

Скічко К.О.
магістр
Горбань С.Ф.
кандидат технічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАПОРІЗЬКОМУ МАШИНОБУДІВНОМУ ЗАВОДІ ІМ. В.І. ОМЕЛЬЧЕНКО (ЦЕХ 610)

Необхідність удосконалення системи управління персоналом обумовлена вимогами сучасного розвитку економіки. Організаційно-економічні умови функціонування сучасних підприємств відрізняються потребою у кваліфікованих і компетентних фахівцях, посиленням ролі людського фактору як необхідних умов ефективності виробництва. Від забезпеченості підприємства персоналом та ефективності їх використання залежать обсяг та своєчасність виконання всіх робіт, ступінь використання обладнання, машин, механізмів і як наслідок – прибуток та низка інших економічних показників.

В сучасних умовах на промислових підприємствах країни недостатньо уваги приділяється формуванню системи управління персоналом як цілісної сукупності взаємодіючих елементів, що забезпечує прийняття економічно обґрунтованих управлінських рішень. Як показує практика, нині на підприємстві розв'язання проблем управління персоналом переважно обмежується вивченням питань матеріального стимулювання. Саме тому вирішення проблеми удосконалення системи управління персоналом та пошуку нових напрямів підвищення ефективності управління персоналом є актуальним завданням.

Метою проведення аналізу системи управління персоналом є забезпечення сприятливого іміджу, постійного пошуку можливостей для покращення роботи підприємства. Інформаційною базою для вивчення показників продуктивності системи управління персоналом на Запорізькому машинобудівному заводі імені В.І. Омеляченка (цех 610) є статистична звітність про працю, звіт про рух робочої сили, робочі місця, звіт про кількість працівників у керівному апараті та їхню оплату праці, дані з обліку робочого часу та відділу кадрів.

Система управління персоналом на Запорізькому машинобудівному заводі імені В.І. Омеляченка (цех 610) становить собою систему поглядів, вимог і принципів, які визначають основні напрямки, форми та методи роботи з персоналом і розробляються відділом кадрів з метою своєчасного забезпечення персоналу необхідною якістю та кількістю, сприяння повному реалізації трудових прав і обов'язків та раціональному використанню трудового потенціалу.

Для проведення більш детального аналізу управління персоналом на підприємстві було проведено аналіз системи управління персоналом з метою постійного пошуку можливостей для покращення продуктивності, включаючи використання різних методів мотивації персоналу. Дослідження базується на методах порівняння, опитування та аналізу економічних результатів діяльності

підприємства. Виявлено, що система управління підприємством відноситься є лінійно – функціональною.

Що стосується роботи підприємства, то можна зазначити: у звітному періоді на розробку та підготовку до серійного випуску нових видів авіаційних виробів, продукції загально технічного призначення та товарів народного споживання надіслано 85 млн. грн. власних коштів. Незважаючи на все вище зазначене частка виробництва товарів народного споживання значно скоротилася порівняно з минулими роками, а саме на 20%, і на сьогоднішній момент підприємство здебільшого веде реалізацію вже виготовлених товарів зі складу готової продукції.

Щодо саме продукції авіаційного призначення, то 2021 році підприємство збільшило об'єми виробництва та реалізації продукції, майже зберегла досягнутий рівень рентабельності, виконала планові показники. Зростання обсягів виробництва станом на 2022 рік у порівнянних цінах склало 80% до звітних даних 2021 року, зростання обсягу реалізації промислової продукції становить - 92%. У 2022 році виконано 70 контрактів на поставку серійних та ремонтних двигунів, приводів, електропідстанцій. Додатково забезпечено виконання 30 контрактів на поставку запасних частин.

Замовникам відвантажено товарної продукції на 3 млрд. 300 млн. грн., у загальному обсязі якої питома вага авіаційної техніки становила - 85%, продукція загально-технічного призначення - 3%, а товарів народного споживання - 1%. Питома вага продукції відвантаженої на експорт - 78%.

Чистий прибуток підприємства склав 1 млрд. грн. з високою рентабельністю продажів, рентабельність власного капіталу – 20%, що свідчить про ефективне управління фінансовими ресурсами.

Середній зарібок одного працівника промислово-виробничого персоналу за 2022 рік становив 12000 грн. (25% до звіту за 2021 р.). Заробітна плата старших майстрів становила – 13000 грн., майстрів дільниці 10 000 грн.

Організаційна структура підприємства – це система органів управління та структурних підрозділів підприємства, що містить назви органів управління та структурних підрозділів, відображає розподіл повноважень між структурними 31 підрозділами та їх підпорядкованість і дає змогу оптимізувати процес прийняття рішень, пов'язаних з виконанням поставлених завдань та цілей.

Згідно з проведеним дослідженням даних з персоналу на Запорізькому машинобудівному заводі ім. В.І. Омельченка (цех 610) можна зробити наступні висновки: присутні всі категорії персоналу, при цьому чисельність персоналу за 2020-2022 рр. зменшилась на 6 людей, зростання відзначене по категорії ІТР і службовців (3 людини).

У структурі персоналу за 2020-2022 рр. відбувся рух по показнику «питома вага робітників» (зниження на 1,9%), «питома вага ІТР і службовців» (підвищення на 1,86%).

Аналіз вікової структури трудових ресурсів на Запорізькому машинобудівному заводі ім. В.І. Омельченка (цех 610) показує, що на підприємстві у 2020 році переважають такі вікові групи як від 30 до 40 років - 80 чол., від 40 до 50 років - 68 чол. і від 50 до 60 років - 53 чол., тобто, на

підприємстві працюють співробітники всіх вікових груп. Чисельність працівників зменшилася у 2022 році у зв'язку з початком воєнних дій.

Аналіз складу працівників за трудовим стажем показав, що питома вага наймолодших співробітників, стаж яких становить менше п'яти років, становить на 2022 р.- 23,08%. Частка співробітників, стаж роботи яких від 5 до 10 років, становить на 2022р. - 34,00%. На частку найбільш досвідчених співробітників, які мають стаж роботи від 10 років, на 2022 р. припадає 42,91%. Найбільшу частку в складі персоналу складають працівники зі стажем роботи від 10 до 15 років. Порівняно з 2020 роком у 2022 році зросла кількість людей які мають стаж від 5 до 10 років, але зменшився показник у віці до 5 років та від 10.

Коефіцієнт обороту робочої сили, з прийняття станом на 2022 рік становив 0,14, зі звільнення – 0,03. Коефіцієнт поповнення за аналогічний період зменшився на 0,59. З аналізу фактичного фонду робочого часу, можемо зробити висновок, що він менший запланованого на 328512 години.

Після проведеного факторного аналізу за допомогою метода абсолютних різниць, визначено, що підприємство використовує трудові ресурси в повному обсязі, але дані за 2022 рік менші за рахунок того, що чисельність працівників знизилась. Для того щоб ефективно використовувати трудові ресурси та більш підприємству необхідно залучати кадри, як нові так і підвищувати кваліфікацію та навички тих людей які вже працюють.

З розрахунків бачимо, що в середньому одним працівником в 2022 році. відпрацьовано 223 дня, це менше ніж в 2021 році на 15 днів, або -11424 годин, таким чином підприємство знизило випуск виготовлення продукції із-за нестачі матеріалів та трудових ресурсів. Загальне зменшення робочого часу склало - 328512 годин або - 0,125%.

Оцінка роботи персоналу є постійним процесом, спрямованим на визначення відповідності якості характеристик персоналу вимогам посади або робочого місця.

Таким чином на Запорізькому машинобудівному заводі імені В.І Омеляченка (цех 610) наразі існує проблема у забезпеченні висококваліфікованими кадрами. У планах підприємства є збільшення чисельності персоналу за рахунок розробки методів мотивації та стимулювання працівників.

Література:

1. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2003. 272с.
2. Виноградський М.Д., Белова С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом. навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 504 с.