскрізні) професії робітників та службовців.

Рівень кваліфікації керівників, спеціалістів та службовців характеризується рівнем освіти, досвідом роботи на тій чи іншій посаді. Вирізняють спеціалістів найвищої кваліфікації (працівники, що мають наукові ступені та звання), спеціалістів вищої кваліфікації (працівники з вищою спеціальною освітою та значним практичним досвідом), спеціалістів середньої кваліфікації (працівники із середньою спеціальною освітою та певним практичним досвідом), спеціалістів-практиків (працівники, що займають відповідні посади, наприклад, інженерні та економічні, але не мають спеціальної освіти).

На формування різних видів структур персоналу та трудових ресурсів в Україні (як на макро-, так і на мікрорівні) у найближчі роки впливатимуть такі фактори та загальні тенденції[12]:

1) Інтенсивний перерозподіл працівників із промисловості та сільського господарства в інформаційну сферу та у сферу праці з обслуговування населення.

2) Включення до складу трудових ресурсів працівників з більш високим освітнім рівнем, ніж у тих, що вибувають за межі працездатного віку.

3) Підвищення частки допоміжної розумової праці (нині вона в кілька разів менша ніж у розвинутих країнах з ринковою економікою).

4) Зростання попиту на кваліфіковану робочу силу (операторів, наладчиків, програмістів-експлуатаційників), що може значною мірою задовольнятись за рахунок безробітних з категорій керівників та спеціалістів.

5) Уповільнення темпів зниження частки мало- та некваліфікованої праці у зв'язку з різким скороченням за останні п'ять років те нічного переозброєння діючих підприємств.

б) Інерція системи освіти, яка продовжує відтворювати кваліфіковані кадри в основному за старою фаховою схемою.

Формування ринкового механізму та системи державного регулювання ринку праці потребують урахування цих та інших об'єктивних тенденцій, їхнього позитивного та негативного впливу на функціонування економіки в цілому та окремих підприємств.

Передовсім слід відрізнити явочну, облікову та середньооблікову чисельність працівників підприємства. Явочна чисельність включає всіх працівників, що з'явилися на роботу. Облікова чисельність включає всіх постійних, тимчасових і сезонних працівників, котрих прийнято на роботу терміном на один і більше днів незалежно від того, перебувають вони на роботі, знаходяться у відпустках, відрядженнях, на лікарняному листку тощо. Середньооблікова чисельність працівників за певний період визначається як сума середньомісячної чисельності поділена на кількість місяців у розрахунковому періоді. Різниця між обліковою та явочною чисельністю характеризує резерв (в основному робітників), що має використовуватись для заміни тих, хто не виходить на роботу з поважних причин.

Окрім оцінки персоналу з допомогою групування за названими вище ознаками, у зарубіжній та вітчизняній практиці управління трудовими ресурсами найчастіше використовуються такі показники[19]:

$$\text{Плинність персоналу} = \frac{\text{Кількість звільнених з усіх причин}}{\text{Середньооблікова чисельність}} \quad (1.1)$$

$$\text{Стабільність або «відданість» персоналу (середній стаж роботи на даному підприємстві)} = \frac{\text{Загальна сума років роботи на даному підприємстві всього персоналу}}{\text{Середньооблікова чисельність}} \quad (1.2)$$

$$\text{Рівень дисципліни (неявок на роботу)} = \frac{\text{Неявки на роботу (людино - днів)}}{\text{Усього відпрацьовано (людино - днів)}} \quad (1.3)$$

$$\text{Відповідність кваліфікації робітників ступеню складності виконуваних ними робіт} = \frac{\text{Середній тарифний розряд групи робітників}}{\text{Середній тарифний розряд робіт, що виконуються}} \quad (1.4)$$

$$\text{Співвідношення чисельності окремих категорій працівників} = \left\{ \begin{array}{l} \frac{\text{Чисельність основних робітників}}{\text{Чисельність допоміжних робітників}} \\ \frac{\text{Чисельність робітників, зайнятих безпосередньо у виробництві}}{\text{Чисельність працівників в апараті управління}} \\ \frac{\text{Чисельність висококваліфікованих і кваліфікованих робітників}}{\text{Загальна кількість робітників}} \end{array} \right. \quad (1.5)$$

Ці та інші аналітичні показники (коефіцієнти) потребують порівняння з аналогічними в споріднених підприємствах або ж мають аналізуватися в динаміці.

Треба також ураховувати, що вони характеризують тільки потенціал трудових ресурсів і його відповідність іншим факторам та умовам виробництва. Ефективність використання трудових ресурсів виявляється тільки через показники, що характеризують кінцеві результати діяльності підприємства. Окреслюючи цілі та напрямки розвитку діяльності підприємства, його керівництво має визначити необхідні для їхньої реалізації ресурси, у тім числі трудові.

Планування трудових ресурсів на діючому підприємстві починається з оцінки їхньої наявності. Останнє передбачає інвентаризацію робочих місць, виявлення кількості тих, хто працює на кожній операції, що забезпечує реалізацію кінцевої мети (створення продукції, надання послуг). Аналіз і далші розрахунки проводяться за категоріями працівників (робітники, керівники, спеціалісти, службовці), а для кожної з них - за професіями, спеціальностями, розрядами. Щодо працівників розумової праці, то в цьому разі можна використати систему інвентаризації трудових навичок або

спеціальностей, тобто реєстрацію професійних навичок службовців з зазначенням кількості працівників, які володіють ними.

Розрахунки чисельності спираються не лише на кількісну та якісну оцінку самих трудових ресурсів, а й на можливий рівень їхнього використання та на аналіз факторів, які впливають на цей рівень - технічних, організаційних, соціально-економічних.

Об'єктами аналізу в такому разі стають [12]:

- номенклатура продукції, що виготовляється, та послуг, що надаються;
- втрати робочого часу та причини таких;
- характер та порівняльний рівень технологічних процесів і устаткування;
- прогресивність та відповідність сучасним вимогам організації праці та виробництва;
- рівень мотивації трудової діяльності;
- норми обслуговування та виробітку, рівень фактичного виконання норм тощо.

Визначення планової чисельності персоналу залежить від специфіки підприємства, особливостей його функціонування. Зокрема [12]:

1) розрахунки за обсягом будуть різними для підприємств масового та серійного виробництва у порівнянні з підприємствами одиничного й дослідного виробництва;

2) підприємство, яке докорінно диверсифікує свою діяльність, натрапить на значно більші проблеми в розрахунках ніж підприємство, що тільки збільшує обсяги виробництва чи надання послуг;

3) підприємству, виробництво на якому має ритмічний характер протягом усього року, незнані проблеми виробництва сезонного характеру, у тім числі щодо розрахунків чисельності персоналу.

За умови значних організаційних змін (наприклад створення нового підприємства) оцінка майбутніх потреб у трудових ресурсах є досить складним завданням. У цьому разі використовують типові структури, моделі, аналоги.

За визначення чисельності на перспективний період необхідно враховувати фактори зовнішнього середовища, а саме [12]:

- ринкову кон'юнктуру, зв'язану з тим чи іншим видом діяльності;
- циклічність розвитку економіки, передбачення можливого загального економічного спаду;
- регіональні особливості ринку праці (переміщення виробничих потужностей в регіони з нижчою вартістю праці);
- державні (урядові) програми, замовлення, контракти (згідно з останніми підприємство зобов'язане створювати нові робочі місця);
- юридичні аспекти (закони, договори з профспілками і т. ін.), що регулюють трудові відносини, захищають інтереси окремих категорій населення та працівників;
- можливості використання тимчасового наймання працівників, надомної праці.

Техніка розрахунків планової чисельності окремих категорій працівників визначається конкретною специфікою їхньої професійної діяльності та галузевими особливостями функціонування того чи іншого підприємства. Але в будь-якому разі вона має базуватись на врахуванні можливої економії затрат праці за факторами.

Розглянемо систему необхідних (основних) розрахунків на прикладі промислового підприємства.

Передовсім для виявлення загальної (здогадної) чисельності промислово-виробничого персоналу на плановий період використовується метод коректування базової чисельності[12]:

$$Ч_{пл} = \frac{Ч_б \cdot \Delta V}{100} \pm \Delta Ч \quad (1.6)$$

де $Ч_{пл}$ - чисельність промислово-виробничого персоналу, що необхідна для забезпечення планового обсягу виробництва, осіб.;

Ч_6 - базова (очікувана) чисельність, чол.;

ΔV - плановий темп зростання обсягу виробництва продукції, %;

$\Delta \text{Ч}$ - сумарна зміна чисельності за пофакторним розрахунком можливого зростання продуктивності праці, осіб.

Точнішим є метод розрахунку планової чисельності на підставі повної трудомісткості виготовлення продукції:

$$\text{Ч}_{\text{пл}} = \frac{\sum \Sigma_i}{T_{\text{рп}} \cdot K_{\text{вн}}} \quad (1.7)$$

де Σ_i - повна трудомісткість виробничої програми планового року (включає технологічну трудомісткість, трудомісткість обслуговування та управління виробництвом), нормо-годин;

$T_{\text{рп}}$ - розрахунковий ефективний фонд часу одного працівника, годин;

$K_{\text{вн}}$ - очікуваний коефіцієнт виконання норм.

В таблиці 1.1. представлено розрахунок робочого часу середньооблікового працівника з умовними даними.

Таблиця 1.1 Розрахунок балансу робочого часу середньооблікового працівника (дані умовні)

Показники	Очікувані результати	
	Поточного року	Розрахункового року
1	2	3
Кількість календарних днів	365	365
Вихідних та святкових днів	110	109
Номінальний фонд робочого часу, днів	255	256
Невиходи на роботу, днів	38	36
З них:		
Відпустки	21	23
Захворювання	10	9

Продовження таблиці 1.1

1	2	3
Невиходи ,що дозволяються законом	2	2
З дозволу адміністрації	1	1
Прогули	2	1
Цілодобові простої	1	-
Страйки	1	-
Явочний робочий час,днів	217	220
Середня тривалість робочого дня,годин	7,95	7,90
Внутрішньо змінні витрати часу та простої,годин	0.45	0.30
Кількість робочих годин	7,50	7,60
Ефективний фонд часу за рік,годин	1627,5	1672

Чисельність робітників, що зайняті на роботах, які нормуються ($\mathcal{C}_{пл}^{рн}$), розраховується за формулою:

$$\mathcal{C}_{пл}^{рн} = \frac{\sum_{i=1}^n t_i \cdot m_i}{T_{рн} \cdot K_{вн}} \quad (1.8)$$

де t_i - планова трудомісткість одиниці і-го виду-виробу, нормо-годин;

m_i - кількість виробів і-го виду, одиниць;

n - кількість видів виготовлюваних одиниць.

Чисельність основних робітників, зайнятих на ненормованих роботах ($\mathcal{C}_{пл}^{ос}$) - контроль технологічного процесу, управління апаратами, машинами та іншими устаткуванням, розраховується за нормами обслуговування, а саме[12]:

$$\mathcal{C}_{пл}^{ос} = \frac{m_0 \cdot \Pi_{зм} \cdot K_{го}}{H_{об}} \quad , \quad (1.9)$$

де m_0 - кількість об'єктів. що обслуговуються (агрегатів і т. ін.);

$\Pi_{зм}$ - кількість змін роботи на добу;

K_{ro} - коефіцієнт переводу явочної чисельності в облікову, який розраховується за формулою: $K_{ro} = \frac{100}{(100 - f)}$, де f - плановий процент невиходів робітників на роботу;

$H_{об}$ - норма обслуговування одного агрегату (машини) -кількість об'єктів на одного робітника.

Чисельність робітників (в основному допоміжних), для яких неможливо встановити норми обслуговування та розрахувати трудомісткість робіт ($\mathcal{C}_{пл}^o$), визначається за формулою:

$$\mathcal{C}_{пл}^o = \Pi_{рм} \cdot \Pi_{зм} \cdot K_{ro}, \quad (1.10)$$

де $\Pi_{рм}$ — кількість робочих місць;

Чисельність працівників управління спеціалістів, службовців розраховується за кожною функцією методом прямого нормування, якщо дані щодо трудомісткості є достатньо вірогідними. За браком інформації або надмірною трудомісткістю розрахунків можна пропонувати метод нормування чисельності цих категорій персоналу з використанням кореляційної залежності типу:

$$\mathcal{C}_{пл}^c = a_o \cdot X_1^{U_1} \cdot X_2^{U_2} \cdot \dots \cdot X_n^{U_n}, \quad (1.11)$$

або

$$\mathcal{C}_{пл}^c = a_0 + a_1 \cdot x_1 + a_2 \cdot x_2 + \dots + a_n \cdot X_n \quad (1.12)$$

де $\mathcal{C}_{пл}^c$ - нормативна (планова) чисельність працівників управління за конкретною функцією;

$X_1 X_2 \dots X_n$ - значущість факторів, що визначають чисельність працівників за даною функцією;

$U_1 U_2 \dots U_n$ - показники ступеня за чисельного значення факторів;

a_o - постійний коефіцієнт рівняння нормативної залежності;

$a_1 a_2 \dots a_n$ - коефіцієнти регресії (показники ступеня або коефіцієнти), що визначають міру впливу кожного фактора на чисельність працівників.

За встановлення чисельності управлінського персоналу керуються типовими штатними розкладами (схемами, моделями), виробленими наукою управління та практикою у тій чи тій сфері діяльності.

Додаткова потреба персоналу на перспективний (плановий) період заявляється на підставі порівняння його фактичної наявності та потреби на плановий період за окремими професіями та кваліфікаціями. Вона розраховується як очікуваний приріст з урахуванням компенсації зменшення (вихід на пенсію, призов до армії та ін.), заміни практиків спеціалістами тощо.

У ринковій економіці більш складною є задача планування перспективної потреби в персоналі, необхідному для реалізації стратегічних цілей підприємства. Стратегія підприємства може бути пов'язана з досягненням як загальних економічних цілей, якими є економічне зростання, повна зайнятість, економічна свобода, так і з рішенням специфічних завдань, наприклад, таких, як освоєння нової продукції, завоювання своєї ніші на ринку і т.д. У всіх цих випадках необхідно також враховувати можливі зміни зовнішнього і внутрішнього середовища та їх вплив на динаміку обсягів виробництва і чисельності персоналу. Оцінка майбутньої потреби в робочій силі представляє в даний час для вітчизняних підприємств вельми важке завдання як з наукової, так і з практичної точок зору. Спад виробництва, неплатоспроможність підприємств, нестабільність ринкового середовища ускладнюють не тільки перспективний, але і поточне планування необхідної чисельності персоналу. В умовах нестабільності економіки фактична потреба підприємства в персоналі певних категорій безперервно змінюється під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. Подібні зміни не завжди означають збільшення чи збереження потреби в робочій силі. Впровадження нових технологій, освоєння виробництва конкурентоспроможної продукції, скорочення ринкового попиту на вироблені товари і послуги може призвести до зменшення чисельності персоналу як за окремими категоріями, так і по всьому складу. Тому визначення реальної

потреби в робочій силі та прогноз її зміни повинні стати основою вдосконалення управління персоналом на підприємствах. Стабілізація виробництва на вітчизняних підприємствах буде сприяти як вдосконаленню планування потреби персоналу, так і підвищенню його ефективної зайнятості. У ринкових відносинах між процесами виробництва продукції та використання трудових ресурсів, робочої сили, персоналу підприємства існує таке ж рівновагу, як між попитом і пропозицією, витратами і результатами, доходами підприємства і рівнем життя працівників. Будь-яка діяльність персоналу підприємства повною мірою повинна відповідати існуючому механізму ринкових трудових відносин у сучасному виробництві та забезпечувати високий зростання продуктивності праці.

Важливе значення для раціонального формування і розподілу трудових ресурсів має розроблення системи їх балансів.

До системи балансів трудових ресурсів належать [16]:

- зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів (звітний і плановий);
- баланс розрахунку додаткової потреби в робітниках і службовцях та джерел їх забезпечення;
- балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників;
- балансовий розрахунок залучення молоді до навчання і розподіл її після завершення навчання;
- балансові розрахунки потреби в спеціалістах; міжгалузевий баланс затрат праці;
- баланс робочого часу.

Система балансів і балансових розрахунків розробляється по окремим регіонам і в цілому по державі. При цьому необхідно враховувати кон'юнктуру ринку праці, динаміку й структуру робочих місць у плановому періоді, зміну демографічної структури населення, напрями та масштаби міграційних процесів; динаміку чисельності й структуру зайнятості населення працездатного віку; ефективність використання трудових ресурсів; джерела і масштаби формування професійно-кваліфікаційної структури працівників;

темпи зростання продуктивності праці тощо . Баланс трудових ресурсів являє собою систему взаємозв'язаних показників, які характеризують формування та розподіл трудових ресурсів. Він складається з двох частин: ресурсної (трудові ресурси) і розподільної (розподіл трудових ресурсів).

Ефективність праці та резерви її росту. Успіх будь-якої трудової діяльності характеризується її ефективністю. Під ефективністю праці треба розуміти соціально-економічну категорію, яка визначає ступінь досягнення тої чи іншої цілі, співвіднесеної зі ступенем раціональності витрачання використаних при цьому ресурсів. Таке визначення відображає поняття ефективності з якісного боку як співвідношення між результативністю праці та економічністю виробничих витрат. З кількісного боку поняття ефективності визначається як частка від ділення отриманого ефекту (результату) на понесені при цьому витрат.

Стратегія ефективізації припускає визначення основних напрямків підвищення ефективності праці на основі комплексного використання та розвитку всіх факторів і ресурсів за для швидшого подолання кризового стану економіки. Тактика ефективізації полягає в розробці та здійсненні поточних заходів з виявлення та використання резервів підвищення ефективності праці на основі усунення невиробничих витрат.

Слід зауважити, що з переходом до ринкової економіки аналіз трудових ресурсів набирає більшої ваги, оскільки робоча сила має вартісну оцінку, є конкурентною на ринку праці. Економічні й соціальні гарантії праці, з одного боку, і жорсткі умови трудової діяльності, з іншого, формують сферу глибоких аналітичних досліджень кадрового потенціалу підприємства.

1.2 Нормативно-правове регулювання соціально-трудова відносин

Соціально-трудова відносини (дивіться рисунок 1.1) регулюються законодавчо-правовою й економіко-нормативною базами, системою програмно-нормативної регламентації, інструментами державних економічних і соціальних програм. У нашій країні законодавча база регулює соціально-

трудові відносини за такими напрямками: зайнятість, оплата праці, соціальні гарантії, умови та охорона праці, пенсійне забезпечення, соціальне страхування, соціальна допомога слабо захищеним верствам населення, розвиток колективно-договірного процесу.



Рисунок 1.1 Система заходів громадського і державного регулювання соціально-трудових відносин

Основними інструментами, за допомогою яких регулюються соціально-трудові відносини, є відповідні державні програми національного, регіонального, галузевого рівнів. Такі програми розробляються з урахуванням соціальних нормативів та індикаторів, які використовуються для формулювання мети й завдань програми та для добору методів реалізації прийнятих програм. Прикладом таких програм може бути Державна програма зайнятості населення на 2001—2004 рр., затверджена Законом України від 7

березня 2002р. Для регулювання соціально-трудова відносин держава застосовує як адміністративні, так і економічні методи. Як бачимо з рисунка 1.2 до перших відносять адміністративно-регламентуючі (накази, інструкції, документи і т. ін.) та організаційні методи (створення інфраструктури, спеціальних служб контролю за виконанням програм). До економічних методів належать дотації, державне замовлення, фінансово-кредитні й податкові пільги, пряма фінансова допомога для реалізації державних програм. Заходами й інструментами громадського регулювання соціально-трудова відносин є прийняття єдиної системи понять, запровадження спільної мови спілкування для суб'єктів цих відносин, ідентифікація соціально-економічних процесів з урахуванням інтересів усіх суб'єктів соціально-трудова відносин, створення єдиної системи показників моніторингу соціально-трудова відносин, вивчення, аналіз, узагальнення і оцінка прогресивного вітчизняного й зарубіжного досвіду з метою застосування його у формування нової системи соціально-трудова відносин.

Найважливіша і визначальна роль у формуванні системи соціального партнерства й основних її суб'єктів належить державі. Вона виступає одночасно і як носій публічної влади, і як соціальний партнер. Держава ухвалює закони, якими повинні керуватися суб'єкти соціального партнерства, у тому числі легалізує їх правосуб'єктність, процедури їхньої взаємодії. Вона забезпечує виконання законів за допомогою актів керування, контролю і нагляду у сфері праці. Крім того, вона має судову систему, що включає органи юрисдикції, які беруть участь у розгляді економічних спорів та інших справ, зокрема трудових конфліктів

Як законодавець, держава повинна гарантувати дотримання законодавства у сфері соціально-трудова відносин, що врегульовуються:

- Конституцією України від 28.06.1996 за №254к/96-ВР.
- Кодексом законів України про працю затверджений Законом №322-VIII (322а-08) від 10.12.1971р. ВВР, 1971, зі змінами та доповненнями.

- Законом України від 3 березня 1998 року за N 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» .
- Законом України від 01.07.1993р. №3356-ХІІ «Про колективні угоди і договори».
- Законом України від 15.09.1999 №1045-ХІV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
- Законом України від 24 березня 1995 року N 108/95-ВР «Про оплату праці».
- Законом України від 21 листопада 2002 року № 229-ІV «Про охорону праці».
- Законом України від 15 листопада 1996 року за №504-96-ВР «Про відпустки».
- Законом України від 27.03.1991 року за № 887-ХІІ «Про підприємства в Україні».
- Законом України від 10 квітня 1992 року за № 2265-ХІІ «Про споживчу кооперацію».
- Законом України від 09.07.2003 № 1058-ІV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;
- Законом України від 01.03.1991 р. №803-ХІІ «Про зайнятість населення».
- Законом України від 10 лютого 1998 року за № 103/98-ВР «Про професійно-технічну освіту».
- Законом України від 16.06.1992 № 2460-ХІІ «Про об'єднання громадян».
- Законом України від 02.03.2000 № 1533-ІІІ «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття».
- Законом України від 23.09.1999р. №1105-ХІV «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

- Законом України від 24.05.2001р. №2436 «Про організації роботодавців».

- Закон України від 07.10.1997р. №554/97 – ВР «Про професійних творчих працівників та творчі спілки».

та іншими актами законодавства що регулюють соціально-трудові відносини.

Крім законів, соціально-трудові відносини в Україні регулюють ще більше 3000 постанов та указів, предметом яких є праця та працюючі, оплата праці, умови праці, трудова діяльність, працівники, роботодавці.

Основним недоліком вітчизняної нормативно-регулюючої системи є декларативність багатьох положень законів, постанов та указів

Значення держави в соціально – трудових відносинах проявляється у тих функціях, які вона традиційно виконує. Умовно ці функції можна назвати так[10,с.68]:

- законотворення встановлення норм і правил;
- гарантія і захист прав;
- створення робочих місць (державна як роботодавець);
- арбітраж і регулювання;
- примирення сторін, забезпечення злагоди.

Тому при формуванні вищезгаданої системи керівництву країною необхідно приділити увагу цілій низці питань, що потребують постійного взаємоузгодження при змінах в будь-якому з них:

- механізму розподілу доходів;
- забезпеченню основних соціальних гарантій, встановленню їх розмірів та умов виплат в бюджет та виплат з нього;
- мотивації трудової діяльності та посиленню привабливості праці;
- структурній перебудові економіки, формуванню нових форм ринкових відносин та ін.

При формуванні системи соціально-трудових відносин, внесенні в неї окремих змін необхідно спиратися на два моменти: конкретно ставити мету

формування системи з заданими умовами та елементами; реально оцінювати можливі шляхи досягнення цієї мети.

Державна політика в системі соціально-трудових відносин представляє собою комплекс заходів впливу на кожен з елементів соціально-трудових відносин та всю систему в цілому з метою досягнення оптимальної взаємодії між ними, найбільшого задоволення потреб кожного з елементів, підвищення їх соціального рівня.

Заходи державної політики носять подвійний характер: вони можуть бути як активні, так і пасивні, що використовуються відповідно до кожної сфери соціально-трудових відносин.

Активні заходи державної політики – це такі, що заздалегідь поліпшують рівень соціально-трудових відносин: зменшення рівня безробіття, підвищення конкурентноздатності кожної людини, створення достатньої кількості раціональних робочих місць; створення законодавчої бази, спрямованої на зацікавленість кожного суб'єкта в задоволенні соціальних потреб інших суб'єктів соціально-трудових відносин; створення умов для підвищення соціального рівня кожного громадянина та інше.

Пасивні заходи державної політики, що спрямовані на виправлення негативних наслідків неврегульованих соціально-трудових відносин, – це підтримка незахищених верств населення шляхом забезпечення первинних соціальних потреб, робота з безробітними громадянами, законодавча та бюджетна фінансова підтримка профспілок в вирішенні ними соціальних питань та інше.

Держава як соціальний партнер може розглядатися у двох аспектах: як роботодавець і як партнер у правовому механізмі соціального співробітництва, носій загальнодержавних інтересів. Як роботодавець держава в особі адміністрації державних підприємств поряд з іншими роботодавцями бере участь у ринковій конкуренції. Як представники інтересів держави в системі соціального партнерства сьогодні, відповідно до чинного законодавства, виступають виконавчі органи державної влади різних рівнів.

Нині в Україні сформувалась і функціонує система державних органів, що регулюють трудові відносини, наприклад Міністерство праці і соціальної політики, яке забезпечує впровадження в життя державної політики у сфері трудових відносин, Національна рада соціального партнерства, а також Національна служба посередництва і примирення. Одним із найважливіших завдань Національної служби посередництва і примирення є сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів). Сторону роботодавців традиційно і тривалий час за тотальної державної власності на засоби виробництва репрезентував уряд як вищий орган виконавчої влади держави. Представництво роботодавців недержавних форм власності формувалося поступово, дещо відстаючи від перетворень у відносинах власності на засоби виробництва. Якщо не вдаватися до оцінки повноти повноважень від первинного роботодавця, то представництво сторони роботодавців на національному рівні можна викласти так. Найбільшим представником роботодавців залишається держава в особі уряду. Роботодавців репрезентують також Український союз промисловців і підприємців (підприємства державні й приватні та змішаної форми власності), Спілка орендарів і підприємців України (нині переважно підприємства недержавних форм власності) і ще 3-4 менші об'єднання роботодавців. Представництво працівників реалізують понад тридцять профспілкових об'єднань, галузевих, фахових профспілок, що офіційно діють автономно, однак об'єднуючись для ведення переговорів з власниками та укладення Генеральної угоди, проведення консультацій з найважливіших соціально-трудова питань чи обговорення законопроектів, інших рішень соціально-економічного спрямування. Для ефективного функціонування соціально-трудова відносин у ринковій економіці, як свідчить міжнародний досвід і передусім досвід країн з розвинутою ринковою економікою, необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого, - активна діяльність держави в соціально-трудова сфері. Водночас украї важливо задіяти комплекс заходів (адміністративних, організаційних, економічних тощо), які оптимізують відносини між

роботодавцем і найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечують баланс інтересів суб'єктів та органів, що функціонують на цьому рівні.

У розгорнутому вигляді методи регулювання соціально-трудоких відносин, які мають використовуватися в економіці ринкового типу, можуть бути подані у вигляді таких груп [10]:

- нормативно-правові;
- програмно-цільові;
- адміністративно-розпорядчі;
- організаційно-впорядкувальні;
- договірні;
- погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні;
- партисипативні.

Нормативно-правові методи є результатом нормотворчої діяльності держави (органів законодавчої, виконавчої влади та місцевого самоврядування). Ця форма регулювання соціально-трудоких відносин передбачає застосування норм, що містяться в законах, постановах уряду, указах Президента, інших нормативних актах, які затверджуються органами державної влади та місцевого самоврядування.

Програмно-цільові методи передбачають розроблення й застосування програм у соціально-трудокій сфері, які залежно від рівня реалізації поділяються на національні, регіональні (територіальні), галузеві та програми виробничого рівня (підприємств, організацій). Так, на національному рівні в Україні розробляються та реалізуються програми зайнятості, соціальної політики, розвитку і використання трудового потенціалу, боротьби з бідністю та багато інших.

Адміністративно-розпорядчі та організаційно-впорядкувальні методи застосовуються переважно на рівні підприємств й організацій та покликані регламентувати взаємовідносини в системі: роботодавець - адміністрація; адміністрація - наймані працівники; керівник – підлеглі працівники, а також

взаємовідносини між працівниками, які пов'язані різними формами поділу та кооперації праці. Застосування цих методів на практиці передбачає розроблення організаційних регламентів (оргпроектів), положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу й відпочинку тощо.

Суть договірних методів, що використовуються в соціально-трудовій сфері, пов'язана з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудових відносин. Використання цих методів – основа функціонування соціального партнерства.

Застосування погоджувально-арбітражних, посередницьких, примирних методів має на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів.

Використання партисипативних методів передбачає запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень.

Роль держави в регулюванні трудових відносин надзвичайно важлива. Практика свідчить, що роботодавці з метою зниження витрат виробництва прагнуть до збереження, навіть до зниження рівня оплати праці, до економії на умовах і безпеці праці, скорочення робочих місць за рахунок досягнень науково-технічного прогресу. А наймані працівники прагнуть до підвищення заробітної плати, до безпеки і поліпшення умов праці, збереження робочих місць і т.д. У цих умовах саме законодавчі і виконавчі органи державної влади повинні забезпечити раціональне поєднання інтересів працівників та роботодавців. Рівень справедливості розподілу доходів у суспільстві визначається соціальною сутністю (типом) держави, а якість партнерства – ступенем участі працівників в управлінні. Становлення держави як суб'єкта системи соціального партнерства здійснюється на підставі конституційних норм, виходячи з історичних і національних традицій, ментальності населення.

Зміни в законодавстві України створюють для профспілок і об'єднань роботодавців специфічні умови взаємодії з органами державної влади з метою забезпечення соціального захисту працівників.

1.3 Характеристика джерел інформації трудових ресурсів

Сучасне розуміння трудових ресурсів трактується як людські ресурси, що є значно ширшим і включає в себе такі поняття, як трудовий потенціал, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання для роботи в сфері суспільно корисної діяльності.

Для задоволення своїх інформаційних потреб суб'єкти інформаційної діяльності використовують певні джерела інформації. Джерелами інформації є передбачені або встановлені Законом України „Про інформацію” носії інформації: документи та інші носії, які являють собою матеріальні об'єкти, що зберігають інформацію, а також повідомлення засобів масової інформації, публічні виступи. Але на практиці в поняття „джерела інформації” входять об'єкти не передбачені Законом. Це можуть бути різноманітні повідомлення, чутки, що не зафіксовані на матеріальних носіях, або повідомлення з використанням не передбачених законом носіїв тощо. Таким чином, у системі суб'єктно-об'єктних відносин інформаційної діяльності джерелом інформації є будь-який об'єкт, де нагромаджуються повідомлення, дані, що в подальшому використовуються суб'єктами інформаційних відносин та впливають на їх поведінку [30,с.70]. роботи в сфері суспільно корисної діяльності.

Якщо проаналізувати значення, в якому на практиці вживається термін „джерело інформації”, то його тлумачення ближче до того, що подається в законі, тоді як канал надходження інформації до користувача (канал зв'язку) не впливає на зміст повідомлення, що несе в собі це джерело інформації. На практиці ж джерело інформації часто розглядається як єдине ціле з відправником інформації та каналом зв'язку. Отже, підсумовуючи все наведене, слід зазначити, що джерело інформації, орієнтоване на масового споживача,

еквівалентне повідомленню. Проте варто сказати, що механізм управління поширенням масової та індивідуально орієнтованої інформації різні, що, в свою чергу, впливає на механізми функціонування джерел інформації і певною мірою – на зміст повідомлень.

Інформація про трудові ресурси. На сьогоднішній день це «сірі зона» у керуванні інформацією; хоча багато фірм налагодили складну систему одержання інформації про ринок, конкурентів і виробництво, лише деякі мають схожу по складності систему для одержання інформації про трудові ресурси. Інформація про трудові ресурси звичайно сфальцьована на таких моментах, як навчання персоналу і рівень кваліфікації, моральний стан персоналу і витрати на забезпечення кадрами. У досить досвідчених фірмах спостерігається тенденція збирати інформацію про особисте життя працівників. Така система найбільш поширена за кордоном; фірми намагаються одержати якнайбільше інформації про характери співробітників, зовнішніх інтересах, сімейному житті, для того щоб краще задовольняти потреби працівників і підвищувати їхній моральний стан. Деякі японські фірми сприймають цей вид інформації як природну частину корпоративної програми соціального забезпечення для працівників і їхніх родин. Однак в інших країнах співробітники іноді сприймають збір такої інформації як вторгнення в їхнє приватне життя.

Класифікують джерела інформації через необхідність їх раціонального використання. Мета будь-якої класифікації - адекватно відобразити головні, найсуттєвіші ознаки об'єкта, який класифікується, та полегшити умови його аналізу та використання.

Електронні джерела інформації. Швидкий ріст населення нашої планети і безумовно зв'язане з цим збільшення використання ресурсів, вчинить в наступному сторіччі безпрецедентний тиск на навколишнє середовище, економічну та політичну системи. Результат конфронтації між збільшенням чисельності людства та обмеженими ресурсами планети, з рештою, залежатиме від соціальної поведінки суспільства, яке в значній мірі буде виявлятися з розвитком нових комунікаційних технологій та рівнем їх використання в

повсякденному житті багатомільярдным населенням. Якість цивілізації, безперечно, все більше й більше залежатиме від розвитку комп'ютерних комунікацій. Історія триумфу Інтернет ще дуже коротка, але вже зараз Інтернет становиться нервовою системою сучасної цивілізації, створює якісне перетворення економічної, соціальної й політичної структур суспільства. Нові комунікаційні технології істотно розвивають індивідуальну свідомість, будучи соціально-інтеграційною силою, й виграють суттєву роль в взаємодії людей. Вважається очевидним, що Інтернет як нова двостороння інтерактивна система комунікації суттєво змінить форми соціальної організації суспільства, оскільки інформаційна насиченість глобальних мереж, порівняно недорогий доступ. Основною перевагою електронних джерел інформації є оперативність. Але, як відомо, розповсюдження інформації через Інтернет значно менше ніж по радіо та телебаченню. Однією з переваг телебачення та Інтернет є можливість трансляції не лише аудіо-, а й візуальної інформації. У свою чергу можливість одночасного сприйняття інформації адресатом по аудіо- та візуальних каналах суттєво підвищує ефективність її засвоєння, оскільки посилює перш за все емоційні, підсвідомі механізми сприйняття інформації.

Друковані видання як джерела інформації. При ознайомленні з газетно-журнальною інформацією досягається кумулятивний ефект сприймання вербальної та візуальної інформації, який може відбуватися одночасно, індивідуально або колективно, але у різних місцях, при різних обставинах і при неможливості безпосередньої реакції.

До основних переваг відл користування друкованих видань порівняно з іншими джерелами інформації належать такі:

- широта змістовності різноманітності повідомлень;
- подача великих обсягів повідомлень;
- можливість повторного використання повідомлення адресом;
- можливість швидкого копіювання;
- дешевизна;

- доступність великих масивів друкованої інформації, у тому числі завдяки наявності розвинутої мережі різноманітних посередників.

Пошук відповідей на питання, як діяти фірмі у ринкових умовах, як швидше досягнути цілей, залежатиме від інформації, що нею мають користуватись підприємці у тій чи іншій ситуації для прийняття рішень. Сукупність вихідної інформації різного характеру, що призначена для прийняття рішень у сфері виробничого підприємництва можна вважати за інформаційне забезпечення підприємництва.

Вихідна інформація для виробничого підприємництва має два різновиди:

- 1) інформація про стан зовнішнього середовища;
- 2) інформація про стан фірми (чи наявних передумов її створення).

До інформації, що характеризує стан фірми можна віднести наступні види:

- 1) організаційно-правові характеристики (правовий статус, форма власності, організаційна структура, наявність філій, торгової марки і т.д.);
- 2) виробничі потужності (величина, структура, відповідність до характеристик нового товару);
- 3) матеріальні (у тому числі і паливно-енергетичні) ресурси (специфіка матеріальних ресурсів, розмір запасів, наявність і характеристика інформації, умови зберігання і т.д.);
- 4) трудові ресурси (кількість персоналу, його склад і характеристики, джерела поповнення персоналу);
- 5) організаційно-технологічні можливості (відповідність техніки, технології, організації виробництва до вимог конкурентноспроможної продукції, наявність ліцензій та патентів);
- 6) економічні характеристики (рентабельність, продуктивність праці, фінансовий стан);
- 7) екологічні характеристики (рівень екологічної безпеки виробництва, можливості його сертифікації і атестації продукції);

8) інші види інформації (кліматичні умови, наближеність до джерел ресурсів і т.д.).

Операційна облікова інформація розкриває щоденні операції фірми і відображається у первинних документах (виписки з розрахункового рахунку банку, прибуткові і видаткові касові ордери, накладні на товари, матеріали та ін.). Вона є вихідною інформацією для фінансового і управлінського обліку. Дані фінансового обліку повинні надавати користувачам корисну інформацію. На сьогоднішній день визначено, що в умовах ринкової системи існують три основні групи багаточисельних користувачів інформації:

1) внутрішні, які безпосередньо зайняті бізнесом у даній промисловій фірмі. Це зокрема, посадові особи, які несуть відповідальність за ведення справ та за досягнення поставлених перед фірмою цілей;

2) зовнішні прямі, які знаходяться за межами фірми, але мають пряму фінансову зацікавленість у її бізнесі. Сюди відносяться вкладники капіталу (засновники, акціонери), кредитори, постачальники, банки, фінансові та страхові компанії;

3) зовнішні непрямі, які мають непряму зацікавленість у бізнесі фірми. Це наприклад, податкова служба, статистичні та урядові структури, фондові біржі, факторингові компанії, потенційні іноземні спонсори або інвестори і т.д.

Для здійснення моніторингу соціально-трудової сфери на всіх рівнях, для стратегічного й оперативного управління підприємством необхідно мати достовірну, оперативну і повну інформацію про перебіг процесів, пов'язаних з організацією та використанням праці й соціально-трудовими відносинами. Показники у сфері праці оформляються у вигляді звітів і широко використовуються в роботі як всередині підприємства, так і за його межами - на місцевому, регіональному, галузевому та загальнодержавному рівнях управління. Звітність показників з праці на підприємстві поділяється на статистичну та оперативну, вона може мати різні напрямки використання та періодичність складання. Найширшу та достовірну інформацію про результати впровадження програм з праці, управління і розвитку персоналу надає

державна статистична звітність підприємств з питань праці. Вона формується на основі звітів установлених форм, які підприємства незалежно від форм власності та господарювання зобов'язані подавати в установлені терміни до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване (головного управління статистики в АР Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики). У регіональних управліннях статистики ця звітність акумулюється, аналізується і узагальнені результати подаються до Держкомстату України та Міністерства праці та соціальної політики України, яке використовує ці дані для планування і координації роботи з управління соціально-трудовами процесами в країні. Державна статистична звітність підприємств з питань праці складається з статистичної звітності про працю, про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати та про використання робочого часу.

Державна статистична звітність з питань праці включає такі питання:

"Звіт по праці" (форма № 1-ПВ місячна), який подається підприємствами, установами, організаціями (далі — підприємствами) незалежно від форм власності;

"Зведений звіт по праці" (форма № 1-ПВ місячна зведена), який подають підприємства, незалежно від форм власності та господарювання, що мають декілька видів діяльності;

"Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах" (форма № 1-ПВ (умови праці) річна), який подається промисловими підприємствами, будівельними організаціями, підприємствами та організаціями транспорту і зв'язку, колективними сільськогосподарськими підприємствами, незалежно від форм;

"Чисельність окремих категорій робітників та підготовка кадрів" (форма № 6-ПВ річна) подається підприємствами та колективними сільськогосподарськими підприємствами, незалежно від форм власності.

Державна статистична звітність про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати включає "Звіт про стан заборгованості щодо виплати

заробітної плати" (форма № 1-ПВ (заборгованість) середньомісячна). Державна статистична звітність про використання робочого часу містить "Звіт про використання робочого часу" (форма № 3-ПВ середньо квартална) та "Зведений звіт про використання робочого часу" (форма № 3-ПВ зведена).

Всі перераховані звіти підприємства подають до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване (головного управління статистики в АР Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики). Ці, а також інші звіти подаються підприємствами для здійснення оперативного управління до органу, до сфери управління якого належать (за його вказівкою).

На підприємствах роботу зі складання і своєчасного подання звітів з питань праці здійснює економіст з питань праці. Також для здійснення аналізу використовуються дані бухгалтерської звітності, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок. Оперативна звітність з праці складається для задоволення поточних потреб підприємства в даних про працю та соціально-трудові відносини. На її базі здійснюється прийняття оперативних та розробка перспективних рішень щодо кадрових змін на підприємстві, змін у чисельності та складі персоналу, показниках продуктивності праці, мотивації праці в організації, соціально-економічного розвитку трудового колективу.

Економічна активність населення, зайнятість і безробіття, чисельність та виплата заробітної плати, використання робочого часу та соціальний захист працівників досліджуються вибіркоким обстеженням домогосподарств, за допомогою державної звітності підприємств та звітності Державного центру зайнятості.

Основними формами статистичної звітності колективних, кооперативних, державних підприємств з праці, є[13]:

- ф. № 1(ПВ - термінова) місячна "Звіт з праці", ф.№1(ПВ (заборгованість) термінова місячна "Звіт про стан, заборгованості із виплати заробітної плати", ф.№1(ПВ (умови праці) річна „Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах за 20__ рік”, ф.№2(ПВ річна "Звіт з праці", ф. № 3(ПВ - квартална) "Звіт про використання робочого

часу”, ф.№5(ПВ - річна), “Звіт про щорічні відпустки станом на 31 грудня”, ф.№6 (ПВ - річна) “Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів”, ф.№ 1к “Звіт про чисельність, склад і рух працівників, які займають посади керівників та спеціалістів”.

Для аналізу трудових ресурсів використовується інформація звітних форм 1-п «Звіт підприємства з продукції», а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані. Додатково залучаються для аналізу дані табельного обліку, плановий (номінальний) баланс робочого часу, дані оперативного та вибіркового обліку (фотографії, самофотографії робочого дня окремих робітників, хронометраж операцій і робочих процесів, моментні спостереження в цехах і на дільницях) [30].

Результати господарської діяльності залежать передовсім від ефективності використання живої праці - найбільш активного і, власне, вирішального фактора виробництва. Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку[29].

Таким чином, в Україні існує значний обсяг інформації про наявність, рух та відтворення трудових ресурсів, що дає можливість детально вивчати демографічні процеси, які відбуваються в державі, та функціонування національного ринку праці.

Необхідно мати на увазі, що соціально – трудові відносини і відповідна до них інформація мають подвійний характер: з однієї сторони, вони об'єктивні, тобто створені виробничим способом, економічним базисом суспільства, а з іншої - суб'єктивні, оскільки складаються з відношень між людьми і проходять через їх свідомість. Без інформаційних зв'язків неможливо існування соціальної системи, бо сам процес її зародження, становлення і розвитку тісно пов'язаний з необхідністю «зчеплення» між її елементами,

координацією їх дій. Без інформаційного обміну не можна собі уявити весь процес взаєморозуміння і взаємодії всіх інших компонентів, тобто існування цілісності. Без інформаційного обміну суспільної системи із середовищем, що її оточує, не можливе існування, функціонування та розвиток системи, її життєздатність, адаптація до постійно змінних умов і можливість впливу на зовнішній світ.

2 АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ І СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЦРМО №1

2.1 Організаційно-економічна характеристика ЦРМО-1

Повне найменування підрозділу - цех ремонту металургійного обладнання №1, скорочене найменування - ЦРМО-1. Статус підрозділу - цех ремонту металургійного обладнання №1 є структурним підрозділом ПАТ «Запоріжсталь» і підпорядкований головному механіку. Правові, директивні і нормативні документи, якими керується цех ремонту металургійного обладнання №1 у своїй діяльності: законодавчі і нормативні акти України. Статут ПАТ «Запорожсталь»; рішення Загальних зборів акціонерів, Наглядової ради. Правління; накази і розпорядження Голови правління. Старанного генерального директора. Директорів по напрямках діяльності; справжнє Положення інші нормативні документи, що стосуються діяльності цеху ремонту металургійного обладнання №1.

Загальним завданням та метою діяльності є організація та забезпечення підготовки та проведення ремонту механічного обладнання цехів підприємства. Головними функціями ремонтного цеху є організація та забезпечення ремонтів механічного обладнання металургійних цехів; розробка програм направлених на підвищення якості ремонтних робіт; забезпечення ефективного використання трудових та фінансових ресурсів, забезпечення ефективного використання виробничих потужності агрегатів, машин, механізмів, устаткування; розробка та впровадження заходів автоматизації та механізації виробничих процесів, тяжких робіт; по надзору за експлуатацією та ремонтом агрегатів, устаткування, комунікації, будівель та споруд цеха у відповідності з планами та графіками ремонтів;. Забезпечення планування та виконання техніко-економічних показників, збільшення прибутковості виробництва;

організація виробництва, праці та керівництва, роботи з кадрами; організації забезпечення роботи.

Основними цілями є:

- Організація і забезпечення підготовки і проведення ремонтів механічного устаткування металургійних цехів підприємства.

- Нагляд, зміст, експлуатація і ремонт агрегатів, устаткування, комунікацій, будівель і споруд цеху відповідно до планів і графіків ремонтів.

- Організація охорони праці відповідно до закону України «Охорони праці». Положенням про систему управління охороною праці у ВАТ«Запорозжсталь», міжгалузевими, галузевими і іншими нормативними актами по охороні праці.

- Забезпечення планування і виконання техніко-економічних показників, підвищення прибутковості виробництва.

- Організація виробництва, праці і управління, робота з кадрами.

- Організація постачальницької роботи.

Цех ремонту металургійного обладнання №1 очолюється керівником цеха. На рисунку 2.1 представлена схема керівництва цехом ремонту металургійного обладнання №1.

До складу цеха ремонту металургійного обладнання №1 входять:

- механічний відділення, яке здійснює виготовлення деталей для забезпечення поточних ремонтів та капітального ремонту змінних вузлів механічного обладнання металургійних цехів підприємства;

- участки по ремонту обладнання, які виконують поточні ремонти та капітальні ремонти змінних вузлів механічного устаткування металургійних цехів підприємства;

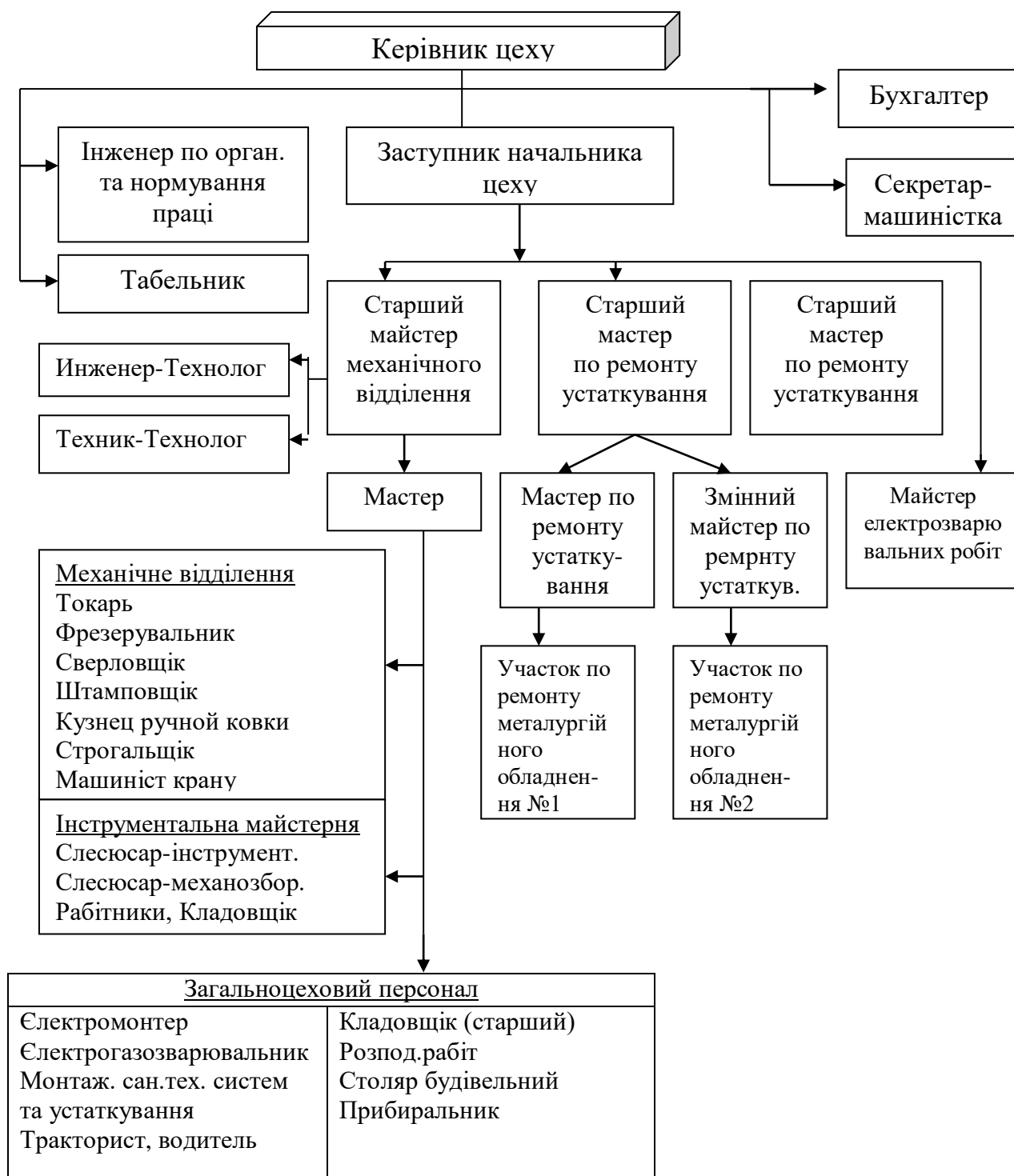


Рисунок 2.1 Схема керівництва цехом ремонту металургійного обладнання №1

До складу ЦРМО-1 входить дві ділянки по ремонту устаткування і механічне відділення.

Силами двох ділянок проводяться ремонти в основних цехах комбінату.

Поточні ремонти в агломераційному цеху: приймальне відділення, шихтовое відділення, відділення агломерації і гарячого повернення, відділення дроблення і випалення, запорошене відділення.

Поточні ремонти в доменному цеху: доменні печі, трансферари (рудний і коксівний), вагон-віси, розливні машини, ділянка шихтоподачі, вагоноопрокидувач, шлаковози чугуновози.

Поточні ремонти в мартенівському цеху: завальовні машини, бочка міксера, кульовий млин, шлакоуборка, шлаковози, мульдозовні візки.

Поточні ремонти в обтисковому цеху: стан «Слябінг», ножиці, шлаковози.

Поточні ремонти в ЦПС: ділянка підготовки складів під розливання спокійних марок сталі.

У таблиці 2.1 показники роботи комбінату за 2020 рік.

Таблиця 2.1 – Показники роботи комбінату за 2020 рік

№ п/п	Найменування показника	Од. виміру	Виконано на протязі 2020 рік
1	Виплавка чавуна	млн. тонн	2,763
2	Виплавка сталі	млн. тонн	3,449
3	Відвантажено прокату	млн. тонн	2,855
4	Відвантажено металопродукату на внутрішньому ринку	%	38,8
5	Реалізація товарної продукції	млрд. грн.	12,617
6	Витрачено на виконання поточних і капітальних ремонтів, реконструкцію,	млн. грн.	593,9

модернізацію і капітальне будівництво		
--	--	--

На протязі 2020 року ЦРМО №1 було проведено 1622 ремонтів з них по: Агломераційному цеху – 663 ремонта; Доменному цеху – 274 ремонта; Мартенівському цеху – 523 ремонта; ЦПС – 162 ремонта

Крім поточних ремонтів в 2010 році виконувалися і капітальні ремонти, ревізія і ремонт енергетичного устаткування - вентиляторів мартенівського і доменного цехів.

2.2 Дослідження структури трудових ресурсів та використання робочого часу

Основними показниками використання трудових ресурсів є дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію та освітній рівень, про витрати робочого часу в людино-днях, людино-годинах, кількість виробленої продукції або виконаних робіт, а також відомості про рух особового складу підприємства.

Проведемо аналіз виконання плану по чисельності і складу працюючих (таблиця 2.2)

В таблиця 2.2 - Аналіз забезпеченості ЦРМО – 1 трудовими ресурсами

Категорія персоналу і обсяг продукції	Фактично за минулий період (2019р.)	За звітній період (2020р.)		Відхилення абсолютне		Фактично, %	
		за планом	факт	від плану	від минулого періоду	до плану	до минулого періоду
1	2	3	4	5	6	7	8
Усього персоналу, осіб	172	176	170	-6	-2	96,6	98,8
у т.ч.:							
1. Працівники	158	160	155	-5	-3	96,9	98,1

основної діяльності (ПОД)							
Із них :							
1.1 - керівники	5	5	5	0	0	100	100
1.2 - спеціалісти	9	10	10	0	+1	100	111

Продовження таблиці 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8
1.3- службовці	14	15	15	0	+1	100	107,1
1.4-робітники	144	145	140	-5	-4	96,6	97,2
2.непромисловий персонал(не основної діяльності)	14	16	15	-1	+1	93,8	107,1
Обсяги проведених ремонтів	6508,7	7280	7328	+48	819,3	100,7	112,6

З таблиці 2.2 бачимо, що на підприємстві у звітному періоді відбулося скорочення персоналу як у цілому, так і за окремими категоріями працівників. Так, фактична чисельність усього персоналу проти планової зменшилась на 64 осіб, у тому числі ПОД - на 5 робітників. Проти минулого періоду загальна чисельність зменшилась на 2 особи, чисельність ПОД зменшилась на 3 особи, в т.ч. кількість робітників зменшилась на 4 особи, а кількість службовців збільшилась на 1 особу..

Оскільки кількість працівників залежить від обсягу виконання виробничої програми, то одночасно з розрахунком абсолютного відхилення чисельності необхідно розрахувати відносне відхилення.

Відносне відхилення повинно бути скориговане на % виконання плану по обсягу продукції. Обчислюється: фактична чисельність мінус скоригована планова чисельність.

$$\text{Скорегована планова чисельність} = \frac{\text{План} \times \% \text{ виконання плану}}{100} \quad (2.1)$$

У 2020р. у ЦРМО №1 мало місце абсолютне відхилення чисельності робітників - 1 особа, а відносно – 2 особи.

$$\text{Відносна чисельність} = 152 - 154 = -2$$

Вивчимо структуру персоналу основної діяльності (ПОД) і визначимо рівень її оптимальності (таблиця 2.3).

Таблиця 2.3 Структура трудових ресурсів ЦРМО №1

Категорії персоналу	Персонал основної діяльності					
	2019р.		2020р.		Фактично (2020р.)	
	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %
Працівники основної діяльності всього	158	100	160	100	155	100
у т. ч.: - робітники	144	91,1	145	90,6	140	90,3
- службовці	14	8,9	15	9,4	15	9,7
із них: - керівники	5	3,16	5	3,12	5	3,22
- спеціалісти	9	5,7	10	6,25	10	6,45

Дані таблиці 2.3 свідчать, що питома вага робітників у загальній чисельності ПОД проти минулого періоду зменшилась відповідно на 0,8 %. Зниження питомої ваги робітників проти минулого періоду спричиняє відповідне зменшення продуктивності праці у розрахунку на одного працівника основної діяльності в цілому.

Величина впливу цього фактора на продуктивність праці одного робітника розраховується множенням різниці між фактичною і плановою питомою вагою робітників у загальній чисельності на планову середню продуктивність праці одного робітника:

$$\text{Величина впливу} = (90,3 - 90,6) \cdot 7280 : 100 = (- 21,84) \text{ грн,}$$

а на всіх робітників (-30,6) тис. грн (-21,84 · 140/100).

Проведемо дослідження структури чисельності персоналу виходячи з того, що для високопродуктивної праці підприємство має бути забезпечене основними й допоміжними робітниками, кваліфікація яких відповідає б потребам виробництва (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4 – Чисельність основних та допоміжних робітників

Категорії робітників	План на 2020р.		Фактично у 2020р.		2019р.		Відхилення абсолютне (±)	
	кількість, осіб	% до загальної кількості	кількість, осіб	% до загальної кількості	кількість, осіб	% до загальної кількості	від плану	від минулого періоду
Робітники, усього осіб	145	100	140	100	144	100	-5	+1
у т. ч.:								
- основні	110	75,9	105	75,0	109	75,7	-5	-4
- допоміжні	35	24,1	35	25,0	35	24,3	0	0

Із даних таблиці 2.4 видно, що питома вага основних робітників проти минулого періоду зменшилась - на 4 %.

Вплив зміни питомої ваги основних робітників у загальній їх чисельності на виробіток одного робітника визначається діленням різниці між фактичною і плановою питомою вагою основних робітників на планову питому вагу основних робітників: вплив зміни = $(75,9 - 75) : 75 \times 100 = 1,2 \%$.

В зв'язку зі зменшенням питомої ваги основних робітників у загальній їх чисельності продуктивність праці одного основного робітника виросла на 1,2 %.

Для оцінки відповідності кваліфікації робітників складності виконуваних робіт порівнюють середні тарифні розряди робіт і робітників, розраховані за середньою арифметичною:

$$T_p = \frac{\sum T_p \cdot ЧР}{\sum ЧР}; \quad (2.2)$$

$$T_p = \frac{\sum T_p \cdot ТП}{\sum ТП}, \quad (2.3)$$

де T_p - середній тарифний розряд;

ЧР — чисельність робітників;

ТП — обсяг робіт кожного виду.

Проведемо аналіз використання робітників за кваліфікацією, який базується на зіставленні складності виконуваних за нарядами робіт із розрядом робітників (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5 – Кваліфікаційний склад робітників

Розряд робітників	Коефіцієнт за тарифом	Кількість робітників, осіб		Відхилення від плану (\pm), осіб
		за планом	фактично	
1	1,0	8	5	-3
2	1,40	5	4	-1
3	1,52	6	7	+1
4	2,60	19	31	+12
5	2,73	72	74	+2
6	2,90	50	34	-38
Усього		160	155	-5

Використовуючи дані таблиці 2.4 можна визначити середній плановий тарифний розряд ($Стт$), який визначається як середньозважена арифметична величина:

$$Стт = \frac{\sum \text{розряд}_x \cdot \text{кількість}_x \cdot \text{робітників}_x}{\sum \text{кількість}_x \cdot \text{робітників}_x} \quad 2.4$$

$$T_{p.n.} = \frac{230 \cdot 1,40 + 150 \cdot 1,52 + 420 \cdot 2,60 + 125 \cdot 2,73 + 75 \cdot 2,90}{1000} = 2,20;$$

$$Стр = \frac{1,0 \times 8 + 1,40 \times 5 + 1,52 \times 6 + 2,60 \times 19 + 2,73 \times 72 + 2,90 \times 50}{160} = 2,55;$$

$$Стр = \frac{1,0 \times 5 + 1,40 \times 4 + 1,52 \times 7 + 2,60 \times 31 + 2,73 \times 74 + 2,90 \times 34}{155} = 2,6;$$

Фактичний тарифний коефіцієнт є більше за плановий на -0,05 (2,55 – 2,6), що збільшує ефективність виконуваних робіт..

Проаналізуємо рух робочої сили ЦРМО №1 (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6 Рух робочої сили ЦРМО №1

Показник	2019р.	2020р.	Відхилення	
			абсолютне (±)	%
1	2	3	4	5
1.Середньоспискова чисельність працівників, осіб	158	155	-3	-1,9
2. Прийнято на роботу нових працівників протягом року	12	13	+1	+8,3
3. Вибуло працівників	15	14	-1	-6,7
у т. ч. з причин:				
а) призов до армії, вибуття на навчання, вихід на пенсію та з інших причин, передбачених законом	12	10	-2	-17
б) з власного бажання	3	4	+1	+33
в) звільнення за порушення трудової дисципліни	-	-	-	-
4. Коефіцієнт обороту:				
– з приймання, %	7,6	8,4	+0,8	+10,5
– зі звільнення, %	9,5	9,03	-0,47	-4,94

5. Коефіцієнт плинності кадрів, %	1,9	2,6	+0,7	+36,8
6. Коефіцієнт загального обороту, %	17,1	17,42	+0,32	+1,87

Для вивчення руху робочої сили на підприємстві розраховуються коефіцієнти обороту з приймання та зі звільнення, а також коефіцієнти плинності, стабільності, загального обороту.

Коефіцієнт обороту з приймання (КП_п) — це відношення заново прийнятих працівників до середньоспискової чисельності ПОД:

$$\text{КП}_п = \frac{\text{Заново прийняті працівники}}{\text{Середньоспискова чисельність працівників}} ; \quad (2.5)$$

$$\text{КП}_п (2019) = \frac{12}{158} \times 100 = 7,6 \%$$

$$\text{КП}_п (2020) = \frac{13}{155} \times 100 = 8,4\%$$

Коефіцієнт обороту зі звільнення (КП_з) — це відношення кількості звільнених працівників до середньоспискової чисельності ПОД:

$$\text{КП}_з = \frac{\text{Кількість звільнених працівників}}{\text{Середньоспискова чисельність}} ; \quad (2.6)$$

$$\text{КП}_з (2019) = \frac{15}{158} \times 100 = 9,5\%$$

$$\text{КП}_з (2020) = \frac{14}{155} \times 100 = 9,03\%$$

Коефіцієнт загального обороту (КП_{об}) обчислюють як відношення кількості заново прийнятих на роботу і тих, що вибули, до середньоспискової чисельності:

$$\text{КП}_{\text{об}} = \frac{\text{Кількість заново прийнятих та вибувці працівники}}{\text{Середньоспискова чисельність}} ; \quad (2.7)$$

$$\text{КП}_{\text{об}} (2019) = \frac{12+15}{158} \times 100 = 17,1\%$$

$$\text{КП}_{\text{об}} (2020) = \frac{13+14}{155} \times 100 = 17,42\%$$

Коефіцієнт плинності кадрів (КП_{пл}) розраховують як відношення кількості звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньоспискової чисельності:

$$\text{КП}_{\text{пк}} = \frac{\text{кількості звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни}}{\text{середньоспискової чисельності}} ; \quad (2.8)$$

$$\text{КП}_{\text{пк}} (2019) = \frac{3}{158} \times 100 = 1,9\%$$

$$\text{КП}_{\text{пк}} (2020) = \frac{4}{155} \times 100 = 2,6\%$$

Розрахунок показує, що на підприємстві коефіцієнт загального обороту знизився у звітному періоді на 60,4 %, коефіцієнт обороту з приймання — на 57,2 %.

Проведемо аналіз використання робочого часу для всіх категорій робітників.

Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити за кількістю відпрацьованих за звітний період днів і годин одним працюючим і одним робітником, а також за інтенсивністю використання робочого часу.

Проведемо аналіз по кожній категорії працівників, кожного підрозділу і щодо цеху в цілому за звітний період і в динаміці (таблиця 2.7).

Таблиця 2.7 – Використання робочого часу на підприємстві

№ п/п	Показник	2009 р.	2020р.		Відхилення (±)		Умовні позначення показника
			план	фактично	від плану	від минулого періоду	
	1	2	3	4	5	6	7
1	Середньооблікова чисельність робітників, осіб	144	145	140	-5	-4	ЧР
2.	Відпрацьовано одним робітником:						
а)	днів	250	250	250	0	0	Д
б)	годин (ряд. 2а · ряд. 3)	2000	2000	2000	0	0	ЛГ _р
3.	Середня тривалість робочого дня, год.	8,0	8,0	8,0	0	0	Т
4.	Фонд робочого часу, тис. год. (ряд. 1 · ряд. 2б)	288	290	280	-10	-8	Ф _{р.ч}

Як свідчать дані таблиці 2.7, загальний фактичний фонд робочого часу на підприємстві знизився на 10 тис. год. Розрахуємо вплив факторів на зменшення фонду робочого часу у звітному періоді.

Методом ланцюгових підстановок встановлюється вплив цих факторів на величину фонду робочого часу:

$$\Delta\Phi_{р.ч.р} = (\text{ЧР}_ф - \text{ЧР}_{пл}) \cdot \text{Д}_{пл} \cdot \text{Т}_{пл}; (140 - 145) \cdot 250 \cdot 8 = - 10\ 000 \text{ год.} \quad (2.9)$$

$$\Delta\Phi_{р.ч.д} = (\text{Д}_ф - \text{Д}_{пл}) \cdot \text{ЧР}_ф \cdot \text{Т}_{пл}; (250 - 250) \cdot 140 \cdot 8 = 0 \text{ год.} \quad (2.10)$$

$$\Delta\Phi_{\text{р.ч.т}} = (T_{\text{ф}} - T_{\text{пл}}) \cdot \text{ЧР}_{\text{ф}} \cdot D_{\text{ф}}; \quad (8 - 8) \cdot 140 \cdot 250 = 0 \text{ год.}$$

(2.11)

Усього: – 10 000 год.

Таким чином, фонд робочого часу зменшився проти планового у звітному періоді на 10 тис. годин, у тому числі за рахунок зменшення чисельності робітників — 10 тис. год.

Конкретні причини втрат робочого часу можна встановити, порівнюючи плановий і фактичний баланс робочого часу у звітному періоді (таблиця 2.8).

Таблиця 2.8 – Аналіз балансу робочого часу за 2020 р.

Показники	На одного робітника		Відхилення (±)	
	за планом	фактично	на одного робітника	на всіх робітників (140 осіб)
1	2	3	4	5
Календарний фонд часу, днів	365	365	-	-
у т. ч.:				
— святкові	10	10	-	-
— вихідні	104	104	-	-
Кількість робочих днів	251	251	-	-
Невиходи на роботу, днів	35	36	+1	+140
у т. ч. з поважних причин:				
— чергові відпустки	32	32	0	0
— відпустки на навчання	1	0	-1	-140
— відпустки через вагітність і пологи	0	0	0	0
— хвороби	2	4	+2	+280

— виконання громадських обов'язків	-	-	-	-
Втрати робочого часу, днів	-	-	-	-
у т. ч.:				
— простої	-	-	-	-
— прогули	-	-	-	-
— невиходи з дозволу адміністрації	-	-	-	-

Продовження таблиці 2.8

із них з ініціативи адміністрації	-	-	-	-
— масові невиходи на роботу (страйки)	-	-	-	-
Відпрацьовано, днів	216	215	0	0
Тривалість робочого дня, год.	8	8	0	0
Усього тривалість робочого часу, год.	1728	1720	0	0

Дані таблиці 2.8 свідчать, що на збільшення цілоденних втрат робочого часу вплинули:

— хвороби	+ 1 день
Разом +1 день	

За лікарняними листками вивчають причини захворювань і розробляють заходи щодо поліпшення умов праці, профілактики захворювань.

2.3 Аналіз продуктивності праці

Для виявлення шляхів зростання та збільшення рівня праці доцільно проаналізувати продуктивність праці. Проведемо аналіз продуктивності праці з вивчення її рівня, динаміки та загальної оцінки виконання плану (завдання), для цього використаємо таблицю 2.9.

Наведені в таблиці 2.9 дані свідчать про те, що підприємство перевиконало план за всіма показниками продуктивності. Середня продуктивність одного працюючого зросла у звітному періоді на 4 %, а одного робітника — на 6,1 %. Але при цьому підприємство не досягло продуктивності

праці, закладеної в плані підприємства 9,6 % в розрахунку на одного працюючого $[(45,5 : 41,5) \cdot 100 - 100]$ і 11,06 % в розрахунку на одного робітника $[(50,2 : 45,2) \cdot 100 - 100]$. Це говорить про те, що підприємство не спромоглося здійснити всі заходи для зростання продуктивності праці, що їх було заплановано у звітному періоді.

Таблиця 2.9 – Аналіз продуктивності праці

№	Показник	Умовні позначення	Минулий період	Звітний період		Відхилення від плану (\pm)	
				за планом	фактично	абсолютне	%
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Обсяг проведених ремонтів, тис. грн	ТП	6508,7	7280	7328	+48	+0,66
2	Середньосписочна чисельність працівників, осіб	ЧП	158	160	155	-5	-3,13
3	з них робітників	ЧР	144	145	140	-5	-3,44
3а	Питома вага робітників у загальній чисельності працівників, %	ПВ _р	91,13	90,6	90,3	-0,3	-0,33
4а	Кількість відпрацьованих робітниками: людино-днів, тис.	ЛД _р	36,0	36,25	35	-1	-3,45
4б	людино-годин, тис.	ЛГ _р	288	290	280	-10	-3,44
5	Кількість днів, відпрацьованих одним робітн.: (р.4а : р.3)	Д	216	215	250	35	0,86
6	Середня тривалість робочого дня $[(р.4б : р.4а \times 1000)]$, год.	Т _с	8,0	8,0	8,0	0	0
7	Середня кількість годин, відпрацьованих одним робітником (ряд.4б : ряд. 3) $\times 1000]$	Г _с	1728	1720	1720	0	0
8	Середня продуктивність праці 1 працівника (р.1:р.2), грн.	РВ _п	41,2	45,5	47,3	+1,8	+4
9	Середня продуктивність праці 1 робітника (р.1: р.3), грн.	РВ _р	45,2	50,2	52,34	+2,14	+6,1

10	Середньоденна продуктивність 1 одного робітн.(р.1:р.4а), грн.	ДВ _р	180,8	200,8	209,8	+9	+4,5
11	Середньогодинна продуктивність праці одного робітника (р.1: р.4б), грн.	ГВ _р	25,6	25,1	26,17	+1,07	+4,26
12	Витрати людино-годин на виробництво 1 тис. грн. ремонтів ((р.4б / р.1)*1000)	ТМ	44,25	39,84	38,2	-1,64	-4,11

Продовження таблиці 2.9

13	Економія часу за рахунок впровадження нової техніки, технології, організації праці, тис. люд.-год.	ЛГе	-	-	42	-42	-
14	Невиробничі витрати часу, тис. люд.-год.	ЛГн	-	-	66	66	-
15	Зміни вартості проведених ремонтів в результаті структурних змін, тис. грн	ΔП	-	-	130	+130	-

Аналіз також показує, що в звітному періоді продуктивність праці зросла за всіма показниками проти планових, але не однаковою мірою.

Різниця в рівнях виконання плану щодо середньої продуктивності праці одного працюючого і одного робітника в 2,1 % (4,0 – 6,1) пояснюється зниженням питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників основної діяльності на 0,3 % (90,3 – 90,6).

Різниця в рівні виконання плану щодо середньої продуктивності праці у звітному періоді та середньогодинної продуктивності праці одного робітника в 1,16 % (4,5 – 6,1) виникла у зв'язку з наявністю цілоденних втрат робочого часу, які становили 1 день, або 3,45 % на кожного робітника.

Отже, середня продуктивність праці одного працюючого дорівнюватиме добутку таких факторів:

$$РВ_{\Pi} = ПВ_{р} \cdot Д \cdot Т \cdot ГВ_{р}. \quad (2.12)$$

Розрахунок впливу даних факторів на зміну рівня середньої продуктивності праці одного працюючого (ПОД) проводиться методом абсолютних різниць:

1) Зміна питомої ваги робітників у складі ПОД:

$$\Delta P_{\Pi} = [\Delta P_{P} \cdot P_{P}] : 100, \text{ тобто } (-0,3) \cdot 50,2 : 100 = -0,15 \text{ грн} \quad (2.13)$$

2) Зміна середнього виробітку одного робітника:

$$\Delta P_{\Pi} = [\Delta P_{P} \cdot P_{P}] : 100, \text{ тобто } 2,14 \cdot 90,3 : 100 = +1,93 \text{ грн} \quad (2.14)$$

Усього + 1,8 грн

Аналогічно аналізується зміна середнього виробітку одного робітника, яка залежить від кількості відпрацьованих днів у звітному періоді, середньої тривалості робочого дня і середньогодинного виробітку ($\Delta P_{P} = D \cdot T \cdot G_{P}$):

1) Зміна кількості відпрацьованих одним робітником днів:

$$\Delta P_{P} = \Delta D \cdot T_{\text{пл}} \cdot G_{P,\text{пл}}, \text{ тобто } 0 \cdot 8 \cdot 25,1 = 0 \text{ грн;} \quad (2.15)$$

2) Зміна тривалості робочого дня:

$$\Delta P_{P} = \Delta T \cdot D_{\text{ф}} \cdot G_{P,\text{пл}}, \text{ тобто } 0 \cdot 250 \cdot 25,1 = 0 \text{ грн} \quad (2.16)$$

3) Зміна середньогодинного виробітку одного робітника:

$$\Delta P_{P} = \Delta G_{P} \cdot D_{\text{ф}} \cdot T_{\text{ф}}, \text{ тобто } 1,07 \cdot 250 \cdot 8 = 2140 \text{ грн} \quad (2.17)$$

Усього + 2140 грн

За даними аналізу середній виробіток одного працюючого вищий від планового на 1,8 грн (47,3 – 45,5). Він збільшився за рахунок зростання середньогодинного виробітку одного робітника на 2140 грн.

На наступному етапі аналізу продуктивності праці необхідно проаналізувати показник, від якого залежить рівень середньоденного і середньорічного виробітку робітників, — середньогодинну продуктивність праці одного робітника. Величина цього фактора залежить від факторів, пов'язаних із трудомісткістю продукції і вартості її оцінки. До першої групи факторів належать такі, як технічний рівень, організація проведення ремонтів, непродуктивні витрати часу у зв'язку з браком і його виправленням. До другої групи входять фактори, пов'язані зі зміною обсягу ремонтів через зміну структури виробництва. Для визначення впливу цих факторів на середньогодинну продуктивність праці необхідно розрахувати три умовні показники методом ланцюгових підстановок.

Для розрахунку першого необхідно фактичний обсяг товарної продукції скоригувати на величину структурних змін ($\Delta TP_{\text{стр}}$), а величину відпрацьованого часу — на непродуктивні затрати часу ($ЛГ_{\text{н}}$) і планову економію часу від впровадження НТП ($ЛГ_{\text{е}}$), ураховуючи, що розрахунки мають бути порівнянними з плановими і виконуватися з урахуванням планової структури, планового технічного рівня та фактично відпрацьованого часу:

$$\begin{aligned} GB_1 &= (TP_{\text{ф}} \pm TP_{\text{стр}}) : (ЛГ_{\text{р.ф}} - ЛГ_{\text{н}} \pm ЛГ_{\text{е}}); & (2.18) \\ (7328 - 130) &: (280 - 66 + 42) = +28,11 \text{ грн.} \end{aligned}$$

Порівнюючи одержаний результат з плановим, установлюємо зміну середньогодинної продуктивності одного робітника за рахунок інтенсивності праці ($GB_{\text{інт}}$) у зв'язку з поліпшенням організації виробництва: $GB_{\text{інт}} = 28,11 - 25,1 = +3,01$ грн.

Алгоритм розрахунку другого умовного показника буде таким:

$$\begin{aligned} GB_2 &= (TP_{\text{ф}} \pm \Delta TP_{\text{стр}}) : (ЛГ_{\text{р.ф}} - ЛГ_{\text{н}}); & (2.19) \\ (7328 - 130) &: (280 - 66) = + 33,63 \text{ грн.} \end{aligned}$$

Різниця між другим і першим умовними показниками — це результат зміни середньогодинного виробітку за рахунок надпланової економії часу ($ГВ_e$) у зв'язку з впровадженням заходів НТП.

$$ГВ_e = 33,63 - 28,11 = + 5,52 \text{ грн.}$$

Алгоритм розрахунку третього умовного показника відрізняється від другого лише браком коригування на непродуктивні витрати часу, тобто

$$ГВ_3 = (ТП_{\Phi} \pm \Delta ТП_{\text{стр}}) : ЛГ_{\text{р.ф}}; \quad (2.20)$$

$$(7328 - 130) : 280 = + 25,7 \text{ грн.}$$

Якщо відняти від значення третього умовного показника значення другого, то одержимо вплив непродуктивних витрат часу ($ГВ_n$) на рівень середньогодинної продуктивності праці одного робітника:

$$ГВ_n = 25,7 - 33,63 = - 7,93 \text{ грн.} \quad (2.21)$$

Порівнюючи третій умовний показник із фактичним, визначимо зміну середньогодинної продуктивності праці за рахунок структурних зрушень

$$(ГВ_{\text{стр}}) : ГВ_{\text{стр}} = 26,17 - 25,7 = + 0,47 \text{ грн.} \quad (2.22)$$

Підрахуємо вплив усіх названих факторів на середньогодинну продуктивність праці одного робітника:

$$3,01 + 5,52 - 7,93 + 0,47 = + 1,07 \text{ грн.}$$

Аналіз годинної продуктивності праці показав, що на її величину негативно вплинули непродуктивні витрати часу, а всі інші фактори вплинули позитивно. Середньогодинна продуктивність праці одного робітника зросла на 1,07 грн. Це дало можливість підприємству за звітний період додатково проведено ремонтів на 299,6 тис. грн $[(1,07 \cdot 250 \cdot 8 \cdot 140) : 1000]$.

Завершуємо аналіз продуктивності праці розрахунком впливу окремих факторів на обсяг проведених ремонтів у звітному періоді. Розрахунок проводиться методом абсолютних різниць:

1)Зміна кількості робітників:

$$\Delta \text{ТП} = \Delta \text{ЧР} \cdot \text{Д}_{\text{пл}} \cdot \text{T}_{\text{пл}} \cdot \text{ГВ}_{\text{р.пл}}, \quad (2.23)$$

$$= [(-5) \cdot 250 \cdot 8 \cdot 25,1] : 1000 = -251 \text{ тис. грн.}$$

2)Зміна кількості відпрацьованих одним робітником днів:

$$\Delta \text{ТП} = \Delta \text{Д} \cdot \text{ЧР}_{\text{ф}} \cdot \text{T}_{\text{пл}} \cdot \text{ГВ}_{\text{р.пл}},$$

$$(2.24)$$

$$= [(0) \cdot 145 \cdot 8 \cdot 25,1] : 1000 = 0 \text{ тис. грн.}$$

3)Зміна тривалості робочого дня:

$$\Delta \text{ТП} = \Delta \text{T} \cdot \text{ЧР}_{\text{ф}} \cdot \text{Д}_{\text{ф}} \cdot \text{ГВ}_{\text{р.пл}},$$

$$(2.25)$$

$$= [(0) \cdot 145 \cdot 250 \cdot 25,1] : 1000 = 0 \text{ тис. грн.}$$

4)Зміна середньогодинного виробітку одного робітника:

$$\Delta \text{ТП} = \Delta \text{ГВ}_{\text{р}} \cdot \text{Д}_{\text{ф}} \cdot \text{T}_{\text{ф}} \cdot \text{ЧР}_{\text{ф}},$$

$$(2.26)$$

$$= (1,07 \cdot 250 \cdot 8 \cdot 140) : 1000 = + 299,6 \text{ тис. грн.}$$

Усього +44,5 тис. грн.

Розрахунок свідчить, що на обсяг проведених ремонтів негативно вплинув перший фактор, а за рахунок збільшення середньогодинного виробітку одного робітника обсяг проведених ремонтів мав би збільшитися на 299,6 тис.

грн. Але вплив зміни чисельності зменшив цей показник до 44,5 тис. грн ($299,6 - 251 = 44,5$ тис. грн).

Отже, за планування й організації виробництва необхідно обов'язково враховувати можливості зростання рівня показників, пов'язаних із цілоденними, внутрішньозмінними, невиробничими втратами робочого часу. Однак зростання продуктивності праці слід відрізнити від її інтенсивності (підвищення ступеня експлуатації), що є суттєвим як в управлінні трудовими відносинами, так і соціальної справедливості праці. Зростання продуктивності праці можливе лише за умови додаткових інвестицій, що передбачає вихідну оцінку обґрунтованості завдань зростання її продуктивності.

2.4 Оцінка використання фонду оплати праці

Розпочинаючи аналіз використання фонду заробітної плати, в першу чергу потрібно розрахувати абсолютне та відносне відхилення фактичної його величини від планової.

Абсолютне відхилення ($\Delta\text{ФЗПабс}$) визначається шляхом порівняння фактично використаних засобів на оплату праці (ФЗПф) із плановим фондом зарплати (ФЗПпл) в цілому по підприємству, виробничим підрозділам і категоріям працівників :

$$\Delta\text{ФЗПабс} = \text{ФЗПф} - \text{ФЗПпл}; \quad (2.26)$$

Відносне відхилення розраховується як різниця між фактично нарахованою сумою заробітної плати та плановим фондом, скоректованим на коефіцієнт виконання плану по виробництву продукції.

Постійна частина оплати праці не змінюється при збільшенні або зменшенні обсягу виробництва (зарплата робітникам по тарифним ставкам, зарплата службовцям за окладами, усі види доплат, оплата праці робітників будівельних бригад, соціальної сфери, сума відпускних):

$$\Delta\PhiЗП\text{в\iд} = \PhiЗП\text{ф} - \PhiЗП\text{ск} = \PhiЗП\text{ф} - (\PhiЗП\text{пл.пер.} * \text{Квп}) + \PhiЗП\text{пл.пост.}, \quad (2.27)$$

де: $\Delta\PhiЗП\text{в\iд}$ – відносне відхилення по фонду зарплати ;

$\PhiЗП\text{ф}$ – фактичний фонд зарплати ;

$\PhiЗП\text{ск}$ – фонд зарплати плановий, скоректований на коефіцієнт виконання плану по випуску продукції ;

$\PhiЗП\text{пл.пер.}$ та $\PhiЗП\text{пл.пост.}$ – перемінна та постійна сума планового фонду зарплати ;

Квп – коефіцієнт виконання плану по виробництву продукції

Далі нам необхідно розрахувати абсолютне та відносне відхилення розміру фонду заробітної плати звітного року від попереднього року на ЦРМО №1. Дані для розрахунку оформимо у вигляді таблиці (таблиця 2.11).

Проведемо аналіз складу і структуру фонду оплати праці ЦРМО №1 (таблиця 2.10). Цей аналіз полягає у визначенні питомої ваги кожного виду доплат у загальному фонді оплати праці.

Таблиця 2.10 - Аналіз складу і структури фонду оплати праці робітників
ЦРМО №1

Показники	2019 рік		2020 рік	
	Сума, тис.грн.	Питома вага, %	Сума, тис.грн	Питома вага, %
1	2	3	4	5
1.Фонд основної заробітної плати, всього	5773,23	78,5	4613,23	78,16
2.Фонд додаткової заробітної плати, всього	1505,2	20,46	1228,0	20,8
-премії та винагороди, що носять систематичний	1505,2	20,46	1228,0	20,8

характер				
-виплати в порядку компенсації втрати заробітної плати внаслідок зростання споживчих цін	0,0	-	0,0	-
3.Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього	76,25	1,04	61,48	1,04
-соціальні пільги, що носять індивідуальний характер	76,25	1,04	61,48	1,04
Фонд оплати праці (ряд.1 + ряд.2 + ряд.3)	7354,68	100	5902,71	100

При проведенні аналізу складу і структури фонду оплати праці робітників ЦРМО №1 було встановлено, що питома вага фонду основної заробітної плати в 2020 році зменшилась із 78,5% до 78,15%. В той час, як фонд додаткової заробітної плати збільшився з 20,46% до 20,8%. Загальний фонд оплати праці в 2020 році зменшився на 1451,97 тис. грн.

Таблиця 2.11 - Показники аналізу фонду заробітної плати

Показники	2019 рік	2020 рік
Фонд заробітної плати, тис.грн.	7354,68	5902,71
Утому числі :		
—перемінна частина	4045,07	3423,57
—постійна частина	3309,61	2479,14
Обсяг проведених ремонтів, тис.грн.	7280	7328

Таким чином, були визначені показники аналізу фонду заробітної плати. Нам необхідно розрахувати відсоток виконання плану по проведених ремонтах.

Він складає :

$$\text{КВП} = 7328 / 7280 = 1,01$$

Розрахуємо абсолютне та відносне відхилення по фонду оплати праці :

$$\Delta\text{ФЗПабс} = 5902,71 - 7354,68 = - 1451,97 \text{ тис.грн.}$$

$$\begin{aligned} \Delta\text{ФЗПвід} &= 5902,71 - (4045,07 * 1,01 + 3309,61) = 5902,71 - 7394,82 = \\ &= -1492,11 \text{ тис.грн.} \end{aligned}$$

Таким чином, були розраховані абсолютне та відносне відхилення по фонду оплати праці. Результати свідчать про те, що у ЦРМО №1 спостерігається економія у використанні фонду заробітної плати у розмірі 1492,11 тис.грн.

Аналіз фонду оплати праці необхідно доповнити визначенням та кількісною оцінкою основних факторів, що обумовили зміну його розміру. Проведемо аналіз змінної частини фонду заробітної плати за рахунок:

- зміни обсягу проведених ремонтів:

$$\Delta\text{ФОП}_{\text{змПР}} = \text{ФОП}_{\text{зм2010}} \times (\text{ПР}_{2010} / \text{ПР}_{2009}) - \text{ФОП}_{\text{зм2010}} \quad (2.28)$$

де $\text{ФОП}_{\text{зм}}$ – змінна частина фонду заробітної плати; ПР – проведенні ремонти.

$$\Delta\text{ФОП}_{\text{змОВ}} = 3423,57 \times (7328/7280) - 3423,57 = + 34,24 \text{ тис.грн.}$$

- зміни прямої оплати праці на один проведений ремонт:

$$\begin{aligned} \Delta\text{ФОП}_{\text{змПР}} &= \text{ФОП}_{\text{зм2010}} - \text{ФОП}_{\text{зм2009}} \times (\text{ПР}_{2010} / \text{ПР}_{2009}) = \\ &= 3423,57 - 4045,07 \times (7328/7280) = - 627,7 \text{ тис.грн.} \end{aligned} \quad (2.29)$$

З проведених розрахунків можна зробити висновок, що фонд змінної заробітної оплати у 2020 році зменшився на 627,7 тис.грн. в порівнянні з 2019роком.

Найбільший вплив на зменшення змінної частини фонду заробітної плати здійснила зміна обсягу проведених ремонтів, що призвела до зменшення змінної частини фонду заробітної плати .

2.5 Аналіз соціального розвитку підприємства

Робітники на всіх підприємствах України, особливо на металургійних заводах через особливості роботи, повинні бути соціально захищені. Приведемо нижче права соціального захисту й соціальної забезпеченості робітників на мікрорівні.

Основне право громадянина України - це право на роботу, тобто на одержання роботи з оплатою роботи не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою.

Соціальна робота - багатолика і виражається в різних сферах життєдіяльності людини, у тому числі і в сфері соціально-трудоких відносин. Тому роль соціального захисту працівника важлива також і на виробництві у вирішення соціально-психологічних і соціально-економічних проблем колективу підприємства в процесі формування нових типів взаємовідносин між державою, роботодавцем і працівником.

Проведемо оцінку соціального розвитку підприємства за 2020 рік:

1) Визначаємо показники умов праці та охорони здоров'я:

$$\text{Рівень травматизму} = \frac{\text{Кількість травм}}{\text{Середньооблікова кількість робітників}} \quad (2.30)$$

$$\text{Рівень травматизму} = \frac{0}{140} = 0$$

$$\text{Рівень професійних захворювань} = \frac{\text{Кількість професійних захворювань}}{\text{Середньооблікова кількість робітників}} \quad (2.31)$$

$$\text{Рівень професійних захворювань} = \frac{15}{140} = 0,11$$

$$\text{Рівень тимчасової непрацездатності} = \frac{\text{Кількість днів непрацездатності}}{\text{Середньооблікова кількість робітників}} \quad (2.32)$$

$$\text{Рівень тимчасової непрацездатності} = \frac{78}{140} = 0,56$$

2) Показники культурних і соціально-побутових умов:

$$\text{Рівень забезпеченості житлом} = \frac{\text{Кількість забезпечених житлом (осіб)}}{\text{Середньооблікова кількість робітників}} \quad (2.33)$$

$$\text{Рівень забезпеченості житлом} = \frac{59}{140} = 0,42$$

$$\text{Час оборотності черги на отримання житла} = \frac{\text{Середньорічна кількість очікуваних на житло (осіб)}}{\text{Кількість виданих квартир}} \quad (2.34)$$

$$\text{Час оборотності черги на отримання житла} = \frac{81}{5} = 16,2$$

$$\text{Забезпеченість харчуванням} = \frac{\text{Кількість місць у їдальні}}{\text{Кількість працюючих в одну зміну}} \quad (2.35)$$

$$\text{Забезпеченість харчуванням} = \frac{150}{96} = 1,56$$

$$\text{Забезпеченість оздоровчими таборами} = \frac{\text{Кількість місць}}{\text{Кількість дітей працівників яким необхідні путівки}} \quad (2.36)$$

$$\text{Забезпеченість оздоровчими таборами} = \frac{100}{113} = 0,88$$

$$\text{Забезпеченість базами відпочинку} = \frac{\text{Кількість путівок на 12-денний термін}}{\text{Кількість працівників яким необхідні путівки}} \quad (2.37)$$

$$\text{Забезпеченість базами відпочинку} = \frac{180}{260} = 0,69$$

3) Визначаємо показники соціальної стабільності:

$$\text{Рівень стабільності кадрів} = \frac{\text{Кількість звільнених}}{\text{Середньооблікову кількість працівників}} \quad (2.38)$$

$$\text{Рівень стабільності кадрів} = \frac{4}{155} = 0,03$$

$$\text{Рівень культурно масової роботи} = \frac{\text{Кількість місць у палацах культури}}{\text{Кількість робітників}} \quad (2.39)$$

$$\text{Рівень культурно масової роботи} = \frac{250}{140} = 1,78$$

$$\text{Рівень освіти} = \frac{\text{Кількість тих, що мають освіту}}{\text{Середньооблікову кількість працівників}} \quad (2.40)$$

$$\text{Рівень освіти} = \frac{138}{155} = 0,89$$

$$\text{Рівень професійної підготовки} = \frac{\text{Кількість працівників які підвищують кваліфікацію}}{\text{Середньооблікова кількість робітників}} \quad (2.41)$$

$$\text{Рівень професійної підготовки} = \frac{22}{140} = 0,16$$

За результатами проведених розрахунків показників 2020 року видно, що показники умов праці та охорони здоров'я невеликі, а саме рівень професійних захворювань 0,11; рівень тимчасової непрацездатності 0,56.

Показники культурних та соціально-побутових умов показують незабезпеченість працівників житлом, рівень забезпеченості складає 0,42, та не повне забезпечення оздоровчими таборами на 0,88, базами відпочинку на 0,69.

Показники соціальної стабільності показують високий рівень стабільності кадрів (плинність кадрів склала 0,03), рівень культурно - масової роботи склав 1,78. Дещо низький рівень освіти 0,89 та рівень професійної підготовки 0,16.

В ЦРМО №1 працює 170 чоловік, для родин багатьох з яких заробітна плата є єдиним джерелом доходів.

Ефективне використання потенціалу працівників включає:

- планування й удосконалювання роботи з персоналом;
- підтримку і розвиток здібностей і кваліфікації працівників.

Кадрова служба на підприємстві займається:

- проведенням активної кадрової політики;
- забезпеченням умов для ініціативної і творчої діяльності працівників з урахуванням їхніх індивідуальних особливостей і професійних навичок;
- розробкою разом з фінансово-економічною службою матеріальних і соціальних стимулів;
- тісна взаємодія з профспілковим комітетом у питаннях медичного обслуговування, організації суспільного харчування, розвитку фізкультури і спорту, соціального захисту окремих категорій працюючих.

Демографічна політика підприємства спрямована на "омолодження" колективу й особливо кадрового складу керівників і фахівців.

В даний час важливо не «давати» людині ті чи інші блага, а створювати сприятливі умови для того, щоб працездатний людина, реалізуючи свої здібності, досягав високих трудових показників, яким має відповідати високий дохід - тим самим людина буде мати можливість покращувати умови свого життя і забезпечити гідним рівнем життя свою сім'ю.

Розглянемо який спектр соціального розвитку запропоновано персоналу ЦРМО №1 (рисунок 2.2).

- 1) Базова соціальна стратегія до якої входить:
 - а) розвиток соціальної структури підприємства;
 - б) проведення заходів по удосконаленню умов і охорони праці (установка очісних споруд);

в) розвиток соціальної інфраструктури підприємства, поліпшення житлових і соціально культурних умов персоналу і їх сімей.

Управління діяльністю підрозділів соціальної інфраструктури здійснює заступник директора підприємства (віце-президент) з кадрових і соціальних питань. Йому підпорядковано відділи: кадрів, технічного навчання, адміністративно-господарський та житлово-комунальний, які вже безпосередньо керують діяльністю установ соціальної інфраструктури підприємства.



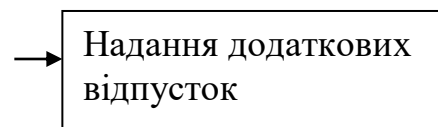


Рисунок 2.2 Програма соціального розвитку ЦРМО №1

2) Цільові програми:

- лікарні, поліклініки, медпункти;
- власні житлові будинки (гуртожитки для іногородніх працівників та працівників, які не мають свого житла);
- працівники відвідують факультети та курси підвищення кваліфікації;
- на балансі заводу знаходяться бази та будинки відпочинку (пансионат «Металург», бази відпочинку «Надія», та «Золотий берег», санаторий профілакторій: база відпочинку «Металург», «Бригантіна».

Соціальна допомога й організація дозвілля працівників та членів їх родини:

- дитячі оздоровчі центри: «Орлятко», «Супутник»;
- будинок культури «Металургів», спортивний комплекс «Манеж».

Також у власності заводу знаходяться 6 – дитячих садів, яхт клуб, човнова станція,

1) Соціальна захищеність працівників:

- відрахування на загальнообов'язкове державне пенсійне та соціальне страхування;
- медичне страхування;
- додаткове пенсійне страхування;
- пільгове харчування;
- надання додаткових відпусток.

Сьогодні в Україні розподіл страхових внесків до фондів соціального страхування має такий вид (рисунок 2.3).

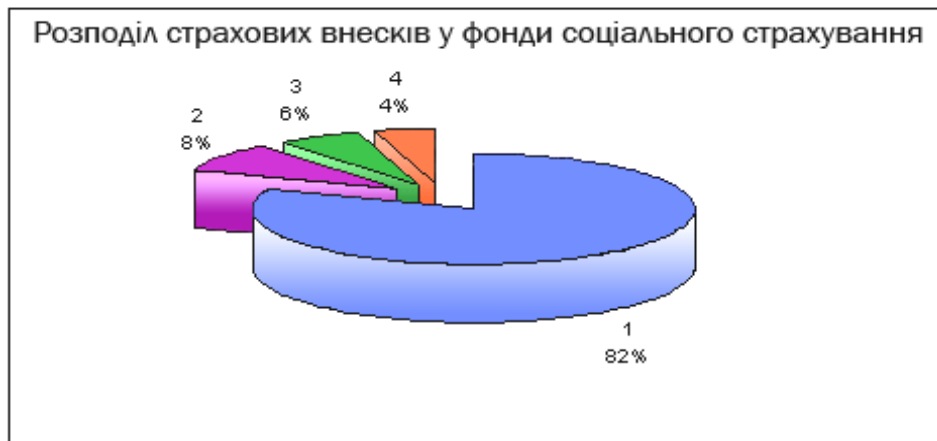


Рисунок 2.3 - Розподіл страхових внесків у фонди соціального страхування (1.Фонд пенсійного страхування; 2. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві; 3. Фонд соціального страхування на випадок безробіття; 4. Фонд соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності).

Також підприємством проводяться соціальні виплати, такі як:

Одноразова допомога:

- У зв'язку з відходом на пенсію (три місячних оклада працівника);
- Працівникам, що досягли ювілейного віку 50, 55, 60 років, нагородженим грамотою, згідно з наказом;
- Матеріальна допомога ветеранам (по 500 грн. за рік);
- Придбання подарунків на новорічні свята для дітей працівників (дітям до 14 років);
- Витрати на придбання медикаментів для лікувально профілактичних цілей і медогляду;
- Проведення культурних програм і соціальної підтримки працівників (проводяться спартакиади).

Крім того, проводяться наступні виплати:

- оплата ритуальних послуг;
- жінкам при народженні дитини;
- у випадку смерті в результаті нещасного випадку на виробництві;
- малозабезпеченим і багатодітним родинам.

Керівництвом ПАТ «Запоріжсталь» використовуються механізми управління соціальним розвитком колективів:

а) Мотивація:

- система оплати праці;
- система матеріального заохочення за успіхи в роботі, впровадження інновацій;
- виплати на оздоровлення;
- надання пільгових путівок на бази відпочинку, до санаторіїв.

б) Соціально-психологічні механізми підбір і розстановка кадрів з урахуванням їх психологічної сумісності.

в) Профорієнтація та соціальна адаптація:

- інформування працівників про правила та процедури, прийняті на підприємстві;
- навчання спеціальних трудових навичок;
- проведення профорієнтаційних співбесід;
- наставляння з боку старших за посадою;
- формування власної корпоративної культури.

г) Формування трудового потенціалу:

- оцінка наявних трудових ресурсів;
- підбір персоналу;
- створення резерву для підвищення;
- управління підвищенням по службі;
- оцінка трудової діяльності: підвищення, пониження, переведення, звільнення;

д) Покращення умов праці:

- зниження рівня шуму, забрудненості, запиленості на робочому місці;
- зниження питомої ваги монотонності та однотипності виконуваних виробничих операцій;
- належне матеріально-технічне забезпечення засобами виробництва та інвентарем.

ж) Удосконалення соціально-трудових відносин:

- узгодження між роботодавцями та найманими працівниками політики доходів і витрат на соціальні потреби;
- переговорний характер врегулювання розбіжностей;
- довіра, надійність і прозорість відносин роботодавців і найманих працівників.

з) Соціальне нормування та регулювання:

- правил внутрішнього трудового розпорядку;
- правил етикету в середі підприємства;
- форми дисциплінарного впливу;
- укладання колективних договорів;
- виявлення та регулювання інтересів і цілей різних колективів, груп та індивідуумів.

к) Для послідовного підвищення кваліфікації робітників, одержання ними технічних знань, необхідних для оволодіння передовою технікою, високопродуктивними методами виконання складних і відповідальних робіт, за більш високими розрядами даної спеціальності, організуються:

- забезпечення перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- цільова підготовка у ВНЗ, технікумах, коледжах та ПТУ;
- стажування;
- наставництво;
- проведення тренінгів;
- організація лекцій і дискусій на підприємствах;
- проведення ділових ігор.

Проведемо порівняльний аналіз фінансування соціальних програм розвитку в ЦРМО №1 за 2019 – 2020рр. Показники представлені в таблиці 2.12

Таблиця 2.12 – Фінансування соціальної програми розвитку ЦРМО №1
за 2019 – 2020рр. (тис.грн.)

Назва програми або зміст заходу	За минулий період (2019р.)		За звітний період (2020р.)		Відхилення факт (тис.грн)
	Заплановано коштів (тис.грн.)	Фактично виділено (тис.грн.)	Заплановано коштів (тис.грн.)	Фактично виділено (тис.грн.)	
1	2	3	4	5	6
Всього:					
1) Проведення заходів по удосконаленню умов і охорони праці	36	30	41	33	+3
2) Проведення медичного обстеження	25	23	30	27	+4

Продовження таблиці 2.12

1	2	3	4	5	6
3) Соціальна допомога й організація дозвілля працівників : в т.ч.					
- Видано путівок до дитячих оздоровчих центрів;	80	68	98	84	+16
- Видано путівок до баз відпочинку.	72	65	82	73	+8
4) Соціальні виплати: в.т.ч.					
- Винагороди по виходу на пенсію;	6	5,5	8,0	7,8	+2,3
- Виплати на ювілейї;	0,4	0,4	0,6	0,6	+0,2
- Матеріальна допомога ветеранам;	8,0	8,0	6,0	6,0	-2,0

- Придбання подарунків на новорічні свята.	3,0	3,0	4,5	4,5	+1,5
На свята;	2,0	2,0	3,0	3,0	+1,0
5) Забезпечення перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів	25	22	33	30	+8

З таблиці 2.12 видно, що на протягом 2020 року підприємством було заплановано та виділено більше коштів на фінансування соціальної програми розвитку (збільшення відбулося за рахунок росту цін).

Так на проведення заходів по удосконаленню умов і охорони праці було виділено на 3,0 тис.грн. більше коштів ніж у 2019 році.

На виплати соціальної допомоги й організації дозвілля працівників та членів їх родини: на путівки до дитячих оздоровчих центрів у 2020р. було виділено на 16 тис.грн. більше ніж у минулому році, а на придбання путівок до баз відпочинку на 8 тис.грн.

На проведення медичного обстеження працівників ЦРМО №1 було збільшено фінансування на 4 тис.грн. ніж у минулому році.

Також було збільшено фінансування у 2020 році таких соціальних виплат, як винагороди по виходу на пенсію на 2,3 тис.грн., виплати на ювілейі на 0,2 тис.грн., матеріальна допомога ветеранам була зменшена на 2,0 тис.грн. у зв'язку зі смертністю вказаної категорії, придбання подарунків на новорічні свята, сума збільшилась на 1,5 тис.грн. та на свята такі як: 8 березня, день металурга, на день народження заводу та цеху – збільшилась сума на 1,0тис.грн.

Виходячи з принципу "кадри вирішують все", керівництво постійно демонструє роботу з задоволення вимог і чекань персоналу підприємства показуючи перспективу просування по службі наділяючи найбільш перспективних співробітників додатковими повноваженнями, надаючи усім

рівні стартові можливості. Активно заохочується участь працівників підприємства в прийнятті управлінських рішень методом проведення загальних і диференційованих зборів, створенням спеціальних робочих груп, орієнтованих на рішення чітко поставлених задач і досягнень визначених цілей. При цьому велика увага приділяється підготовці й освіти персоналу, укладаються договори з різними навчальними закладами.

Пріоритет, звичайно, за рішенням генерального директора віддається молодим, перспективним працівникам, тим самим прив'язуючи фахівців до підприємства, даючи можливість виявити себе найбільшою мірою. Задоволеність персоналу підвищується також за рахунок створення здорової робочої атмосфери в колективі, організації технічно оснащених робочих місць.

Таким чином, підприємство здійснює продуману стратегію в питаннях управління персоналом, спираючись при цьому на світовий і вітчизняний досвід роботи з кадрами.

3 НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1 Шляхи поліпшення використання трудових ресурсів на підприємстві (ЦРМОН№1)

Витрати на поліпшення використання трудових ресурсів повинні розглядатися підприємством, як довгострокові інвестиції; кадрове планування переплітається з виробничим, і працівники стають об'єктом корпоративної стратегії. Необхідно активно впроваджувати групову організацію праці, у зв'язку з чим необхідно зробити акцент на створення команди, на розвиток здібностей людей і формування корпоративної культури.

Кадрові служби повинні вирішувати організаційні й аналітичні питання, а також надавати підтримку лінійним керівникам із метою полегшити адаптацію працівників на підприємстві. У концепції людських відносин стверджується, що людина сьогодні прагне: по-перше, до способу існування в соціальному зв'язку з іншими людьми і, по-друге, – як частина цього до економічної функції, що потрібна групі й цінується нею [31].

На ефективність роботи впливає не лише його загальне забезпечення трудовими ресурсами, а й їх якісний склад. За інших однакових умов вищих результатів праці підприємство може домогтися при умові забезпечення кваліфікованими робітниками, спеціалістами з вищою та середньою спеціальною освітою. Раціонально вести виробництво і підвищувати продуктивність праці підприємство спроможне лише тоді, коли воно точно знає, коли, скільки та якої кваліфікації йому потрібні працівники, щоб своєчасно та якісно виконати необхідний обсяг робіт.

При наймі робочої сили потрібно пам'ятати, що час - це особливий ресурс, який неможливо покласти на зберігання, купити чи взяти в кредит або якимось чином збільшити в обсязі. Тому фактор часу є вирішальним. Досягти підвищення виробітку працівників цеху можна лише за умови раціонального використання всіх категорій працівників підприємств.

Підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції та забезпечення на цій основі високої конкурентоспроможності підприємства, його прибутковості безпосередньо пов'язані з пошуком і використанням внутрішніх резервів. Успішне виконання цього завдання значною мірою залежить від ефективності механізму стимулювання, від того, наскільки економічні умови сприяють широкому застосуванню прогресивних норм трудових затрат.

Система мотивації і стимулювання працівників підприємства характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або колектив до досягнення індивідуальних та загальних цілей діяльності підприємства. В її основі лежать психологічні аспекти, які включають функції потреб, очікування та сприймання працівником справедливості винагороди.

Система стимулювання праці повинна бути заснована на таких принципах:

- зацікавленості кожного працівника підприємства в підвищенні ефективності використання виробничих ресурсів;
- збільшенні прибутковості;
- відповідності між особистими інтелектуальними і фізичними зусиллями працівників і розміром індивідуального отриманого доходу (оплати праці);
- обґрунтованості співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працівників, виходячи з кваліфікації, досвіду та складності виконуваних робіт і функцій.

Можна внести ряд пропозицій по поліпшенню використання трудових ресурсів на підприємстві (ЦРМОН№1), які дозволять досягти більше позитивних результатів.

1) Доцільним буде застосування гнучких тарифних ставок, почасово-преміальної оплати праці; уточнення показників преміювання з метою досягнення певних результатів.

Значну роль у підвищенні трудових показників необхідно відводити матеріальному стимулюванню працівників. Складовою механізмом заохочення працівників підприємства є одноразові премії та винагороди, які мають цілком конкретне призначення. Доповнюючи системи оцінювання трудового внеску працівників, ці елементи значно підвищують гнучкість і дійовість організації заробітної плати. Одноразові премії та винагороди є ефективною формою матеріального і морального стимулювання тому, що, як свідчить практика, людям властива висока адаптивність і швидке звикання до незмінної, сталої системи стимулювання. Якщо позитивне заохочення стає очікуваним, то воно втрачає свою мотиваційну силу – працівник просто перестає реагувати на нього. Також запроваджуючи виплату одноразових премій і винагород, роботодавець може заохочувати і розвивати в працівників якості, що безпосередньо впливають на ефективність роботи, проте не підлягають точній кількісній оцінці (авторитет в колективі, відданість підприємству, творче ставлення до роботи, загальна й професійна культура, сумлінність тощо). За критерій ефективності будь-якої системи преміювання слід брати реальну зацікавленість працівників у досягненні якомога кращих індивідуальних і колективних результатів праці, у якомога повнішому використанні свого творчого потенціалу.

Вибір показників і умов преміювання залежатиме від завдань, які поставлено перед робітником або бригадою. Для працівників основного виробництва показниками преміювання можуть бути:

- у разі стимулювання поліпшення якості робіт;

- у разі стимулювання освоєння нової техніки і прогресивної технології – скорочення термінів освоєння; підвищення коефіцієнта змінності роботи нових типів машин, високопродуктивного обладнання; підвищення коефіцієнта його завантаження; зниження експлуатаційних витрат;

- у разі стимулювання зниження матеріальних витрат – зменшення технологічних витрат проти планового рівня;

- у разі стимулювання зростання продуктивності праці – збільшення виробітку продукції, зниження її трудомісткості.

Одночасно, додаткові зусилля працівників, стимульовані премією, повинні покривати витрати на виплату цих премій. Виплата премій повинна відбуватись за рахунок коштів підприємства в межах прибутку.

Для подальшого підвищення ефективності стимулювання за зниження трудомісткості продукції необхідно дотримуватися таких умов:

- заохочувати робітників до якомога скорішого освоєння нових норм виробітку, а спеціалістів – до створення необхідних умов для високопродуктивної праці робітників;

- ширше залучати робітників до розробки і впровадження заходів з плану технічного розвитку та організації виробництва, а також нових норм праці;

- створювати на кожному робочому місці умови для швидкого освоєння нових, технічно обґрунтованих норм.

2) Удосконалення організації виробництва і праці. До основних факторів виробничого середовища відносять фізичне зусилля, нервові напруження, робоче положення, монотонність роботи, температуру, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні, забруднення повітря, виробничий шум, вібрацію, освітленість у робочій зоні тощо.

На працездатність людини також впливають особистісні фактори: настрої, ставлення до праці, стан здоров'я та ін. Тому в першу чергу підприємство має слідкувати за дотриманням санітарних норм, розроблених науково-дослідними установами.

Раціональна організація трудових процесів означає правильну організацію і обслуговування робочого місця. Кожне робоче місце має свої специфічні особливості, які необхідно враховувати при його організації. Однак є загальні вимоги при організації будь-якого робочого місця.

Серед них такі: суворе дотримання встановленої технології, організація та оснащення робочого місця, у тому числі повне забезпечення і раціональне розміщення знарядь праці і матеріалів, організація безперебійного обслуговування робочого місця матеріалами, раціоналізація робочих рухів, створення та підтримка оптимальних і сприятливих санітарно-гігієнічних та естетичних умов праці, підтримка ритмічності і безперервності процесів праці.

3) Підвищення кваліфікації працівників

Потреба підприємства в підвищенні кваліфікації її співробітників обумовлена: змінами зовнішнього і внутрішнього середовища, удосконаленням процесу управління, освоєнням нових видів і сфер діяльності.

Конкретними завданнями підвищення кваліфікації є:

- забезпечення ефективного виконання нових завдань;
- підвищення гнучкості управління і придатності до інновацій;
- просування по посаді або в горизонтальному переміщенні;
- освоєння нових професій;
- підвищення розряду і адаптація працівників до нової техніки та технології.

Підготовка кадрів здійснюється в системі, що дозволяє фахівцю, насамперед, придбати знання, необхідні для майбутнього виконання необхідного завдання. Придбані знання використовуються для формування уміння. Уміння розглядається як процес ефективно організації тимчасових зв'язків на основі раніше отриманих знань. Чим ширше обсяг знань, тим різноманітніше уміння. Уміння дозволяє виробити у виконавця важливі виробничі якості: організованість, здатність правильного вибору прийомів і методів, а також оцінки результатів своєї діяльності. Воно може бути придбаним різними засобами, у тому числі інструктажем, наслідуванням

кращим зразкам трудової діяльності, особистим пошуком. Тому різноманітні й уміння:

- пізнавальні;
- загально-трудові;
- конструктивно – технічні;
- організаційно – технологічні;
- операційно-контрольні.

Високим за рівнем варто вважати уміння, що вимагає великих знань і використовує різноманітні прийоми й методи праці. Уміння відрізняються від знань тим, що завжди зв'язані з практикою.

Підприємство розробляє свій план підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, що є складовою частиною планів з праці. Такий план складається на основі аналізу фахового складу працюючих і має на меті встановлення такої їх структури працюючих, яка найбільше задовольняла б потреби даного виробництва і передбачала розвиток підприємства, його технічне переозброєння у майбутньому, можливі зміни обсягів виробництва.

4) Варто також звернути увагу на поліпшення системи контролю за обліком робочого часу, для підвищення ефективності його використання. Із цією метою доцільним буде розробити і увести на підприємстві автоматизовану систему контролю робочого часу.

5) Доцільним буде підвищення рівня впровадження в практику підприємства принципу полівалентності персоналу. Із цією метою організувати усередині підприємства семінари для вивчення основ суміжних спеціальностей.

6) Позитивні результати дасть також оптимізація інформування трудового колективу про стан справ на підприємстві, основних економічних показниках, успіхах і прорахунках. Крім того, необхідно періодично організувати психологічний тренінг керівників підприємства для виявлення шляхів рішення насущних проблем організації управління підприємством.

7) Дуже важливим і корисним нововведенням стане практика, що нині не застосовується підприємством, створення при необхідності спеціальних груп для рішення конкретних завдань.

До таких завдань, розв'язуваним кадровими службами організації можна віднести наступні:

- автоматизована обробка дані анкетування і тестування потенційних співробітників організації;
- оцінка ступеня відповідності характеристик працівника принципам і вимогам, пропонованих організацією при прийомі на роботу;
- підбор, оцінка ділових якостей і розміщення персоналу;
- ведення адміністративної практики організації;
- активна взаємодія з кадровими агентствами;
- оперативна взаємодія з територіально розділеними підрозділами організації;
- обробка масивів даних для пошуку необхідної інформації;
- аналіз проблеми кадрового складу і вироблення принципів і методів управління персоналом.

Рішення основної частини перерахованих завдань можливо з використанням локальної обчислювальної мережі. Використання технології обчислювальних мереж дозволить зняти величезну частку інформаційних завдань для того, щоб звільнити людину від чистої механічної діяльності і створити умови для творчої роботи. Локальні обчислювальні мережі допомагають реалізувати концепцію комплексної автоматизованої обробки інформації.

Створення комплексної автоматизованої системи включає послідовність ряду етапів:

- автоматизація процесів збору, зберігання і видачі даних;
- використання устроїв для автоматизованої обробки текстової інформації;

- інтеграція відособлених процесів обробки цифрової і текстової інформації за допомогою електронної пошти.

Процес проектування і розгортання локальної комп'ютерної мережі є досить трудомістким і вимагає високої кваліфікації фахівців, які займаються установкою мережі. Топологія обчислювальної мережі може збігатися з організаційною структурою підприємства, а може істотно відрізнятися від неї. Побудова топології мережі визначається цілим рядом специфічних факторів. Використання локальних обчислювальних мереж відкриває двері до використання технології інформаційних баз даних. Багато закордонних фірм мають у своєму арсеналі бази даних, у яких зберігатися інформація про кадровий склад працівників. База даних постійно оновлюється і містить максимально докладну, систематизовану по найрізноманітніших ознаках інформацію, обумовлену специфікою діяльності кадрового органу. Робота з вибірками з бази даних різної складності дозволяє стежити за укомплектованістю штатів, переміщенням кадрів усередині підприємства, набором і звільненням працівників, підвищенням їхньої кваліфікації, а також дозволяє вирішувати цілий ряд інших завдань.

8) Потрібно також приділити більша увага нематеріальній мотивації на підприємстві, а саме: відродити практику конкурсів на звання «Кращий працівник місяця» і т.д., щоб створити на підприємстві дух здорового змагання; ширше вводити поздоровлення співробітників зі святами, у тому числі особистого характеру. Також не мало важним є моральне стимулювання забезпечення соціальної справедливості, тобто точного обліку й об'єктивної оцінки трудового внеску кожного працівника. Переконаність в обґрунтованості, справедливості визнання трудових заслуг працівника, у правильності його заохочення піднімає моральний авторитет праці, піднімає особистість, формує активну життєву позицію. Особливе значення має принцип гласності морального заохочення, тобто широкої інформованості всього колективу. Всебічна інформація про результати, досягнуті працівниками й урочистою обстановкою при врученні нагород. Для цього необхідно кожного працівника

інформувати не тільки усно, але й видати брошуру з моральними стимулами за якісну роботу. І на видному місці, на підприємстві, вивісити плакат - таблицю із занесенням прізвища й балів кожного працівника, і дошку пошани. Поява фотографії співробітника на Дошці пошани як мінімум викликає цікавість у його колег. А частіше змушує задуматися. Але, щоб цей інструмент працював, критерії визначення кращих повинні бути простими та зрозумілими. А крім того, визнання не повинне повисати в повітрі. Воно повинне приводити або до якихось матеріальних заохочень, або, що ще краще, до розширення можливості кар'єрного росту. Відзначаючи кращих, роботодавець задає рольову модель всім іншим – яким треба бути, щоб тебе відзначили в даній компанії, відзначають експерти.

9) Необхідно також звернути увагу на стиль проведення нарад. На сьогоднішній день організаційні наради найчастіше проходять у формі монологів представників керівництва. Варто домогтися того, щоб наради проходили у вигляді неформальних дискусій, під час яких не тільки представники керівництва, але і інші співробітники могли вільно висловлювати свою думку.

10) Варто також розробити і на рівні підприємства оформити нормативно систему заохочення працівників за висування нових робочих ідей, у тому числі і матеріально заохочувати творчих працівників, однак не час від часу, як це робиться зараз, а на рівні чітко фіксованих доплат за конкретний внесок.

Удосконалення організаційно – економічного механізму системи управління персоналом бажано зробити одним з головних напрямків діяльності керівництва підприємства.

Для прогнозування своїх потреб у персоналі з метою забезпечення цілеспрямованого розвитку працівників організація:

- мати у своєму розпорядженні чіткий опис усіх робочих місць та посад (обов'язки, функції, права і відповідальність персоналу);
- визначити кваліфікаційні вимоги для персоналу, потрібні професійні знання, уміння та навички, санітарно-гігієнічні характеристики робочих місць і

посад, їхні вимоги до індивідуальних психофізіологічних та соціально-психологічних особливостей персоналу;

- зіставити потім зазначені вимоги до персоналу з фактичним рівнем професійної придатності працівників, ступенем розвитку їх компетенції.

Після виконання зазначених процедур організація розробляє конкретні заходи щодо усунення виявлених розбіжностей між фактичним рівнем професійної придатності персоналу, ступенем його розвитку та необхідними для підприємства рівнями професійної придатності і компетенції працівників відповідно до обраного варіанта стратегії управління організацією.

Велике значення для забезпечення конкурентоспроможності персоналу організації має стимулювання розвитку працівників і раціональне використання їх компетенції. Набуті працівниками в процесі професійного навчання знання, уміння і практичні навички не принесуть ніякої користі організації, якщо робітники чи фахівці з вищою освітою не зацікавлені їх реалізувати з максимальною ефективністю, не виявляють інтересу до свого професійно-кваліфікаційного просування тощо.

У цьому розумінні професійні інтереси персоналу, його мотивація та устремління є винятково важливими складовими конкурентоспроможності персоналу організації. Їх значущість має виражену тенденцію до зростання. Щодо покращення системи планування персоналу в ЦРМО №1, можна запропонувати такі заходи:

- запроваджувати зарубіжний досвід в управлінні плануванням персоналу;

- підбір персоналу здійснювати за такими основними критеріями, як освіта, практичний досвід роботи, психологічна сумісність, уміння працювати в колективі;

- вивчати сильні і слабкі сторони особистості працівника і підбирати для нього відповідне робоче місце;

- підготовлювати та навчати кадри для власних потреб;

- також доречним буде залучення працівників з інших організацій, підприємств;

- керуватися системним підходом в управлінні персоналом, тому що він надасть змогу оперативніше реагувати на непередбачені події, запобігти небажаним наслідкам;

- підготовка та підвищення кваліфікації працівників мають тривати безперервно, з урахуванням цілей організації.

Урахування особливостей трудової діяльності працівників створює можливість побудови ефективних систем мотивування праці і, як результат, забезпечує розвиток комунікаційних систем і підвищення ефективності діяльності всього підприємства.

3.2 Підходи щодо удосконалення планування соціального розвитку підприємства

Серед соціальних відносин, що виникають в процесі взаємодії людей на підприємстві, найважливішим можна визнати відношення працівника до праці. Від нього залежить стан реалізації на виробництві людського чинника, часто вирішального серед чинників ефективності. Відношення до праці характеризує ступінь використання можливостей людини для високопродуктивної і високоефективної діяльності на підприємстві. Воно виявляється в трудовій мотивації, в самооцінці рівня задоволеності працею і у відповідній поведінці працівників. Мотивація трудової діяльності і самооцінка задоволеності працею представляють внутрішній стан людини, зовнішній же прояв його відношення до праці виражається в трудовій поведінці, в певній соціальній активності. Визначальну дію на формування відношення до праці надає мотивація трудової діяльності, як сукупність внутрішніх спонукальних сил-потреб, інтересів, цінностей, ціннісних орієнтацій, установок, мотивів, ідеалів і зовнішніх спонукальних сил - стимулів підвищення трудової активності працівників.

Колектив підприємства є найближчим соціальним середовищем для кожного працівника, і саме він забезпечує його постійний розвиток та підтримку. Сучасне підприємство для працівників виступає не тільки господарською сферою матеріального забезпечення, але й соціальною, в якій задовольняються матеріальні потреби й інтереси нематеріального характеру. А для того, щоб це середовище розвивалося, необхідно управляти процесом соціального розвитку трудового колективу.

На рисунку 3.1 представлено модель соціального розвитку колективу цеху по ремонту металургійного обладнання з визначенням складових даного процесу. Центром уваги цієї моделі є особистість, що виступає головним елементом колективу підприємства. В свою чергу особистості потрібно безпосередньо розвиватися як самостійно – розумово, по трудовому, фізично, культурна, естетично, морально, так и на роботі в трудовому колективі де підприємство повинно забезпечити всі необхідні для цього заходи, а саме: організація праці, задоволення соціально-побутових потреб, стимулів до праці, задоволення фізичних і культурних потреб, структуру колективу, створити сприятливий клімат та соціальну активність колективу.



Рисунок 3.1 Модель соціального розвитку колективу ЦРМО №1

Для правильного формування цілей і завдань планів також враховується взаємозв'язок соціального і економічного розвитку колективу. Взаємозв'язок соціального і економічного розвитку виявляється в тому, що досягнення соціальних цілей ґрунтується на економічному зростанні: колектив може ставити тільки ті соціальні завдання, для вирішення яких створена матеріальна база.

Соціальний розвиток колективу, виступаючи елементом економічного розвитку, формує додаткові конкурентні переваги підприємства. Формування й підтримка стійких конкурентних переваг розглядається як одна із цілей ділової

стратегії підприємства, що виробляється на основі функціональних стратегій. Широке розмаїття видів господарської діяльності підприємства з одного боку, і складна внутрішня структура соціально розвитку колективу – з іншого, зумовлюють можливість одночасної реалізації декількох функціональних стратегій.

Загальна стратегія соціального розвитку колективу: спрямована на підтримку конкурентних переваг підприємства, містить у собі набір функціональних стратегій соціального розвитку колективу підприємства.

З метою задоволення соціальних потреб працівників ремонтного цеху складемо проект плану соціального розвитку. Рішення питань соціального розвитку колективу підприємства є одним з найважливіших факторів підвищення ефективності виробництва. Цей план являє собою обгрунтовану та матеріально забезпечину систему заходів, спрямованих на удосконалення соціальної структури кадрів підприємства, покращення умов праці та побуту працівників, підвищення трудової активності.

Складемо проєкт плану соціального розвитку:

1) Вдосконалення соціальної структури колективу.

Необхідно провести заходи по скорочення частки важких і шкідливих для здоров'я робіт, скоротити частку малокваліфікованої праці, на підвищення освітнього і кваліфікаційного рівнів працівників. Окремо розглянути працю жінок, підлітків, осіб літнього віку;

2) Соціальні чинники розвитку виробництва і підвищення його економічної ефективності.

Необхідно провести заходи, пов'язані з технічним переозброєнням виробництва, з впровадженням нової техніки і технології (проекування прогресивних форм організації і оплати праці, зниження його монотонності). З метою доцільного використання різних форм зайнятості та насичення виробництва високопродуктивною технікою необхідно загострити проблему вивільнення працівників та забезпечення зайнятості персоналу підприємства для цього потрібно: ввести режими гнучкого робочого часу. В умовах

зростання технічної озброєності підприємства слід підтримувати навчання без відриву від виробництва. Передбачити заходи по стимулюванню раціоналізації і винахідництва.

3) Поліпшення умов праці і побуту працівників. На ділянці цеху по ремонту агло-доменного обладнання необхідно передбачити заходи по оздоровленню виробничого середовища, по заміні устаткування, підвищення шкідливості і небезпеки, що є джерелом, або по надійній ізоляції такого устаткування. Необхідно приділити особливу увагу питанню забезпечення працівників житлом, дитячими дошкільними установами, місцями відпочинку.

4) Видача робітникам, як метод стимулювання праці, займів або ссуди. В організації можна практикувати видачу робітникам займів або ссуд (процентні або льготні). В основному можливість отримання ссуди є одним із мотивуючих факторів на підприємстві, який надається працюючим робітникам. Ссуда може браться робітником у банку з яким працює підприємство. Ссуди як правило надаються підприємством-роботодавцем на льготних умовах: на період (до 2-5 років) «процентний 4-5%, або льготний».

5) Виховання дисципліни праці, розвитком трудової активності і творчої ініціативи.

Необхідно розробити заходи направлені на стимулювання високої трудової і виробничої дисципліни, на розвиток різних форм залучення трудящих в справу вдосконалення виробництва. Паралельно з планом соціального розвитку колективу багатьма підприємствами розроблялися так звані соціальні паспорти підприємств. Цей досвід доцільно використовувати і в даний час.

Складемо проект соціального паспорту ЦРМО №1 (станом на
01.01.2011 року)

Загальна інформація по цеху.

Будівництво «Запоріжсталі» було почате 22 січня 1931 року на підставі рішення Верховної ради народного господарства СРСР від 3 травня 1929 року. Металургійний завод почав діяти 16 листопада 1933 року.

Цех по ремонту металургійного обладнання №1 – це один з найстаріших цехів на комбінаті, який був створений у 1935 році. 22 вересня ЦРМО-1 включає: будівля закритої естакади, розмір 72x22м., будівля мех.майстерні, розмір 72x15м., будівля котло-монтажної ділянки розмір 72x10м., відкриту естакаду розміри 55x30м., будівля АБК площа забудови 382м².

До складу ЦРМО-1 входить дві ділянки по ремонту устаткування і механічне відділення. Ділянка №1 складається з 5 бригад, загальною чисельністю 39 слюсарів і 14 електрогазозварників всього 53 людини. Ділянка №2 складається з 8 бригад, загальною чисельністю 36 слюсарів і 15 електрогазозварників. Силами двох ділянок проводяться ремонти в основних цехах комбінату.

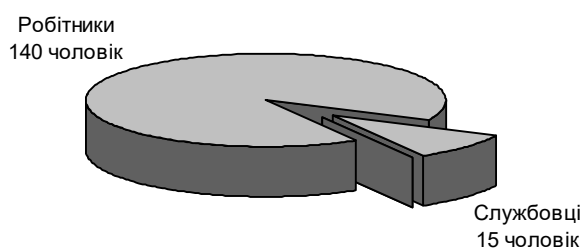


Рисунок 3.2 Чисельність працівників за станом на 01.01.2021 року 155 чоловік

Опис наявних соціально-економічних та екологічних проблем.

Цех по ремонту металургійного обладнання обслуговує 35% усіх ремонтних робіт по заводу. В цеху виробляють 25% усіх змінних деталей. Щорічно проводяться поточні та капітальні ремонти основних цехів комбінату.

Однак, на фоні потужного розвитку комбінату досить гостро стають питання розвитку соціальної сфери та питання соціального рівня працівників, які не можуть бути вирішені силами лише ремонтного цеху. На комбінаті

створені умови для соціального розвитку та забезпечення працівників комбінату самими необхідними потребами, а саме:

- Медичне обслуговування (лікарні, поліклініки, медпункти).
- Соціальна допомога й організація дозвілля працівників та членів їх родини (дитячі оздоровчі центри, будинок культури, спортивний комплекс, бази відпочинку та оздоровчі санаторії).
- Соціальна захищеність працівників (відрахування на загальнообов'язкове державне пенсійне та соціальне страхування, додаткове пенсійне страхування; пільгове харчування).
- Соціальні виплати (одноразова допомога у зв'язку з відходом на пенсію (три місячних оклада працівника, матеріальна допомога ветеранам, придбання подарунків на новорічні свята для дітей працівників).
- Профорієнтація та соціальна адаптація.

В рамках економії енергоресурсів цеху та у зв'язку з наявними екологічними проблемати працівниками ЦРМО-1 розроблені заходи щодо зниження витрат цеху, зокрема – економії енергоресурсів на виробництво.

ЦРМО-1, у виробництві, згідно розрахунку, використовує наступні енергоресурси і в наступній кількості:

- електроенергія – 110,49 тис.кВт (надається ЦСП);
- газ природний – 17 тис.мі (надається газовим цехом);
- стисле повітря – 120 тис.мі (надається ККЦ);
- кисень технологічний сж. – 5 тис.мі (надається ККЦ).

У зв'язку з вимогою по зниженню витрачання енергоресурсів цехом проведені наступні заходи.

1) У частині економії електроенергії проведена реконструкція електропривода колесо-токарного верстата 1836 на привід з терристорным перетворювачем частоти. Це впровадження економить 145 кВт в годину, в місяць- 17400 кВт. Економія електроенергії складе 36,186 тис.кВт/ч в місяць від розрахункових даних. Цехом буде використано в місяць 74,304 тис. кВт/ч.

2) У частині економії природного газу. Складений графік відключення ковальською печі на підготовчі роботи. Згідно розрахунку, споживання газу природного ковальським відділенням складає 833,7 м³ в добу. Ухвалено рішення не запускати ковальську піч кожен понеділок та в середині місяця. Таким чином, простій печі ковальською складе 9 діб, що приведе до економії природного газу в кількості 7,5 тис. м³ від розрахункової кількості. Таким чином в місяць. буде витрачено 9,5 тис. м³.

3) У частині економії кисню технологічного стислого. Кисень технологічний в ЦРМО-1 використовується для роботи різаків. Згідно розрахунку – на 2009г, затвердженого Технічним директором, і узгодженого з відділом головного енергетика, ЦРМО-1 споживається 2,742 тис. м³ кисню.

4) У частині економії стислого повітря. Стисле повітря використовується цехом в кількості 120 тис. м³ по наступних напрямках: ковальське відділення – 66 тис. м³, що складає порядка 55% загальної кількості стислого повітря; для забезпечення роботи устаткування механічною майстернею і монтажної ділянки – 12 тис. м³ (10% від загальної кількості); забезпечення роботи шліфувальних машин – 42 тис. м³ (35% від загальної кількості).

У частині економії стислого повітря здійснені наступні заходи: У зв'язку з простоем печі ковальською, який за підсумками місяця складе 9 діб, споживання стислого повітря скоротиться на 29,7 тис. м³, що складе 36,3 тис. м³.

Начальник ЦРМО-1

Прогресивний соціальний розвиток колективу забезпечує зростання соціальної активності працівників, що веде до підвищення відповідальності за результати колективної праці, росту продуктивності праці, скороченню втрат робочого часу, тобто забезпечує додатковий економічний ефект, виступає важливим джерелом економічного розвитку.

Формується цикл: економічний розвиток - соціальний розвиток - зростання соціальної активності працівників - економічний розвиток на новому більш високому рівні. Запропонований підхід дозволив визначити основні результати соціального розвитку колективу підприємства (рисунок 3.2).

Соціальний розвиток колективу тісно пов'язаний з розвитком соціальної сфери підприємства, елементом якої, зокрема, вважаються відносини власності. Відносини власності є відбиттям існуючих виробничих відносин, визначають суспільну форму праці, власність на вироблений продукт, інтелектуальну власність, від їх характеру залежить ступінь розвитку всіх елементів самої соціальної сфери, від розміру власності залежить існування того чи іншого елемента соціальної сфери. Відносини власності можна визначити як основний, базовий елемент системи соціального розвитку колективу підприємства.

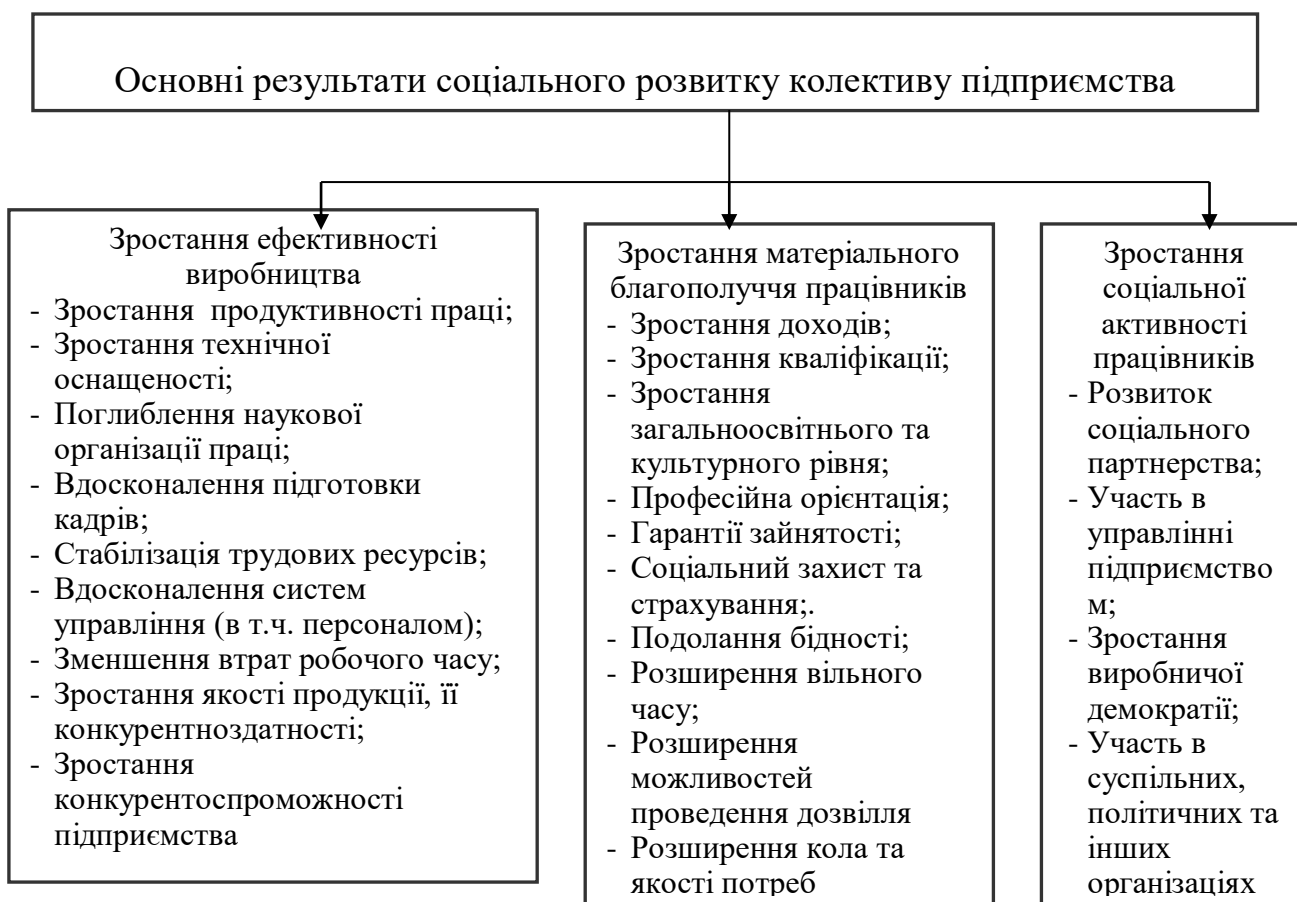


Рисунок 3.2 Основні результати соціального розвитку колективу підприємства

Найбільш прогресивним вважається розвиток соціальної сфери на основі реалізації інтересів усього трудового колективу, що веде до підвищення якості не тільки трудового життя, але й життя в цілому. За таких умов більш повно буде забезпечуватися єдність сторін способу виробництва, де працівник одночасно виступає і як носій робочої сили (фактор виробництва) і як суб'єкт виробничих

відносин (у тому числі відносин власності), що дозволить зняти багато протиріч.

Для характеристики рівня розвитку соціальної сфери підприємства необхідно звернути особливу увагу на:

- 1) відносини власника;
- 2) потенціал підприємства, як основу існування елементів соціальної сфери;
- 3) соціальну інфраструктуру;
- 4) соціальні відносини колективу підприємства;
- 5) соціально-психологічний клімат;
- 6) мотиви трудової діяльності;
- 7) соціальний захист, соціальне забезпечення (включаючи гарантії зайнятості);
- 8) соціальну структуру колективу;
- 9) структуру, кількість й якість використання вільного часу;
- 10) змістовність праці, умови праці.

На додаток до плану соціального розвитку можна розробити спеціалізовані соціальні програми, такі, наприклад, як «Здоров'я», «Жіноча праця», «Молодь», «Житло» і інші.

Планування соціального розвитку трудового колективу забезпечує зростання соціальної ефективності, яка, разом з економічною ефективністю, є найважливішою передумовою і умовою благополуччя підприємства і його працівників.

В процесі трудової діяльності персоналу основні соціально-економічні результати можуть виражатися обсягом, складом та якістю продукції, товарів і послуг, умовами праці, безпечної роботи і здоров'ям працівників (захворюваністю), ставленням до праці, рівнем заробітної плати, наявністю прогулів і втрат робочого часу, числом конфліктів, скарг, страйків та іншими фінансово-економічними та соціально-трудовами факторами і показниками. Якщо підприємство забезпечують очікуваний рівень таких результатів для всіх працівників або членів трудових колективів, то у них з'являється мотивоване бажання вносити свій особистий і груповий професійний внесок у цю систему

на тому рівні витрат своїх сил і загальних результатів праці, який вони вважають прийнятним або можливим за даних трудових, мотиваційних або ринкових відносинах. Від того, наскільки організація або її підрозділ мотивовано визначають функції та обов'язки працівника при заданій оплаті праці, залежить і його сприйняття цілей системи і бажання забезпечувати необхідний або можливий результат. Стимулювання необхідного рівня результативності праці працівників можна домогтися двома шляхами: або підбираючи персонал з відповідної внутрішньої мотивацією, для якого важливе значення має своє внутрішнє задоволення досягати результату, або шляхом зовнішньої мотивації, при якій відбувається задоволення бажань і потреб людини через систему його стимулювання, як матеріального, так і морально.

3.3 Економічний ефект запропонованих заходів

Проведемо оцінку, запланованих заходів.

Спочатку проведемо розрахунок економічного ефекту від матеріального стимулювання працівників (виплати одноразової премії та винагороди). Розробляючи преміальну систему, потрібно передбачити показники і умови преміювання, розмір премій, круг заохочувальних працівників, періодичність преміювання. Встановлені показники і умови преміювання не повинні суперечити один одному, інакше поліпшення одних показників (умов) може спричинити погіршення інших. Показники преміювання будуть націлені на підтримку виконання виробничого завдання, забезпечення рівня якості та на подальше поліпшення початкового показника – перевиконання завдання по відношенню до попереднього.

Проведемо розрахунок економічного ефекту введення одноразової премії та винагороди працівникам ремонтних участків цеху по ремонту металургійного обладнання №1. При введенні щоквартальної одноразової премії та доплат за перевиконання або дострокове виконання поставлених завдань в розмірі 50% від посадового окладу отримаємо (таблиця 3.1):

Таблиця 3.1 Вихідні данні для розрахунку економічного ефекту від виплати одноразової премії та доплат

Працівники	Планове завдання на місяць (проведені ремонти)		Фактичне виконання за місяць (проведені ремонти)		Фактичне виконання за місяць з системою заохочення (преміювання) (проведені ремонти)	
	Кількість	Сума, тис.грн	Кількість	Сума, тис.грн	Кількість	Сума, тис.грн
Участок по ремонту металургійного обладнання №1	95	1139,6	93	1115	95	1139,6
Участок по ремонту металургійного обладнання №1	14	196,6	13	174,1	14	196,6
Всього	109	1336,2	106	1289,1	109	1336,2

Згідно даних таблиці 3.1 проведемо розрахунок місячного ефекту від матеріального стимулювання працівників (виплати одноразової премії та доплат) за наступною формулою:

$$E = (R_{\text{new}} - R_{\text{old}}) \quad (3.1)$$

де: R_{new} - новий результат діяльності;

R_{old} - старий результат діяльності.

$$E = 109 - 106 = 3 \text{ ремонту.}$$

$$E = 1336,2 - 1289,1 = 47,1 \text{ тис.грн.}$$

Тоді річний економічний ефект буде складатись:

$$E = 3 * 12 = 36 \text{ ремонтів.}$$

$$E = 47,1 * 12 = 565,2 \text{ тис.грн.}$$

1) Обрахуємо ефект від удосконалення організації виробництва і праці. До завдань раціональної організації праці належить обслуговування робочих місць, здоровими і безпечними умовами праці. Удосконалення організації робочих місць включає: визначення їх раціональної спеціалізації і на основі цього — оснащення робочих місць усім необхідним: технологічним і допоміжним устаткуванням, робочими меблями, організаційним і технологічним оснащенням, інструментами, пристосуваннями; раціональне зовнішнє і внутрішнє планування робочих місць. Важливим є вибір варіанта обслуговування робочого місця: визначення основних функцій обслуговування і визначення ступеня централізації цих функцій.

До організаційних заходів для вдосконалення умов праці і захисту працівників від виробничих небезпек належать: навчання працівників правилам техніки безпеки; забезпечення наявності, справності і застосування захисних засобів; контроль за станом умов праці і дотриманням вимог його охорони; аналіз причин виробничого травматизму, захворюваності і розробка заходів для їх попередження; упровадження раціональних режимів праці і відпочинку та заходів для зниження втоми від виробництва; проведення медикопрофілактичних заходів; забезпечення функціонування санітарно-побутового комплексу.

Ефективність системи може оцінюватися, з одного боку, як економічна віддача коштів, що затрачуються на стимулювання і впровадження самої системи, а з іншого — як ступінь її мотивуючого впливу на трудову поведінку працівника

Таблиця 3.2 Розрахунок місячного ефекту після покращення забезпеченості робочого місця

Трудові ресурси	Економія часу, год	Місячна економія часу, год	Середньогд. продуктив. праці, тис.грн/люд год	Витрати, тис.грн	Місячний дохід від впровадження заходу, тис.грн	Місячний прибуток/ витрати, тис.грн
працівники	1,0	22,0	0,02	0,8	0,44	-0,36
монтажники	0,5	11,0		0,6	0,22	-0,38
ремонтники	0,5	11,0		0,5	0,22	-0,28
Всього	2,0	44,0		1,9	0,88	-1,02

Оскільки за місяць діяльності цеху може покращити на 1,02 тис грн після впровадження заходу, то можемо обчислити, що повністю витрати воно покриє через 2 місяці та 5 днів. Відповідно, до кінця року, а саме за 10 місяців діяльності, прибуток підприємства після автоматизації робочого місця складе 8,8 тис.грн.

2) Доцільним буде підвищення рівня впровадження в практику підприємства принципу полівалентності персоналу. Із цією метою організувати усередині підприємства семінари для вивчення основ суміжних спеціальностей.

Для розрахунку ефективності впровадження заходу - суміщення професії - скористаємося даними таблиці 3.3

Таблиця 3.3 Вихідні дані для розрахунку економічного ефекту від суміщення професій

Показники	Кількість
Кількість слюсарів-ремонтників 6 –го розряду, які суміщають професію монтажників санітарно-технічних систем, чоловік	1
Годинна тарифна ставка слюсара-ремонтника 6 –го розряду	2,05
Середньомісячний баланс робочого часу слюсара - ремонтника 6-го розряду, годин	126
Доплата за суміщення професії слюсаря та електрогазозварювальника, %	35
Місячна тарифна ставка монтажника санітарно-технічних систем, грн.	1650

Проведемо розрахунок місячної економії витрат на оплату праці після впровадження заходу :

$$E_m = 1 * (1650 - 2,05 * 126 * 0,35) = 487,09 \text{ (грн.)}$$

Тоді річний економічний ефект буде становити :

$$E = 487,09 * 12 = 5845 \text{ (грн.)}$$

Таким чином, даний захід за рік дає економію розміром 5845 грн., а також тимчасове заміщення або зменшення середньоспискової чисельності на 1 чоловіка.

Результат, який отримуємо від усіх запропонованих методів за рік обрахуємо в таблиці 3.4.

3) Видача робітникам, як метод стимулювання праці, займів або ссуди.

Проведемо розрахунок на прикладі:

Протягом одного року можна видавати 1-2 ссуди робітникам, які дійсно цього потребують та які сумлінно та старанно виконують свої обов'язки на підприємстві. Сума однієї ссуди не повинна бути більшою ніж 25 тис.грн.

Так протягом року видана одна ссуда в розмірі 21 тис.грн. строком на 2 роки під 5% річних. Проведемо розрахунок отриманих від видачі ссуди відсотків, які отримає від цього підприємство:

$\% \text{ від користування} = (\text{сума ссуди} * \text{кількість днів в місяці} / \text{кількість днів за рік}) * \text{відсоткова ставка}$.

Зведемо розрахунки до таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 Суми щомісячних виплат по кредиту (грн.) за два роки

№ п/п	Місяць	Розрахунок суми пені	Сума пені	Тіло кредиту	Загальна сума до сплати
1	2	3	4	5	6
1	Січень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18

Продовження таблиці 3.4

1	2	3	4	5	6
2	Лютий	$(21000 * 28/365) * 5\%$	80,55	875	955,55

3	Березень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18
4	Квітень	$(21000 * 30/365) * 5\%$	86,3	875	961,3
5	Травень	$(21000 * 31/ 365) * 5\%$	89,18	875	964,18
6	Червень	$(21000 * 30/365) * 5\%$	86,3	875	961,3
7	Липень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18
8	Серпень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18
9	Вересень	$(21000 * 30/365) * 5\%$	86,3	875	961,3
10	Жовтень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18
11	Листопад	$(21000 * 30/365) * 5\%$	86,3	875	961,3
12	грудень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18
13	Січень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18
14	Лютий	$(21000 * 28/365) * 5\%$	80,55	875	955,55
15	Березень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18
16	Квітень	$(21000 * 30/365) * 5\%$	86,3	875	961,3
17	Травень	$(21000 * 31/ 365) * 5\%$	89,18	875	964,18
18	Червень	$(21000 * 30/365) * 5\%$	86,3	875	961,3
19	Липень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18
20	Серпень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18
21	Вересень	$(21000 * 30/365) * 5\%$	86,3	875	961,3
22	Жовтень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18
23	Листопад	$(21000 * 30/365) * 5\%$	86,3	875	961,3
24	грудень	$(21000 * 31/365) * 5\%$	89,18	875	964,18
Всього			2100,02	21000	23100,02

Таким чином підприємство підтримає свого робітника надавши йому ссуду, а само отримає додаткові кошти та економічний ефект в розмірі 2100,02тис.грн.

Таблиця 3.5 – Загальний ефект від проведених заходів на ЦРМО №1

Захід	Ефект, тис.грн
-------	----------------

Виплати одноразової премії та доплат	565,2
суміщення професій	5845
Видача робітникам займів або ссуд	2100,02
Всього	8510,22

Аналіз свідчить, що дані заходи не можна ігнорувати і потрібно переглянути політику трудових ресурсів з їх подальшим удосконаленням.

ВИСНОВКИ

Таким чином, в даній дипломній роботі ми дослідили економічну оцінку використання трудових ресурсів і результатів соціального розвитку на ЦРМО №1. Спочатку було розглянуто теоретичні основи використання трудових ресурсів, державне регулювання соціально-трудова відносин та характеристика джерел інформації аналізу трудових ресурсів. Були розглянуті такі основні поняття, як трудові ресурси, соціально-трудова відносини, заробітна плата інші заохочувальні та компенсаційні виплати, баланс робочого часу.

Далі ми здобули практичного досвіду використання трудових ресурсів і соціального розвитку.

Об'єктом дослідження випускної роботи було обрано ЦРМО №1, яке займається проведенням ремонту механічного обладнання цехів основного підприємства (ПАТ «Запоріжсталь»).

Була проведена організаційно-економічна характеристика цеха, схема керівництва, основні показники роботи за останній рік.

Наступним етапом було дослідження структури трудових ресурсів та використання робочого часу. Розрахунок продуктивності праці показав, що середня продуктивність одного працюючого зросла у звітному періоді на 4 %, а одного робітника — на 6,1 %. Але при цьому підприємство не досягло продуктивності праці, закладеної в плані підприємства 9,6 % в розрахунку на одного працюючого і 11,06% в розрахунку на одного робітника.

При проведенні аналізу складу і структури фонду оплати праці робітників ЦРМО №1 було встановлено, що питома вага фонду основної заробітної плати в 2020 році зменшилась із 78,5% до 78,15%. В той час, як фонд додаткової заробітної плати збільшився з 20,46% до 20,8%. Загальний фонд оплати праці в 2020 році зменшився на 1451,97 тис. грн.

При проведенні оцінки соціального розвитку підприємства за 2020 рік видно, що показники умов праці та охорони здоров'я невеликі, а саме рівень

професійних захворювань 0,11; рівень тимчасової непрацездатності 0,56. Показники культурних та соціально-побутових умов показують незабезпеченість працівників житлом, рівень забезпеченості складає 0,42, та не повне забезпечення оздоровчими таборами на 0,88; базами відпочинку на 0,69. На протязі 2020 року підприємством було заплановано та виділено більше коштів на фінансування соціальної програми розвитку (збільшення відбулося за рахунок росту цін). Так на проведення заходів по удосконаленню умов і охорони праці було виділено на 3,0 тис.грн. більше коштів ніж у 2019 році.

Також було збільшено фінансування у 2020 році таких соціальних виплат, як винагороди по виходу на пенсію на 2,3 тис.грн., виплати на ювілейї на 0,2 тис.грн., матеріальна допомога ветеранам була зменшена на 2,0 тис.грн. у зв'язку зі смертністю вказаної категорії, придбання подарунків на новорічні свята, сума збільшилась на 1,5 тис.грн. та на свята такі як: 8 березня, день металурга, на день народження заводу та цеху – збільшилась сума на 1,0 тис.грн.

І останнім нашим етапом дослідження необхідно було запропонувати напрямки поліпшення використання трудових ресурсів та соціального розвитку підприємства. За результатами проведеної роботи були предложені наступні шляхи поліпшення використання трудових ресурсів, а саме:

- застосування гнучких тарифних ставок, почасово-преміальної оплати праці; уточнення показників преміювання з метою досягнення певних результатів;
- удосконалення організації виробництва і праці ;
- підвищення кваліфікації працівників;
- поліпшення системи контролю за обліком робочого часу, для підвищення ефективності його використання;
- підвищення рівня впровадження в практику підприємства принципу полівалентності персоналу (суміжні спеціальності);
- оптимізація інформування трудового колективу про стан справ на підприємстві, основних економічних показниках, успіхах і прорахунках;

- створення при необхідності спеціальних груп для рішення конкретних завдань;

- застосовувати методи нематеріальної мотивації на підприємстві;

- розробити на рівні підприємства оформити нормативно систему заохочення працівників за висування нових робочих ідей, у тому числі і матеріально заохочувати творчих працівників

Також складено проєк плану соціального розвитку:

1) Вдосконалення соціальної структури колективу.

2) Соціальні чинники розвитку виробництва і підвищення його економічної ефективності.

3) Поліпшення умов праці і побуту працівників.

4) Видача робітникам, як метод стимулювання праці, займів або ссуди.

5) Виховання дисципліни праці, розвитком трудової активності і творчої ініціативи.

За результатами проведеної оцінки економічної ефективності отримано наступні результати. Економічний ефект від введенні одноразової премії та винагороди працівникам ремонтних участків цеху по ремонту металургійного обладнання №1 показав збільшення виконаної роботи, а саме проведених ремонтів за місяць на 3, або 47,1 тис.грн. за рік на 36 ремонтів, або 565,2тис.грн. Економічний ефект від суміщення спеціальностей складе економію коштів за місяць в розмірі 487,09 грн., за рік 5845 грн. Видача робітникам, як метод стимулювання праці, займів або ссуди, підприємство отримає додаткові кошти та економічний ефект в розмірі 2100,02тис.грн. Аналіз свідчить, що дані заходи не можна ігнорувати і потрібно переглянути політику трудових ресурсів з їх подальшим удосконаленням.

Таким чином, ми провели економічну оцінку використання трудових ресурсів і результатів соціального розвитку на ЦРМО №1, закріпили та поглибили знання, отримані в процесі навчання, вирішили поставлені завдання та логічно їх обґрунтували.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституцією України прийнятою 28.06.1996 № 254к/96-ВР .
2. Кодекс законів України про працю затверджений Законом №322-VIII (322а-08) від 10.12.1971р. ВВР, 1971, зі змінами та доповненнями.
3. Закон України «Про колективні угоди і договори» від 01.07.1993р. №3356-XII .
4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 №1045-XIV .
5. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року N 108/95-ВР .
6. Закон України «Про охорону праці» від 21 листопада 2002 року № 229-IV .
7. Закон України «Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 № 1533-III .
8. Закон України «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999р. №1105-XIV .
9. Бондар Н.М. Економіка підприємства: Навч. посібник./ Н.М. Бондар К.: Видавництво А.С.К., 2004.- 400 с.: іл.- (учнів. б-ка).
10. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально – трудові відносини:
11. Качана Є.П. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. Посібник/За заг. Ред. Проф. Качана Є.П. В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвичиний, В.М.Островерхов, Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська – Тернопіль: ТДЕУ, 2016.- 373с.
12. С.Ф. Покропивного Економіка підприємства: Підручник/За заг. ред. С.Ф. Покропивного. – Вид.2-е, перер. і доп.-К.:КНЕУ, 2003.- с. 74-99

13. М. А. Болюх .Економічний аналіз: Навч. посібник / М. А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбатов та ін.; За ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. - Вид. 2-ге, перероб. і доп. - К.: КНЕУ, 2014. - 556 с.
14. М.М.Пастернак .Економічний аналіз (Конспект лекцій Академії Державної податкової служби України) / М.М.Пастернак. Ірпінь, 2010. – 132с.
15. А.В. Шегда .Економіка підприємства: Навч. посіб. / А.В. Шегда, Т.М. Литвиненко, М.П. Нахаба та ін.; За ред. А.В. Шегди. – К.: Знання-Прес, 2011. – 335 с.
16. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. Посібник./ Завіновська Г.Т. - К.: КНЕУ, 2013
17. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія./ Колот А.М. – К.: КНЕУ, 2014.– 230 с.- Розділ I, Глава I-II, с. 7-37.
18. В. М. Данюк .Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. — К.:КНЕУ, 2004. — 398 с.
19. Макаровська Т.П., Бондар Н.М. Економіка підприємства. Навч. посібн. Для студ. Вищ. Навч. Закл./ Макаровська Т.П. – К.: МАУП, 2009.
20. Мних Є.В. Економічний аналіз на промислових підприємствах: Навч. посібник./ Мних Є.В., Буряк П.Ю. - Львів: Світ, 1998.
21. Пилипенко А.А. Економіка праці та соціально – трудові відносина: навчальний посібник/ С.М. Пилипенко, А.А.Пилипенко, І.П. Отенко. – Харків:Вид. ХНЕУ, 2014,-224с.
22. Примак Т.О. Економіка підприємств: Навч. посібник./ Примак Т.О – К.: МАУП, 2010
23. Семернікова І.О.Економіка підприємства: Навчальний посібник (Курс лекцій)/ Семернікова І.О., Мешкова-Кравченко Н.В. – Херсон: ОЛДІ - плюс, 2014. – 312 с.
24. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. / Савицкая Г.В.– Мн.: Новое знание, 2011. – 704 с.

25. Сідун В.А. Економіка підприємства: Навч. посіб./ Сідун В.А., Пономарьова Ю.В. - К.: Центр навчальної літератури, 2009.- 436 с.

26. Богиня Д.П. Сучасні проблеми соціально-трудових відносин, організації оплати праці та регулювання доходів в Україні. // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр.- Т.1/ НАН Украины. Ин-т экономики промышленности; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. - Донецк, 2009. - 372с.

27. Вольська В. В. Формування управління персоналу як фактор конкурентоспроможності персонала.//Економіка. Управління. Інновації. Електронне наукове фахове видання - Житомирський державний університет імені Івана Франка, 2010.-№2 (4) (E-mail: esurpin@mail.ru).

28. Гаврилюк І.В. Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності працівників та організацій.//Економіка. Управління. Інновації. Електронне наукове фахове видання - Житомирський державний університет імені Івана Франка, 2009.-№2 (E-mail: esurpin@mail.ru).

29. Гаврилюк І. В. Соціально-економічні проблеми управління персоналом на сучасних підприємствах. //Економіка. Управління. Інновації. Електронне наукове фахове видання - Житомирський державний університет імені Івана Франка, 2009.-№1 (E-mail: esurpin@mail.ru).

30. Колот А.М. Договірне регулювання соціально-трудових відносин: стан, шляхи удосконалення. // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. - Т.1/ НАН Украины. Ин-т экономики промышленности; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. - Донецк, 2009. -372с.

31. Уманський О.М., Сумцов В.Г., Гордієнко В.Д. Соціально-трудові відносини: Навч. посібник. /Уманський О.М., Сумцов В.Г., Гордієнко В.Д. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2010. – 480с.-Глава І-ІІ, с.7-51

32. Ущатовський К.В. Сучасні теоретико-методологічні підходи до управління персоналом на промислових підприємствах//Економіка

промисловості. Інститут економіки промисловості НАН України, Інститут регіональних досліджень НАН України - 2017. №49(1). E-mail: admin@ier.donetsk.ua