

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПЕРВОМАЙСЬКА ФІЛІЯ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ КОРАБЛЕБУДУВАННЯ
ІМЕНІ АДМІРАЛА МАКАРОВА

Кафедра економіки і
організації виробництва

“ДОПУЩЕНИЙ ДО
ЗАХИСТУ”

Завідувач кафедри

Гришина Л.О.

“ ” 2020 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

на тему: Трудовий потенціал підприємства та напрями
підвищення його використання

Виконала: студентка 62-Екмаг-19 групи

Гришина А.Ю.

(підпис)

Керівник роботи:

Декан ІЕФ ПФ НУК, к.е.н., доцент

(посада, науковий ступень вчене звання)

Жувагіна І.О.

(підпис)

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	8
1.1. Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії «трудовий потенціал» підприємства.....	8
1.2. Фактори формування та ефективності використання трудового потенціалу підприємства.....	19
1.3. Методичні підходи до оцінки розвитку трудового потенціалу підприємства.....	
Висновки до першого розділу.....	36
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТДВ «ПЕРВОМАЙСЬКДИЗЕЛЬМАШ»	37
2.1. Характеристика ТДВ «Первомайськдизельмаш».....	37
2.2. Дослідження складових елементів потенціалу підприємства	41
2.3. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу підприємства.....	49
Висновки до другого розділу.....	61
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	62
3.1. Пріоритетні напрями формування трудового потенціалу підприємства.....	62
3.2. Інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу ТДВ «Первомайськдизельмаш»	70
3.3. Організаційно-економічний механізм забезпечення ефективного використання трудового потенціалу підприємства	79
Висновки до третього розділу.....	86
РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ НА ТДВ «ПЕРВОМАЙСЬКДИЗЕЛЬМАШ»....	87
4.1. Аналіз умов праці й характеристика небезпечних і шкідливих факторів на робочих місцях підприємства.....	87
4.2. Гігієна праці та виробнича санітарія	89
4.3. Організація раціонального освітлення робочих місць підприємстві ...	92
4.4. Основні функції управління охороною праці на підприємстві. Фінансування і стимулювання заходів щодо охорони праці	96
4.5. Пожежна безпека.....	103
Висновки до четвертого розділу.....	106
ВИСНОВКИ	107
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	110
ДОДАТКИ	114

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	
ТП	Трудовий потенціал
УЕВТПП	управління ефективністю використання трудового потенціалу промислових підприємств
МУЕВТППП	механізм управління ефективністю використання трудового потенціалу промислових підприємств
СУЕВППП	система управління ефективністю використання персоналу на промислових підприємствах
ВТП	використання трудового потенціалу
УП	управління персоналом
УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ У ТАБЛИЦЯХ	
Тире (–)	Явищ не було
Символ (×)	Заповнення рубрики не має сенсу або недоцільне
Крапки (...)	Відомості відсутні
Нуль (0; 0,0)	Явища відбулися, але в одиницях вимірювання, менших за ті, що можуть бути виражені розрядами, використаними у таблиці

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасні тенденції в економіці України викликають необхідність по-новому сприймати сукупність ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності, включаючи й людські. Управління персоналом в умовах розвитку соціально орієнтованого суспільства вимагає врахування поряд зі здібностями працівників до праці також їхніх соціально-психологічних якостей, інтелектуального рівня, можливостей інноваційної діяльності, активізація яких дає можливість більш повно реалізувати трудовий потенціал. Розвиток трудового потенціалу, як вирішальна передумова соціально-економічної стабілізації, стає основою забезпечення продуктивності національної економіки. Відбувається ускладнення відтворювальних чинників стану трудового потенціалу, спостерігаються негативні тенденції у структурі зайнятості та якості робочої сили. Підприємства починають приділяти значну увагу розвитку свого трудового потенціалу.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження трудового потенціалу та управління ним розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як М. Армстронг, Д. Богиня, Е. Воронкова, В. Гриньова, І. Джаїн, М. Долішний, М. Дороніна, Р. Колосова, Ю. Одегов, В. Онікієнко, А. Панкратов, В. Пономаренко, О. Ястремська та ін. Аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій, присвячених дослідженню цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних досліджень і методичних розробок пов'язана з уточненням структури трудового потенціалу підприємства, визначенням переважних зовнішніх та внутрішніх факторів його розвитку, удосконаленням методичних підходів до комплексної оцінки рівня розвитку трудового потенціалу, а також з формуванням механізму

управління цим процесом. Саме цим зумовлюється актуальність теми кваліфікаційного дослідження.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є теоретичне узагальнення методичного забезпечення, а також розробка практичних рекомендацій щодо напрямів підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Досягнення поставленої мети обумовило необхідність вирішення наступних завдань:

визначити сутність і зміст поняття „трудовий потенціал підприємства” та його структурні складові;

обґрунтувати фактори розвитку трудового потенціалу підприємства;

уточнити сутність та взаємозв’язок складових функціонального механізму забезпечення ефективності використання трудового потенціалу підприємства;

сформувати систему показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства;

дослідити методику комплексної оцінки формування трудового потенціалу підприємства;

здійснити аналіз впливу показників розвитку трудового потенціалу на результати діяльності підприємства;

здійснити оцінку трудового потенціалу ТДВ «Первомайськдизельмаш»;

визначити стратегічні напрями формування та ефективності використання трудового потенціалу підприємства;

дослідити питання охорони праці на підприємстві.

Об’єкт дослідження – процеси ефективності використання та розвитку трудового потенціалу підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та практичні положення щодо управління розвитком трудового потенціалу підприємства на напрямів підвищення його використання.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою дослідження є фундаментальні положення загальної економічної теорії, дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених та фахівців з питань управління трудовим потенціалом підприємства.

У процесі дослідження використано наступні методи: теоретичного узагальнення – для визначення елементів структури трудового потенціалу підприємства; аналізу та синтезу – для обґрунтування факторів розвитку трудового потенціалу; статистичного аналізу – для вивчення, групування, порівняння, оцінки та інтерпретації фактичних даних про трудовий потенціал підприємств; зіставлення фактичних даних звітного року з даними за попередні роки; системного підходу – для визначення і обґрунтування показників системного аналізу трудового потенціалу підприємств; експертних оцінок – для оцінювання факторів та якісних показників розвитку трудового потенціалу; багатовимірний факторний аналіз – для виявлення впливу показників-факторів розвитку трудового потенціалу на результати діяльності підприємства.

Інформаційною базою дослідження стали праці провідних вітчизняних та зарубіжних вчених з питань управління трудовим потенціалом, нормативні документи, офіційні матеріали Державного комітету статистики України, дані фінансової звітності ТДВ «Первомайськдизельмаш».

Особистий внесок здобувача. Особистий внесок здобувача полягає в самостійному аналізі й узагальненні теоретично-методичних положень з питань управління трудовим потенціалом промислового підприємства та розробці практичних рекомендацій щодо вдосконалення цього процесу. Усі наукові положення, висновки і рекомендації, що виносяться на захист, отримані здобувачем особисто. Внесок у колективно опубліковані праці конкретизовано в списку публікацій.

Апробація результатів дослідження. Основні результати кваліфікаційної роботи оприлюднені в матеріалах Всеукраїнської науково-

практичної конференції «Проблеми розвитку регіонів: промисловий і економічний аспекти», присвяченої 100-річчю Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова, м. Первомайськ, 2020р.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, чотирьох розділів, висновку, 7 додатків на 16 сторінках, списку використаних джерел із 37 назв на 5 сторінках. Загальний обсяг роботи - 113 сторінок. Робота містить 26 таблиць, 14 рисунків. Обсяг основного тексту кваліфікаційної роботи становить 113 сторінок.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії «трудоий потенціал» підприємства

Інноваційна економіка провідних країн світу характеризується високою якістю людського капіталу та інвестиціями в його розвиток, рівнем освіти і науки, якістю життя населення країни, індексами людського потенціалу, привабливим інвестиційним кліматом, ефективним державним регулюванням економіки, наявністю в країні потужних інтелектуальних центрів технічного розвитку та виробництвом конкурентоспроможної продукції.

Перехід України до нового стану економіки – відновлення економіки – обумовлює і нові вимоги до управління трудовим потенціалом на підприємствах. Низький кваліфікаційний рівень працівників підприємства є однією з причин слабкої конкуренції, а це впливає на прибутки підприємства і обмежує фінансові можливості для підвищення кваліфікації і розвитку персоналу.

Сучасний стан інформаційних технологій підвищує вимоги роботодавців до професійнокваліфікаційного рівня робітників. Таким чином, метою підготовки кадрів на промисловому підприємстві постає підготовка конкурентоспроможного робітника, що зацікавлений у своїй роботі і докладає зусиль для підвищення її якості, в умовах економії ресурсів і зниження собівартості. Завдання раціонального використання трудового потенціалу персоналу промислових підприємств, його розвитку, як фактору конкурентоспроможності підприємства, мають стратегічне значення щодо визначення його місця у системі загального управління підприємством.

Так різним аспектам розвитку, використання і стимулювання трудового потенціалу присвячено праці відомих вітчизняних вчених: О.І. Амоши,

М.Г. Белопольського, І.І. Бажана, Д.П. Богині, О.А. Грішнєвої, Т.В. Гринько, В.В. Гончар, К.С. Жадька, Т.Г. Логутової, А.А. Меліхова, Р.О. Толпежнікова, Л.В. Шаульської, М.Л. Цуркана, А.М. Ягодзинського. Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого промислового підприємства, особливо в умовах сучасних змін до професійних знань робітника. Процес підвищення трудового потенціалу повинен бути безперервним та спиратися на підвищення професійних знань і кваліфікації.

Питання управління потенціалом підприємства досліджували вітчизняні і зарубіжні вчені: Б.М. Андрушків, Б.Є. Бачевський, Е.А. Божко, М.В. Верескун, В.М. Гончаров, В.Н. Гавва, Л.А. Горошкова, Д.А. Горовий, І.З. Должанський, І.В. Заблудська, Н.В. Краснокутська, Т.В. Калінеску, М.В. Макаренко, І.М. Майорова, О.І. Олексюк, І.М. Репіна, О.С. Федонін, О.В. Хаджинова.

Узагальнюючим показником становлення і розвитку людини в трудовій діяльності є трудовий потенціал. З погляду здатності до економічної діяльності, Трудовий потенціал – поняття, значно глибше і ширше за всі згадані раніше. Якщо поняття «робоча сила», «трудові ресурси», «людський капітал» розкривають кількісні характеристики запасів праці, то поняття «трудовий потенціал» пояснює «не тільки кількісні, а й якісні аспекти носіїв робочої сили, а також її функціонування у територіальних і галузевих розрізах» [5, с.20]. Поява поняття «трудовий потенціал» тісно пов'язана з розвитком більш широкого поняття «потенціал». Термін «потенціал» – від лат. *potentia* – означає сукупність наявних засобів, запасів, джерел, що можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства у певній галузі тощо [10]. Важливою ознакою потенціалу є його динамічність, здатність до змін, руху, розвитку. Як динамічна система, потенціал об'єднує в собі три рівні зв'язків часу та простору, які функціонують у єдності. По-перше, потенціал характеризує минуле. У цьому випадку він є «ресурсом», оскільки втілює у собі накопичені системою властивості, які дозволяють

функціонувати. По-друге, він відображає теперішнє, тобто, можливості, які реально використовуються. По-третє, він спрямований на майбутнє, а саме - постійно змінюється, розвивається, накопичує нові властивості, містить елементи майбутнього розвитку. Зауважимо, що подібне загальне трактування потенціалу виступає підґрунтям при проведенні нами дослідження категорії «трудовий потенціал». З одного боку, трудовий потенціал характеризує накопичені знання, вміння, здібності, які можуть бути використані в процесі праці. З іншого боку, він відображає реальний стан використання накопичених раніше знань, вмінь та здібностей. Нарешті, винятково важливим аспектом є його спрямованість на майбутнє, здатність до розвитку, наявність елементів, які згодом визначатимуть його майбутній стан [6, с.113].

«Сучасний економічний словник» трудовий потенціал країни, регіону, підприємства визначає, як наявні в цей час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [12].

За визначенням енциклопедії бізнесмена, економіста, менеджера, трудовий потенціал – це забезпеченість виробництва трудовими ресурсами, кваліфікація і рівень професійної підготовки яких відповідає їх виробничому потенціалу [14].

Визначення змісту поняття «трудовий потенціал» наведено у Концепції «Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року». Відповідно до цього документу, трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певними ознаками (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [15, с.48].

Для розкриття сутності економічної категорії «трудовий потенціал» здійснено ретроспективний аналіз змісту дефініції «трудовий потенціал».

Аналіз публікацій, присвячених дослідженням трудового потенціалу, свідчить про високу зацікавленість науковців існуючими проблемами в цій галузі та поступове формування теоретико-методологічних підходів до їхнього вирішення. Науковці, вивчаючи різні аспекти категорії «трудова потенція», застосовують низку підходів до трактування цього поняття.

Узагальнимо існуючі підходи до формулювання змісту трудового потенціалу, які найбільш повно відображають еволюцію поглядів стосовного його суті (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Дефініції поняття «трудова потенція підприємства»

Автор	Поняття
Борисов О.Б.	Трудова потенція – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу
Шаталова Н.І.	Трудова потенція – це міра існуючих ресурсів і можливостей, що безперервно формуються у процесі усього життя особистості, втілених у трудову поведінку та визначаючих його реальну продуктивність
Сарапука О.В.	Трудова потенція – узагальнена трудова дієздатність колективу підприємства, ресурсні можливості в сфері праці спискового складу підприємства, виходячи з його віку, фізичних можливостей, існуючих знань і професійно-кваліфікаційних навичок
Фролова Л.В., Ващенко Н.В., Данилюк А.	Трудова потенція – головний ресурс підприємства, оскільки завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентоздатна продукція
Янковська Л.А.	Трудова потенція підприємства можна визначити як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових
Линенко А.В., Шевченко О.Л.	Трудова потенція підприємства являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства

Функціональний підхід розглядає трудовий потенціал як ресурс, який може виконувати різноманітні функції з раціональним використанням усіх інших видів ресурсів (не тільки трудових, але й матеріальних, фінансових, інформаційних тощо) та досягати поставленої мети з мінімальними витратами.

Представником функціонального підходу є Л. А. Янковська, яка визначає трудовий потенціал підприємства як можливості його працівника за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових [15, с.201].

Ресурсний підхід базується на дослідженні трудового потенціалу як необхідного ресурсу підприємства, без якого неможливий виробничий процес. До прибічників даного підходу належить Л. В. Шаульська. Вона вважає, що трудовий потенціал – ресурсна категорія, що включає в себе джерела, засоби праці, які можуть бути використані для розв’язання будьякого завдання, досягнення певної цілі [19, с.116].

Стосовно демографічного підходу вчені зазначають, що функціонування трудових ресурсів залежить від територіального розташування, звичок, які притаманні населенню, що там проживає, та виникаючих потреб. Демографічний підхід сутності трудового потенціалу представлений у дослідженнях С. І. Пирожкова.

Він під трудовим потенціалом розуміє «розвинуту в даному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення, які реалізовані чи можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, НТП і системи відносин, пов’язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності» [20, с.23].

Структурний підхід ґрунтується на тому, що трудовий потенціал складається з окремих компонентів, таких як соціально-економічні, демографічні, професійні характеристики. На структурному змісті трудового

20 потенціалу наголошує Д. П. Мельничук, який вважає, що під трудовим потенціалом людини необхідно розуміти характеристику ефективності сполучення та збалансованості окремих структурних елементів її працездатності, а також характеристику відповідності змісту цих елементів вимогам зовнішнього середовища [21, с.226].

Вчений-економіст С. Г. Радько під вищезгаданим поняттям розуміє засновану на професійних знаннях, практичних навиках, особистісних та психофізіологічних характеристиках працівників здатність персоналу реалізовувати мету підприємства за належного матеріально-технічного, інформаційного та організаційного забезпечення процесу праці [22, с.36].

Представник трудовресурсного підходу В. В. Онікієнко вважає, що трудовий потенціал становить сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням його технологічної та технічної оснащеності [23, с.33].

Інтегральний підхід до формулювання сутності трудового потенціалу висвітлений у роботах Д. П. Богині та О. А. Грішнєвої, які трудовий потенціал розглядають як інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик економічно активного населення.

Головними компонентами трудового потенціалу вважають здоров'я, освіту, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність [16, с.55].

Категорію «трудовий потенціал» доцільно вивчати комплексно, оскільки трудовий потенціал є багатограним поняттям, тому необхідно враховувати інші характеристики.

Ми погоджуємося з думкою А. В. Черепа, Я. О. Зубрицької, які є представниками комплексного підходу та вважають, що трудовий потенціал підприємства можна визначити як наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби

підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення [25, с.248].

До представників комплексного підходу належать також В. І. Лишиленко, Н. О. Остролуцький, К. І. Якуба, які вважають, що трудовий потенціал являє собою запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі. Він залежить від загальної чисельності трудових ресурсів, їх складу за статтю, віком, рівнем освіти, кваліфікації, територіальної і професійної мобільності, а також трудової активності [26, с.92].

За результатами проведеного дослідження на рис.1.1 представлено структуру трудового потенціалу підприємства.

Отже, трудовий потенціал підприємства формується з трудових потенціалів усіх працівників, які входять до трудового колективу, і становить сукупність їхніх внутрішніх можливостей (професіоналізм, кваліфікація, працездатність) і засобів їх реалізації (умови праці та побуту, рівень доходів, система мотивації і стимулювання, рівень технічного оснащення робочих місць).

Запорукою успішного переходу до інноваційної економіки є наявність якісних інтелектуальних та інноваційних складових трудового потенціалу, дослідження яких представляється необхідним, оскільки вони є: базою для ефективного економічного розвитку суспільства; основною рушійною силою для розвитку інноваційної економіки; основою для формування якісного трудового потенціалу; потенціалом для генерування нових ідей; найважливішими факторами для забезпечення високої конкурентоспроможності підприємства [10, с.172].

З метою уніфікації наукових підходів до трактування структури трудового потенціалу було проведено їх узагальнення та доповнення додатковими компонентами (інвестиційною, інноваційно-знаннєвою), що сформувало комплексне бачення трудового потенціалу підприємства в системі інноваційної економіки.

До складу трудового потенціалу віднесено: демографічну, економічну, освітньо-професійну, організаційну, мотиваційну, інноваційно-знаннєву, культурно-моральну та інвестиційну компоненти (рис. 1.2) [17].

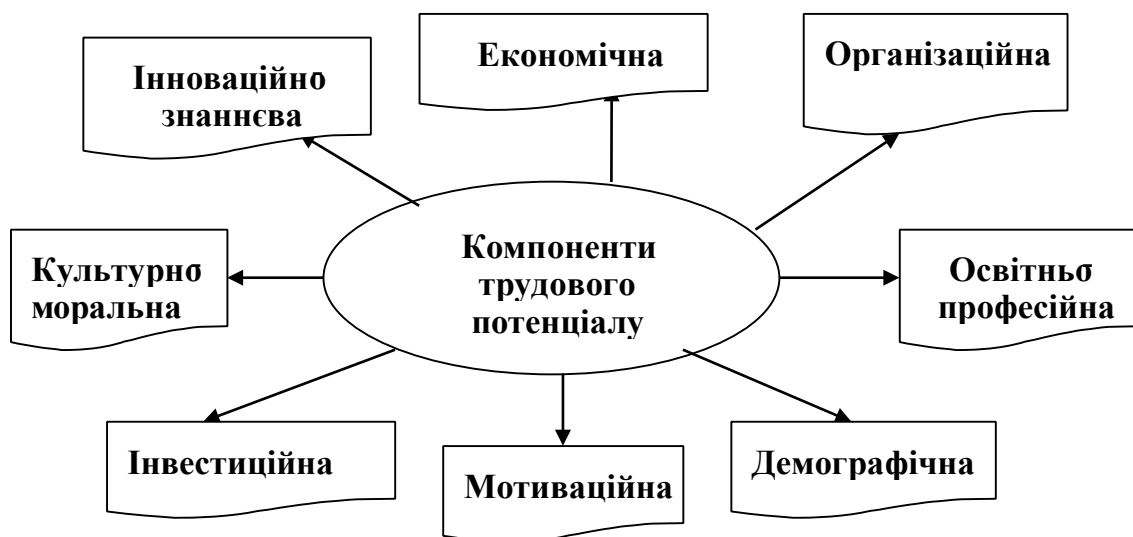


Рис. 1.2. Компонентна структура трудового потенціалу підприємства

Демографічна складова трудового потенціалу відображає демографічне становище на ринку праці та демографічні характеристики працівників підприємства (вік, стать, сімейний стан, наявність дітей, стан здоров'я). Саме демографічні показники впливають на кількісний стан трудового потенціалу підприємства. В умовах демографічної кризи дедалі більшого значення набуває компонент здоров'я, який визначає середню тривалість життя, рівень захворюваності, рівень інвалідності. Здоров'я населення прямо впливає на кількісні та якісні показники ефективного використання трудового потенціалу, а сфера охорони здоров'я відіграє важливу роль у процесі його відтворення. Адже повністю реалізувати свій потенціал може тільки здорова людина, яка на належному рівні працює та відпочиває, має змогу раціонально харчуватися. На думку Л. Шевчук, здоров'я становить ядро усіх компонентів трудового потенціалу [21].

Економічна складова трудового потенціалу відображає умови праці через загальний економічний стан країни, регіону, галузі, підприємства.

Освітньо-професійна складова трудового потенціалу відображає освітній рівень працівника, стаж роботи, професійні знання, навички, вміння, досвід; можливість перенавчання, підвищення кваліфікації.

Освіта, її рівень та доступність визначають професійно-кваліфікаційний рівень працівників, здатних до виконання своїх обов'язків. На ефективність використання трудового потенціалу впливає професіоналізм.

Високий рівень професіоналізму сприятиме виконанню поставлених завдань, зростанню продуктивності праці, що приводить до зростання показників діяльності підприємства [8, с.341].

Організаційна складова трудового потенціалу визначає умови діяльності працівників підприємства та відображає ефективність функціонування трудового колективу, права і обов'язки кожного з учасників. У плані організованості та раціональності поведінки зростає потреба у вихованні у працівників акуратності, дисциплінованості, обов'язковості, порядності, доброзичливості, що має сприяти зменшенню порушень трудової дисципліни, забезпеченню ефективного співробітництва.

Організованість також обумовлює необхідність раціоналізації використання часу, у тому числі робочого. Рушієм розвитку трудового потенціалу вважається мотиваційна компонента. Низький рівень заробітної плати на підприємствах знижує зацікавленість працівників до ефективного використання трудового потенціалу та його розвитку. Тому у межах компетенції керівництва підприємств – створення ефективної системи матеріального стимулювання, яка повинна включати в себе

управління процесами прямого грошового стимулювання та непрямого стимулювання праці [6, с.341].

Культурно-моральна складова трудового потенціалу відображає особливості духовного розвитку, релігійні переконання, моральні орієнтири, рівень свідомості, відповідальності та систему цінностей працівників підприємства. Моральність проявляється вмінням людини працювати у колективі, її ставленні до оточуючих [11, с.53].

Інвестиційна складова трудового потенціалу полягає у інвестуванні трудового потенціалу працівника як з боку держави, так з боку підприємства. Метою інвестування є в кінцевому результаті отримання економічних вигод від інвестування.

Інноваційно-знаннева складова трудового потенціалу є однією з основних, адже з її допомогою забезпечується інноваційний розвиток підприємств.

Вона включає: здатність працівника до розробки і впровадження нових ідей, інновацій; активність; новаторські здібності; намагання пізнати нове, розробляти, удосконалювати, покращувати. Намагання людини систематично накопичувати досвід, набувати нових знань, опановувати нові методи, технології, види діяльності сприяє зміцненню її інтелектуального капіталу і підвищує якісну складову трудового потенціалу.

На кожному етапі розвитку економіки пред'являються нові вимоги до трудового потенціалу, з врахуванням його особливостей.

Оскільки в даний час розвиток економіки має інноваційний напрям, то успішне вирішення завдань залежить від рівня розвитку інноваційної складової у структурі трудового потенціалу.

1.2 Фактори формування та ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Основними компонентами механізму формування трудового потенціалу в системі інноваційної економіки мають бути: наука, освіта та новітні технології, що сприяють реалізації стратегічних та тактичних завдань підприємств. Зокрема, освіта повинна забезпечити виробництво кваліфікованими фахівцями, які здатні опановувати новітні технології та бути мобільними в умовах технологічного розвитку підприємства; наука має стати основою суспільного прогресу та забезпечити країні науково-технічний розвиток; а виробництво, використовуючи прогресивні технології, що створює наука та формує освіта, має забезпечити економіці високий рівень конкурентоспроможності, а країні – економічне зростання.

Трудовий потенціал і механізм його формування характеризується кількісними і якісними факторами, тобто може розглядатись як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія (рис. 1.3).

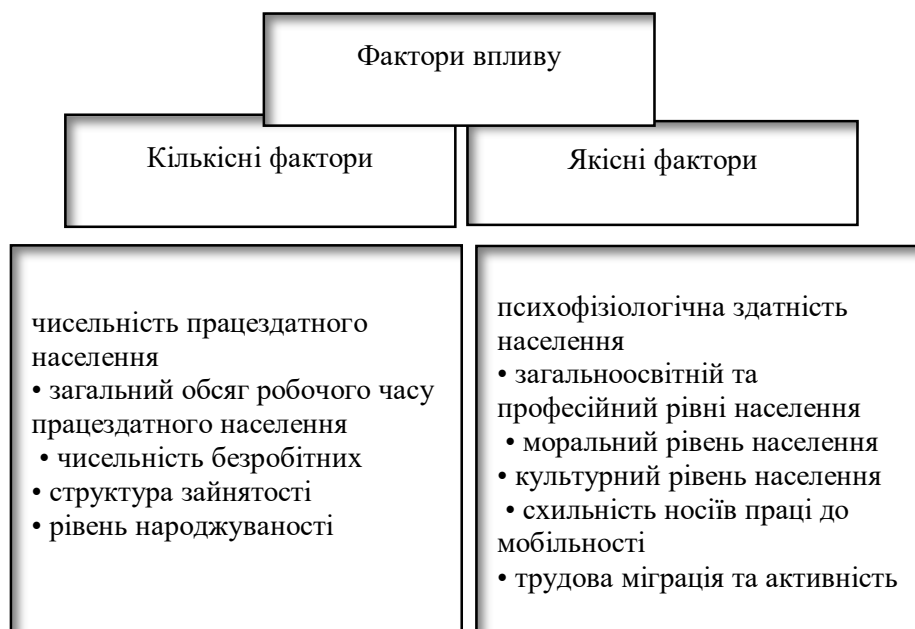


Рис. 1.3. Фактори формування трудового потенціалу підприємства [21]

Розглядаючи процес формування трудового потенціалу, багато вчених-економістів виділяють фактори, які впливають на його якісні та кількісні характеристики [20].

З метою систематизації поданих у науковій літературі різноманітних переліків факторів впливу на процес формування трудового потенціалу Дулуб Л.М. запропонував у своїй роботі поділити їх на декілька груп, відповідно до існуючих сфер суспільства, підкресливши при цьому вплив трансформаційних процесів у суспільстві на трудовий потенціал та його розвиток або деградацію.

Запропоновану ним систему факторів формування розвитку трудового потенціалу з позиції розподілу сфер суспільства представлено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Фактори формування та розвитку трудового потенціалу [27]

Сфери суспільства	Фактори формування та розвитку трудового потенціалу	Приклади основних видів факторів
Економічна	Фінансові	Рівень заробітної плати
	Виробничі	НТП
	Ринкові	Попит на ринку праці, на товарному ринку
Політична	Державні	Соціальна політика зайнятості, промислова політика
	Міжнародні	Політика інших країн, спрямована на зміну трудового потенціалу
Освітня	Духовна	Цінності, традиції, звичаї
	Релігійні	Релігійні постулати, заборони Якість та доступність освіти
Соціальна	Демографічні	Чисельність, структура, міграція працездатного населення
	Інституціонально-нормативні	Інститути інфраструктури суспільства, правові норми
	Соціально-структурні	Стратифікація суспільства
Біологічна	Екологічні	Стан навколишнього середовища
	Медичні	Здоров'я населення, якість та доступність медичного обслуговування
	Географічно-кліматичні	Клімат, природні ресурси та географічне розташування

Проаналізувавши різні теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «трудовий потенціал», можна зазначити, що найбільш універсальним є трактування: трудовий потенціал підприємства – це інтегральний показник наявних та потенційних якісних і кількісних характеристик всіх працівників підприємства, що можуть ефективно спрямовуватись на досягнення поставлених цілей підприємства за умов постійного розвитку його інтелектуальної компоненти та відповідного ресурсного забезпечення [31].

Трудовий потенціал і механізм його формування характеризується кількісними і якісними характеристиками, також на ринку праці деформується попит та пропозиція робочої сили, знижується якість освіти та охорони здоров'я, відбувається депопуляція української нації.

Демографічна криза – одна з головних причин, які гальмують розвиток трудового потенціалу в нашій країні. Адже низький рівень народжуваності та високий рівень смертності, скорочення тривалості життя, погіршення вікової структури, трудова еміграція працездатного населення провокують звуження демографічної бази, відтворення трудового потенціалу, що приводить до щорічного скорочення трудових ресурсів та зниження рівня трудового потенціалу. Тому актуальним на теперішній час буде підвищення уваги до проблем зайнятості населення та праці.

Сутність терміну трудовий «потенціал» економісти трактують по-різному. Деякі вчені трудовий потенціал пов'язують з робочою силою, людським потенціалом, інтелектуальним трудовим потенціалом, людським потенціалом, трудовим капіталом, кадровим потенціалом, ринковим потенціалом праці.

В економічній літературі висвітлюють окремо сучасні та перспективні трудові можливості або ж якісні характеристики трудових ресурсів як джерело збільшення можливостей або ж увага концентрується на кількісних даних [6; 7; 8]. На думку вчених, термін «трудовий потенціал підприємства» можна трактувати як наявні та перспективні можливості трудового колективу

підприємства, кількісно і якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення. Як складову трудового потенціалу підприємства доцільно буде розглядати трудовий потенціал працівника, який у складі трудового колективу даватиме позитивний результат. Крім того потрібно враховувати особливості сфери діяльності підприємства під час визначення складових його трудового потенціалу. Трудовий потенціал і механізм його формування може розглядатися як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія. Він характеризується кількісними та якісними факторами. До кількісних факторів належать чисельність працездатного населення, чисельність безробітних, структура зайнятості, статеві-вікова структура, кількість робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням, рівень народжуваності [12].

До якісних факторів можна віднести загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень, рівень культури, моральна зрілість, трудова міграція, трудова активність, схильність носіїв праці до мобільності.

На розвиток і формування трудового потенціалу впливають: індивідуальні, суспільні і виробничі чинники. Розглянемо кожен із цих чинників, які впливають на розвиток трудового потенціалу суспільства.

До індивідуальних чинників відносять:

1. Професійні: рівень освіти, кваліфікація.
2. Фізіологічні: вік, стан здоров'я, особисті і моральні якості людини.

До суспільних чинників відносять:

1. Територіальні: природно-кліматичні умови, рівень безробіття, диференціація доходів, мобільність населення.

2. Соціально-економічні: обсяг виробництва, ВВП на душу населення, демографічна ситуація, прожитковий мінімум, рівень розвитку сфери освіти [24].

До виробничих чинників відносять:

1. Технічні та технологічні: складність праці, технологічна оснащеність робочого місця, рівень використання науково-технічних досягнень.

2. Структурно-організаційні: умови праці, режим праці, рівень використання виробничих сил і розвитку виробничих відносин.

3. Соціально-психологічні: правовий захист, моральний клімат у колективі, перспективи просування по службі, моральне та матеріальне стимулювання.

На формування і використання трудового потенціалу впливають безліч факторів, які можна об'єднати в наступні основні блоки: соціально-економічні; демографічні; політичні; правові; організаційні. Причинами зміни трудового потенціалу є такі фактори як природній приріст населення, рівень здоров'я та фізичного стану. До того ж фактори які впливають на стан трудового потенціалу поділяють на об'єктивні та суб'єктивні.

До суб'єктивних факторів відносять соціально-економічний розвиток суспільства та непрофесійне управління трудовим потенціалом. Недоліки, які виникли під час системної перебудови суспільства та народного господарства, період переходу до ринкової економіки призвели до падіння виробництва, втрати наукового потенціалу та соціальних гарантій, зниження культурного рівня.

Об'єктивні фактори включають в себе демографічну ситуацію, яка впливає на якісні та кількісні характеристики ресурсів праці, та природні умови, які викликають непродуктивну працю та незадовільно позначаються на використанні трудових ресурсів. Надзвичайно важливими елементами трудового потенціалу є здоров'я, тривалість життя, можливість зберігати особисті та представницькі функції. Одним з методологічних підходів базових складових трудового потенціалу є здоров'я та довголіття, освіченість, можливість брати участь у суспільному житті, доступність ресурсів, потрібного для належного рівня життя. Економічна суть трудового потенціалу суспільства полягає в тому що він створює матеріальні та духовні цінності,

виступаючи у формі діючої робочої сили, а як потенційна робоча сила він здатний їх виробляти [26].

Отже, можна зробити висновок, що суспільство зацікавлене в максимальній питомій вазі трудового потенціалу, задіяного в суспільно корисній праці, адже це збільшує національний дохід країни і валовий внутрішній продукт, що в результаті дає можливість підвищити якість життя населення. Соціальна сутність трудового потенціалу суспільства полягає в тому що він дає можливість визначити своє місце в суспільно корисній праці як окремим особам, так і різним соціальним групам населення. Так населення має змогу самостверджуватися та забезпечувати собі законне джерело доходів.

Трудовий потенціал, як складне структурне соціально-економічне утворення, складається з таких елементів як кадровий, професійний, кваліфікаційний та організаційний.

Кадрова складова полягає у притаманності працівника високого рівня професійних знань, навичок та умінь, які обумовлюють її професійну компетентність.

Професійна складова характеризується здатністю пристосовуватись до впливу науково-технічного прогресу, що є причиною появи нових професій, ускладнення та підвищення функціонального змісту трудових операцій.

Кваліфікаційна складова сприяє якісним змінам у трудовому потенціалі за допомогою підвищення кваліфікації та навчання.

Організаційна складова визначає ефективність функціонування трудового колективу та кожного працівника окремо. Вплив на цю складову здійснюється на рівні підприємства загалом за допомогою організації управління менеджерів всіх ланок. Такий поділ має неабсолютний характер, а умовний, він призначений для чіткішого визначення ступеня цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує складові трудового потенціалу підприємства.

На формування трудового потенціалу впливає населення країни в працездатному віці в його загальній чисельності.

Сьогоднішні ринкові умови реалізації трудового потенціалу обумовлюють формування нового погляду на нього, як на один з ключових ресурсів економіки. Вивчаючи дані чинники, що впливають на трудовий потенціал можна визначити загальні тенденції формування ринку праці, розкрити характер впливу на умови відтворення населення, на пропозицію робочої сили на ринку праці, визначити структуру, масштаби безробіття і рівень зайнятості [27].

Схема функціонального механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства (рис. 1.4) передбачає виділення найістотніших складових механізму управління: системи елементів механізму (принципи, методи, форми, нормативи і внутрішні правила); сукупності взаємозв'язків між елементами; функцій управління, а також врахування необхідності досягнення поставлених цілей, факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що сприятиме більш ефективному управлінню трудовим потенціалом підприємства.

Для повного розуміння суті процесів формування, використання та розвитку трудового потенціалу підприємств необхідно враховувати фактори (природні, демографічні, економічні, соціальні, організаційно-правові, культурні, мотиваційні, інноваційноінформаційні, міжнародні), які мають безпосередній вплив (Додаток А) та тісно взаємопов'язані і в сукупності створюють ту основу, на якій формується, розвивається та вдосконалюється трудовий потенціал підприємств.

У системі чинників, що впливають на формування трудового потенціалу в інноваційній економіці, необхідно зазначити наступні: час, витрачений на здобуття освіти; інтелект; фінансові витрати на освіту самого працівника на підприємствах; інновації в освіті та на виробництві; кластеризація економіки. З переходом вітчизняних промислових підприємств на інноваційний шлях

розвитку, неухильно зростає роль людського фактора, а нарівні з ним, зростають вимоги з боку суспільства до персоналу, його фізичного стану, освітнього рівня, професійної підготовки, кваліфікації, загальної культури, соціальної активності, тобто в цілому до його трудового потенціалу.

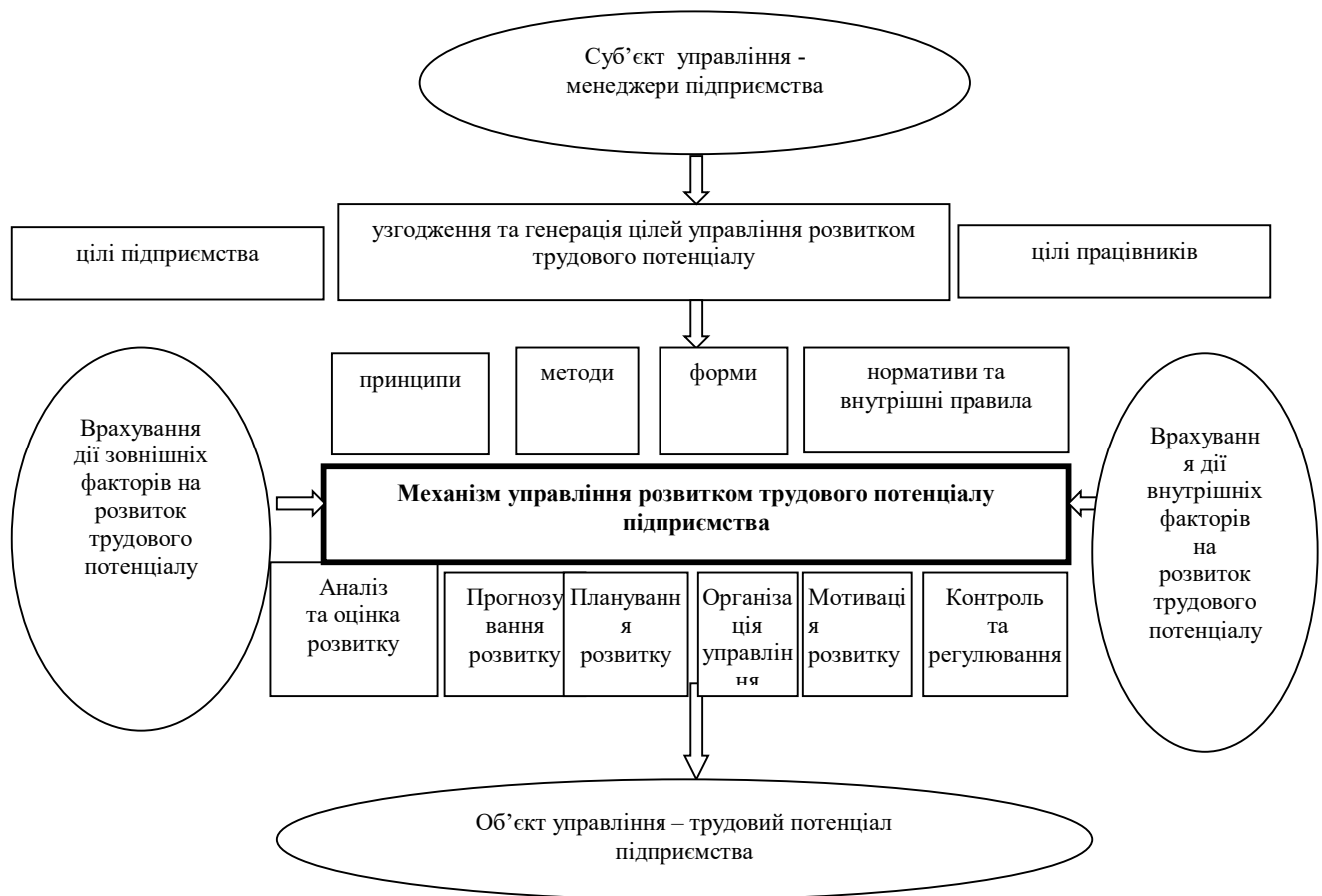


Рис. 1.4. Схема функціонального механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства

В свою чергу трудовий потенціал промислових підприємств не обмежується системою інтелектуальних, освітньо-професійних та фізичних здібностей персоналу підприємств, що розвиваються.

Він також включає в себе професійну компетентність, яка характеризується трудовою, культурною та мотиваційною готовністю персоналу до трудової реалізації відповідних здібностей [9].

1.3 Методичні підходи до оцінки використання трудового потенціалу підприємства

Ефективність функціонування підприємств залежить від якості трудових ресурсів і професіоналізму працівників.

Трудовий потенціал підприємства – це не тільки фактор економічного зростання, головна виробнича сила, але й люди з їх різноманітними здібностями та потребами. Ухвалення рішень, спрямованих на формування сприятливої середовища для розвитку трудового потенціалу підприємства передбачає отримання науково обґрунтованих результатів.

У зв'язку з цим виникає необхідність оцінки трудового потенціалу підприємства. У загальному вигляді, трудовий потенціал підприємства можна визначити як персоніфіковану робочу силу, яка може розглядатися у сукупності своїх якісних характеристик. Таке визначення даного поняття дає можливість, поперше, оцінити рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників в цілому, що є необхідним для активізації людського чинника, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість в розвитку особистого і уречевленого чинників виробництва. Невідповідність трудового потенціалу колективу потребам виробництва в умовах господарської самостійності і ініціативи трудових колективів представляється серйозною проблемою. Виходячи з цього, перед підприємствами постає необхідність проведення аналізу і оцінки стану трудового потенціалу.

Аналіз економічної літератури показав, що на сьогоднішній день не існує єдиного методичного підходу до оцінки трудового потенціалу підприємства. Відсутність такого підходу пов'язана, перш за все, з тим, що пропоновані методики не дозволяють комплексно оцінити трудовий потенціал підприємства. Досить складним залишається визначення у вартісному виразі частки трудового потенціалу підприємства у його загальній вартості.

Існуючі методики оцінки не враховують той факт, що сучасне підприємство є складною соціально-економічною системою, що обґрунтовує доцільність і необхідність використання в процесі оцінки системного підходу, заснованого на системному аналізі, який вимагає поетапної реалізації.

Перший етап оцінки трудового потенціалу пов'язаний з визначенням основної мети оцінки, яка повинна відображувати інтереси як підприємства в цілому, так і кожного працівника, задіяного в його діяльності. Таке узгодження цілей може бути досягнуте в «дереві цілей», яке об'єднує в логічному взаємозв'язку сукупність бажаних результатів. В умовах обмеженості обсягу наявних ресурсів можуть бути вибрані пріоритетні цілі, деталізація яких повинна здійснюватися в конкретних завданнях.

Подальша реалізація етапів оцінки рівня трудового потенціалу підприємства передбачає вибір методів розрахунку кожного елемента системи (показника, що характеризує трудовий потенціал). Формування сукупності показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства є одним з найбільш важливих моментів при проведенні комплексного аналізу і оцінки трудового потенціалу підприємства. Показники оцінки трудового потенціалу повинні відображати якісні та кількісні характеристики персоналу підприємства.

Показники можуть бути розділені на дві групи: відносні та абсолютні. Відносні показники характеризують питому вагу окремих груп персоналу за: категорією; спеціалізацією; кваліфікацією; рівнем освіти; статтю; віком; досвідом та ін.

До абсолютних показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства слід віднести: загальну чисельність працюючих; загальну чисельність робітників; плинність кадрів; ротацію кадрів та ін.

При обґрунтуванні вибору показників необхідно враховувати їх безпосередній вплив на стан трудового потенціалу підприємства.

Подальша реалізація етапів оцінки трудового потенціалу підприємства, передбачає вибір методів розрахунку кожного елементу системи (показника, що характеризує трудовий потенціал). При цьому особливу увагу необхідно приділити розробці критеріїв оцінки показників.

Найчастіше на підприємствах використовують порівняльні методи.

Для використання цих методів необхідна наявність еталонного значення, який втілює максимальне значення окремих критеріїв оцінки. Еталонне порівняння, засноване на статистичній обробці даних щодо успішних та стійких підприємств даної галузі, типу та масштабу виробництва, застосовують в умовах стабільної економічної ситуації.

Аналоги, що відображують подібний стан підприємства у динаміці, визначають у мінливих умовах кризи або швидкого розвитку. Визначення еталонного значення є досить важким завданням.

Проведення оцінки трудового потенціалу підприємства дозволяє визначити, а потім оцінити досягнутий рівень трудових показників. При цьому в інтегральний показник оцінки слід включати трудові показники, який піддаються кількісній формалізації і можуть удосконалитися залежно від поставлених цілей оцінки трудового потенціалу підприємства.

Це дозволить обґрунтовувати управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання і розвитку трудового потенціалу підприємства.

При оцінці трудового потенціалу підприємства необхідно враховувати певні чинники, що впливають на розвиток трудового потенціалу робітників підприємства. Трудовий потенціал працівника умовно можна розділити на фактичний (проявлений, що використовується в його поточній професійній діяльності) і перспективний (прихований) який може проявиться під впливом різних чинників.

До таких чинників можна віднести: мотивацію; підвищення зацікавленості в результатах праці; виконання цікавої і творчої роботи;

сприятливий морально психологічний клімат у колективі; матеріальне стимулювання, тощо. Перспективний або прихований потенціал працівника залежить в основному від особових якостей і завдатків, наявних у працівника. Проте, як відомо, кожна людина наділена значною кількістю здібностей і талантів, проте, лише не багато хто може їх розвинути і використовувати в своїй особистій, суспільній і професійній діяльності.

Практично неможливо оцінити прихований потенціал працівника. Проте, на підприємствах і в суспільстві необхідно шукати механізми розкриття і розвитку потенціалу працівника.

На підприємствах повинні створюватися умови для розвитку трудового потенціалу робітників підприємства, оскільки це у свою чергу відбивається на якості, швидкості і ефективності виконання робіт.

Особливе значення розвитку особи повинне приділятися молодим працівникам, проте, постійна увага повинна приділятися розвитку потенціалу у працівників, що мають досвід роботи. Також необхідно враховувати роль кожного окремого працівника при проведенні оцінки трудового потенціалу підприємства, а також оцінювати рівень спільних і індивідуальних знань працівника, а не тільки освіти, досвід роботи та обсяг робіт що виконуються працівником.

При проведенні оцінки трудового потенціалу слід також звернути увагу на часовий чинник, тобто на момент проведення оцінки трудовий потенціал працівника складає одну величину, яка з перебігом часу може бути змінена як в більшу, так і в меншу сторону.

На такі зміни надають вже відмічені чинники.

Методика дослідження трудового потенціалу підприємства має складатися з окремих самотійних етапів, між якими мають бути встановленні тісні взаємодія і взаємозв'язок.

На рис. 1.5 представлено основні етапи дослідження трудового потенціалу підприємств промисловості.

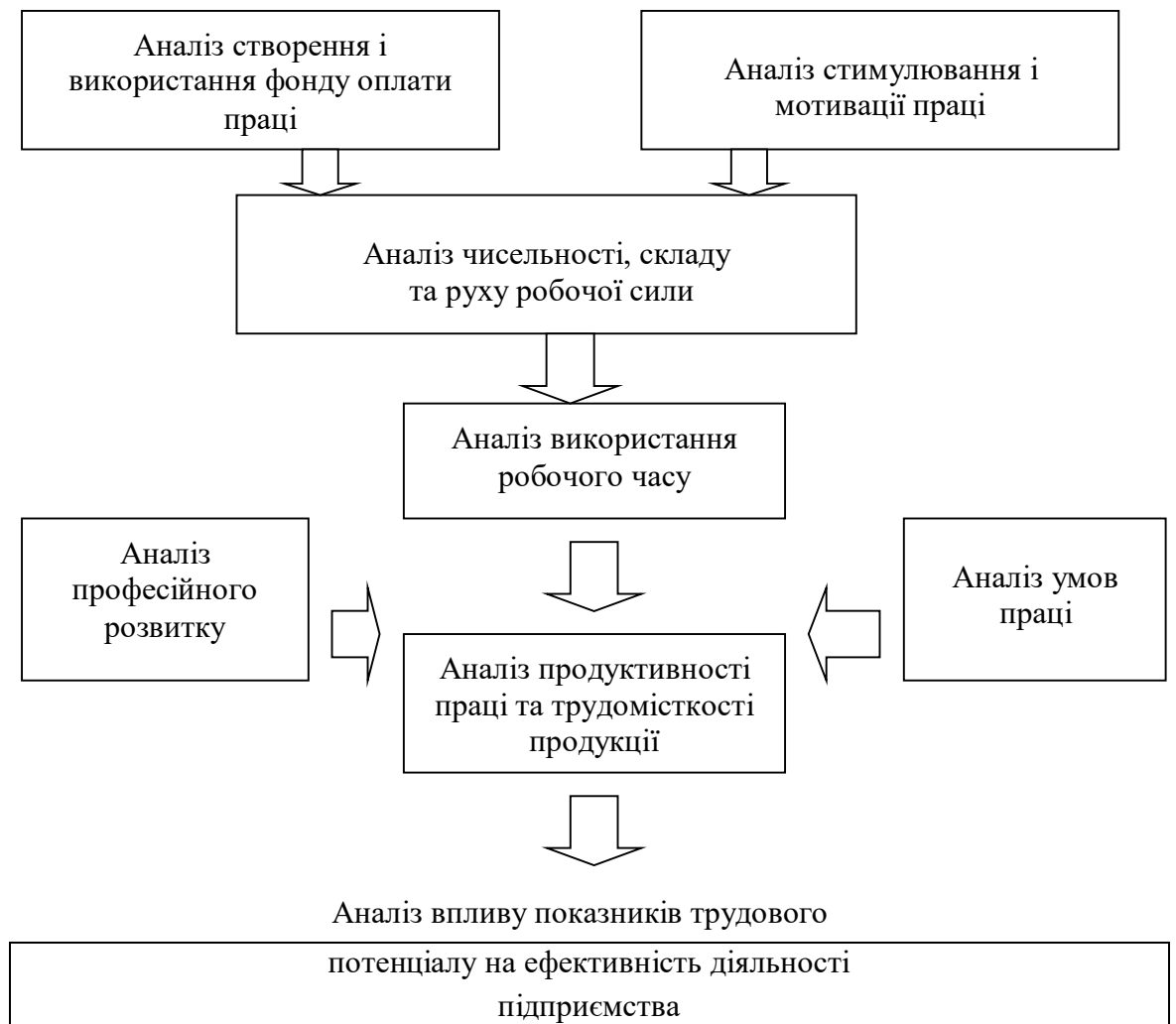


Рис. 1.5. Етапи дослідження трудового потенціалу підприємств промисловості [29]

Дослідження у кваліфікаційній роботі варто здійснювати з аналізу чисельності, складу і руху робочої сили, що дозволить надати попередню оцінку забезпеченості підприємства працівниками різних професійно-кваліфікаційних рівнів, визначити їх структуру (за віком, статтю, досвідом практичної роботи та ін.).

Застосований у процесі дослідження трудового потенціалу підприємства алгоритм представлений у табл. 1.3. Аналіз результативності використання праці різних категорій працівників присвячено здійсненню оцінки ефективності цього процесу та розробці дієвих заходів щодо збереження й

надалі позитивних тенденцій і запобігання негативним впливам у результаті нагромадження та формування трудового потенціалу підприємств.

Таблиця 1.3

Алгоритм дослідження трудового потенціалу підприємства [30]

Етапи дослідження	Основні напрями
Аналіз чисельності, складу та руху робочої сили	Зайнятість на підприємствах Кількісний склад працівників Статеві-віковий склад працівників Освітній рівень працівників Рух персоналу
Аналіз використання робочого часу	Використання робочого часу працівниками підприємств Динаміка чисельності працівників, які перебувають в умовах неповної зайнятості
Аналіз продуктивності праці та трудомісткості	Динаміка вартісних показників продуктивності праці підприємств Аналіз темпів зростання оплати праці і продуктивності праці Залежність продуктивності праці від окремих чинників (групування) Аналіз трудомісткості продукції
Аналіз фонду оплати праці	Відношення заробітної плати до мінімальних соціальних гарантій Аналіз динаміки заробітної плати Аналіз структури фонду оплати праці
Аналіз умов праці	Аналіз соціально-психологічного клімату в колективі і його вплив на стабільність кадрів (анкетне опитування)
Аналіз впливу показників трудового потенціалу на ефективність роботи	Аналіз впливу показників трудового потенціалу на обсяг виробництва Аналіз впливу показників трудового потенціалу на собівартість продукції Аналіз впливу трудових показників на кінцеві показники діяльності підприємства

Система показників оцінки трудового потенціалу підприємства представлена на рисунку 1.3.

Рівень забезпеченості працівників визначає та впливає на міру раціональності фактичної структури робочого часу, міру результативності його фактичного використання.

Оцінити досягнутий рівень результативності використання робочого часу та визначити міру раціональності праці працівників на підприємстві здійснюватиметься за допомогою показників продуктивності праці та трудомісткості.

Безпосередній вплив на міру забезпеченості підприємств працівниками та формування ефективності його використання має запроваджений механізм стимулювання та мотивування трудового потенціалу, а також дієвість систем і форм оплати праці, які застосовуються на підприємстві.

Результатом реалізації стратегії управління персоналом підприємства є формування та ефективне використання трудового потенціалу підприємства, управління яким повинно здійснюватися на основі стратегічного підходу, що передбачає розробку стратегії і тактики. Так, основні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства включають: витратний, порівняльний, результативний [34].

Витратний підхід до оцінки дає змогу оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу.

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників і включає: якісні методи (метод інтерв'ю, метод вільних характеристик, метод ділових ігор, матричний метод, метод «360 градусів» (метод кругової оцінки), описовий метод, метод оцінки за вирішальною ситуацією); кількісні методи (рейтинговий метод, ранговий метод, метод визначеного розподілу); комбіновані методи (метод анкетування, метод

порівняння парами, тестування, метод суми оцінок, метод класифікації, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності) [29, с.103].

Варто відзначити, що, крім вищезазначених підходів, використовують коефіцієнтну методику, яка передбачає оцінку трудового потенціалу окремого працівника за групами: показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконання робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи тощо.

Крім розглянутих вище основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, виділяють: ресурсний, факторний, інтегральний, суб'єктивний.

Ресурсний підхід є одним із найпростіших методичних підходів до оцінки трудового потенціалу; характеризується застосуванням простого методичного інструментарію (зазвичай як показники аналізу

використовуються основні показники рядів динаміки: темп росту та темп приросту) та може застосовуватися для оцінки трудового потенціалу на будьякому з рівнів його прояву.

Факторний підхід застосовується переважно для оцінки трудового потенціалу на мезорівні його прояву (регіону, території). Особливістю даного підходу є те, що під час проведення оцінки показники поділяються на стимулятори та дестимулятори за їхнім впливом на трудовий потенціал.

Дехтяренко І. В., Ільчук О. О., Федонін О. С. [25] - під час оцінки трудового потенціалу підприємства використовують інтегральний підхід, що передбачає розрахунок інтегрального сукупного показника (індексу) трудового потенціалу як нормованої багатомірної середньозваженої суми різноманітних одиничних показників.

При цьому нормування одиничних показників в єдиний сукупний інтегральний показник-індекс може проводитися або шляхом розрахунків, або з використанням методу експертних оцінок.

Основними характеристиками трудового потенціалу є: кількість (демографічні фактори та кваліфікація), якість (здатність виробляти), а також вартість (оплата праці). Вищезазначені характеристики дають повну оцінку ефективності використання трудового потенціалу. Сформовану за результатами дослідження модель оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств відображено на рис. 1.8.



Рис. 1.8. Модель оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Таким чином, можна зробити висновок, що створення сприятливих умов для розвитку особи має основоположне значення для розвитку трудового потенціалу. В сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоздатності продукції та в цілому розвиток підприємства тісно пов'язаний з підвищенням рівня його потенціалу. Підвищення потенціалу підприємства може бути досягнуто за рахунок підвищення рівня складових потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу. Виокремлення складових трудового потенціалу і показників, що їх характеризують, а також розробка методики розрахунку інтегрального показника рівня трудового потенціалу дає змогу зробити процес оцінювання простішим і зрозумілішим для потенційних користувачів.

Висновки до першого розділу

У першому розділі кваліфікаційної роботи здійснено теоретичне узагальнення існуючих підходів до визначення поняття «трудовий потенціал підприємства» та його складових, обґрунтовано зовнішні та внутрішні фактори розвитку трудового потенціалу; уточнено зміст і взаємозв'язок функціонального механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства.

Розглянуті в роботах вітчизняних та закордонних вчених теоретичні підходи до визначення складових трудового потенціалу підприємства доповнюють один одного, але не враховують багатогранності змісту поняття «трудовий потенціал підприємства». що містить у собі фізичний, соціально-психологічний, інтелектуальний, кваліфікаційний, культурно-моральний та інноваційний потенціали працівників, а також соціально-економічні й виробничо-технічні умови їх реалізації.

Трудовий потенціал підприємства як об'єкт управління вимагає створення науково обґрунтованих методик визначення характеру впливу об'єктивних і суб'єктивних факторів на процес його розвитку. При цьому під розвитком трудового потенціалу підприємства розуміється постійно повторюваний процес формування, розподілу і використання трудового потенціалу, спрямований на взаємне досягнення цілей підприємства та його працівників, у результаті якого відбувається якісна зміна й удосконалення елементів структури трудового потенціалу.

Аналіз економічної літератури показав, що на сьогоднішній день не існує єдиного методичного підходу до оцінки трудового потенціалу підприємства. Відсутність такого підходу пов'язана, перш за все, з тим, що пропоновані методики не дозволяють комплексно оцінити трудовий потенціал підприємства. Досить складним залишається визначення у вартісному виразі частки трудового потенціалу підприємства у його загальній вартості.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТДВ «ПЕРВОМАЙСЬКДИЗЕЛЬМАШ»

2.1 Характеристика ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи було обрано ТДВ «Первомайськдизельмаш».

Історію ТДВ «Первомайськдизельмаш» умовно можна поділити на декілька етапів, кожен з яких був важливим, напруженим, на кожному вирішувались важливі задачі.

Товариство з додатковою відповідальністю «Первомайськдизельмаш» було створене шляхом перетворення акціонерного товариства відкритого типу «Первомайськдизельмаш» на підставі рішень загальних зборів акціонерів АТВТ «Первомайськдизельмаш», загальних зборів учасників товариства з додатковою відповідальністю «Первомайськдизельмаш» на підставі відповідних протоколів. Товариство є правонаступником акціонерного товариства відкритого типу «Первомайськдизельмаш» з усіх прав, обов'язків та зобов'язань.

Місце знаходження Товариства: Україна, 55200, Миколаївська область, м. Первомайськ, вул. Гагаріна, 17. Код ЄДРПОУ 210996.

ТДВ «Первомайськдизельмаш» є юридичною особою, що має самостійний баланс, розрахункові (поточні) та інші рахунки (у тому числі валютні) у банківських установах, круглу печатку із своїм найменуванням, штампи, фірмові бланки, фірмове найменування, товарний знак (знак обслуговування), та інші реквізити. Майно підприємства становлять основні фонди та обігові кошти, а також інші цінності, вартість яких відображається в самостійному балансі. Величина статутного капіталу становила 14697475 грн,

відповідно до установчого договору. Основною метою діяльності підприємства є здійснення виробничо-господарської, інвестиційної, комерційної та іншої підприємницької діяльності для отримання прибутку на вкладений капітал, та реалізація на основі одержаного прибутку (доходу) інтересів Засновника.

Предметом діяльності Товариства «Первомайськдизельмаш» є:

- розробка, виробництво та реалізація двигунів внутрішнього згорання на різноманітних видах палива, суднового та стаціонарного призначення і енергетичних установок та станцій на їх базі, виготовлення запасних частин до них, виконання сервісних послуг по забезпеченню їх експлуатації;
- ливарне виробництво;
- ремонт компресорного, тепловозного, інших обладнань та виготовлення запасних частин до них;
- впровадження наукових розробок у виробництво;
- виробництво та монтаж металоконструкцій;
- виробництво, реалізація та транспортування електричної та теплової енергії та інше.

Управління підприємством здійснюється на основі поєднання прав Засновника щодо господарського використання свого майна, самоврядування підприємства та інтересів розвитку виробничо-господарської діяльності підприємства ТДВ "Первомайськдизельмаш". Підприємство самостійно визначає структуру управління, встановлює штати. Зазначений суб'єкт господарювання, має право залучати до роботи іноземний та українських спеціалістів, самостійно визначати форми, системи, розмір та види оплати праці, включаючи оплату в натуральній та інших формах, згідно з чинним законодавством України.

Організаційна структура підприємства представлена до розгляду у Додатку В.

Сьогодні ТДВ "Первомайськдизельмаш" - сучасне підприємство по випуску особливо складної машинобудівної продукції – суднових і стаціонарних дизель–генераторів потужністю до 800 кВт. Підприємство пройшло всі економічні негаразди пов'язані з нестабільною ситуацією в економіці країни та не тільки зберегло свій виробничий потенціал, а й за останні роки нарощує новий.

Зараз основною продукцією заводу є:

1. Суднові дизелі та дизель–генератори:

- головний судновий дизель 8ЧНП 25/34 потужністю 560 кВт і частотою обертання фланцю відбору потужності 300 об/хв. Призначений для установки на буксирах і транспортних суднах з гвинтом регулюємого шагу;

- дизелі 6-8 ЧН 25/34 потужністю 400-800 кВт при 500-600 об./хв. Призначені для установки на суднах – гідроперевантажувачах і земснарядах, як привід ґрунтового насосу;

- дизель-генератори ДГР 2А 320/500-1, ДГР2А 500/500-1 та ДГР2А800/750 потужністю 320, 500 та 800 кВт відповідно. Призначені для установки на суднах необмеженого району плавання.

Суднові дизелі і дизель–генератори мають сертифікат Російського Морського Регістру Судноплавства.

2. Стаціонарні дизель–генератори:

- ДГА-315-1, ДГА-500-2, ДГА-630, ДГА-800 потужністю відповідно 315, 500, 630 та 800 кВт, які працюють на дизельному паливі;

- ГДГА-500 і ГДГА-800 потужністю 500 та 800 кВт, які працюють на природному, попутному газах, біогазі, шахтному газ-метані з запальною дозою дизельного палива;

- ДВГ1А-500 та ДВГ1А-630 потужністю 500 та 630 кВт, які працюють на природному, попутному, шахтному газ-метані при іскровому запаленні;

- Когенераційні установки на базі газових двигунів для комбінованого виробництва електричної та теплової енергії з коефіцієнтом використання палива 75-85%.

Стаціонарні дизель–генератори служать основним або резервним джерелом електроенергії та тепла для підприємств і населених пунктів, які віддалені від центральних енергосистем, а також для об’єктів, де перерви в електропостачанні не допускаються:

- розвідка та видобуток корисних копалин;
- металургійна і хімічна промисловість;
- харчова промисловість (м’ясокомбінати, молочно–консервні комбінати, хлібозаводи, тощо);
- агропромисловий комплекс (заводи з переробки сільгосппродуктів, інкубаторні станції та птахофабрики, елеватори, тощо);
- житлово–комунальне господарство (котельні, насосні станції, очисні споруди).

АТВТ ” ПЕРВОМАЙСЬКДИЗЕЛЬМАШ ” є спеціалізованим машинобудівним підприємством, включаючи завод з виробництва середньооборотних судових дизелів і дизель- генераторів , стаціонарних дизель- електричних , газо-дизель- електричних агрегатів , газових двигун - генераторів і когенераційних установок на їх базі , призначених для автономного електро -і теплопостачання різних об’єктів.

АТВТ ” Первомайськдизельмаш ” є підприємством володіє в одній особі такими можливостями , як розробка двигун -генераторів, їх виробництво, здійснення монтажу та пусконаладжувальних робіт, а також сервісного обслуговування та ремонту на об’єктах Замовника.

Види діяльності:

- 28.30 — Виробництво машин і устаткування для сільського та лісового господарства

- 28.11 — Виробництво двигунів і турбін, крім авіаційних, автотранспортних і мотоциклетних двигунів
- 27.11 — Виробництво електродвигунів, генераторів і трансформаторів
- 33.19 — Ремонт і технічне обслуговування інших машин і устаткування
- 33.20 — Установлення та монтаж машин і устаткування
- 41.20 — Будівництво житлових і нежитлових будівель

Товариство успішно розвиває свої зв'язки, як на вітчизняному ринку так і закордонному, шукаючи щоразу нових партнерів, число яких швидко росте.

2.2 Дослідження складових елементів потенціалу підприємства

Забезпечення отримання промислового підприємства власних економічних вигод зумовлює необхідність діагностики стану формування та рівня ефективності використання його потенціалу. Проводячи відповідні дослідження, ми відстежуємо процеси та явища, що відбуваються у сфері функціонування підприємств, зміни у стані їх внутрішнього середовища.

Аналіз внутрішнього стану підприємства має здійснюватися у щільному зв'язку з оцінкою зовнішнього середовища. Зовнішнє середовище (навколишнє оточення) ми розглядаємо як сукупність господарських формувань, економічних, суспільних і природних умов, національних і міждержавних інституціональних структур та інших зовнішніх відносно суб'єктів господарювання промислової сфери умов і чинників, що діють у глобальному оточенні. Промислові підприємства в Україні функціонують за певними загальними закономірностями, які у більшості випадків не є адекватними світовим ринковим механізмам здійснення промислової діяльності і мають власні специфічні особливості.

Недостатній рівень ефективності використання потенціалу підприємства щільно пов'язаний із загальною нестабільністю національної економіки України; відсутністю державної концепції ціноутворення; низькою платоспроможністю населення, що поглиблює розрив між потребами і попитом на товари; посилює дисбаланс попиту і пропозиції та зумовлює подальше зростання залежності національного споживчого ринку від інших країн. З метою оцінки елементів потенціалу ТДВ «Первомайськдизельмаш» проведемо аналіз поточного фінансового стану підприємства та динаміки змін в обсязі нематеріальних активів за звітний період порівняно з даними базового періоду(див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Аналіз обсягу і динаміки нематеріальних активів
ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Показники	2018 р.	2019 р.	Абсолютне відхилення	Темп зростання, %
1. Права використання природними ресурсами	8500	10400	1900	122
2. Права користування майном	-	-	-	-
3. Права на знаки для товарів і послуг	12901	14000	1099	109
4. Права на об'єкти промислової власності	21360	21650	290	103
5. Авторські та суміжні з ними права	3600	5500	1900	153
6. Гудвіл	-	-	-	-
7. Інші нематеріальні активи	239	450	211	188
Разом	46600	52000	5400	112

Як видно з даних таблиці 2.1, підприємство активно використовує у своїй роботі права на об'єкти промислової власності, зокрема результати інтелектуальної діяльності. Нематеріальні активи неоднорідні за своїм складом, характером використання чи експлуатації у процесі виробництва за рівнем впливу на фінансовий стан і результати господарської діяльності. Тому виникає необхідність диференційованого підходу до їх оцінювання.

Проаналізуємо фінансово-економічний стан діяльності ТДВ «Первомайськдизельмаш» за останні два роки і розпочнемо з аналізу майна підприємства, досліджуючи абсолютні показники, порівнюючи вартість майна на початок та кінець звітного періоду, з даними минулих періодів (див.табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Абсолютні показники балансу
ТДВ «Первомайськдизельмаш»

№ з/п	Назва показника	Порядок (формула) розрахунку	2018 р.	2019 р.	Абсолютне відхилення, тис. грн	Темп росту, %
1	Вартість майна підприємства	Ф. 1 (ряд. 280)	36322,1	37774,6	1452,5	104
2	Дебіторська заборгованість	Ф. (Σ160,170 – 210)	5404,7	7392	1987,3	134
3	Кредиторська заборгованість	Ф.1(Σряд. 500, 530)	1892,9	2109,2	216,3	111

Аналізуючи дані таблиці, ми спостерігаємо збільшення валюти балансу в кінці звітного періоду в порівнянні з базисним на 1452,5 тис. грн. (4%), це свідчить про збільшення майнового потенціалу підприємства. Збільшення дебіторської заборгованості у звітному році на 1987,3 тис. грн. (34%) та кредиторської 216,3 тис. грн. (11%) відповідно, є наслідком збільшення обсягів виробництва та реалізації товарів, робіт, надання послуг.

У таблиці 2.3 наведено основні показники, які характеризують майновий стан підприємства. На основі показників оцінювання майнового стану ТДВ «Первомайськдизельмаш» можна зробити висновок, що на підприємстві протягом останніх двох років існує тенденція до збільшення величини робочого капіталу на 1393,7 тис. грн., що свідчить про наявність у підприємства фінансових ресурсів для розширення діяльності та інвестування.

Частка власних оборотних засобів у 2018 році залишилась незмінною і становила 0,68, що вважаємо позитивною тенденцією.

Таблиця 2.3

Показники оцінювання майнового стану
ТДВ «Первомайськдизельмаш»

№ п/п	Показник	2018 р.	2019 р.	Абсолютний приріст	Темп росту, %
1	Робочий капітал	14637,6	16031,3	1393,7	110
2	Частка власних оборотних засобів	0,68	0,68	-	100
3	Коефіцієнт зносу основних засобів	0,77	0,76	-0,01	99
4	Коефіцієнт придатності основних засобів	0,23	0,24	0,01	104

Як свідчить коефіцієнт зносу основних засобів майно підприємства застаріло та зношене у звітному році на 76%.

Технічний стан основних засобів на підприємстві незадовільний, про що свідчить коефіцієнт придатності, у 2018 році він залишився майже без змін і становить 24%. Тобто лише незначна частина основних засобів придатна для експлуатації в процесі діяльності.

Наступним важливим завданням є дослідження показників фінансової стійкості підприємства. Вони характеризують ступінь фінансової незалежності підприємства, щодо володіння своїм майном і його використанням.

У таблиці 2.4 наведено основні показники фінансової стійкості ТДВ «Первомайськдизельмаш». Розглянувши показники фінансової стійкості ТДВ «Первомайськдизельмаш» у 2018 - 2019 роках видно, що показник маневреності збільшився на 7 % і становить 0,78, що значно вище норми.

Отже, більшу частину власного капіталу підприємство використовує для фінансування поточної діяльності, тобто вкладає в оборотні кошти, що позитивно впливає на його подальший розвиток.

Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії) протягом аналізованого періоду залишився майже без змін і становив відповідно 0,80. Його значення перевищує норматив, що свідчить про достатню величину у підприємства

власних активів для покриття зовнішніх зобов'язань. Це означає, що активи підприємства на 80% забезпечено власними коштами. Решта (20%) фінансується за рахунок боргових зобов'язань. Така величина коефіцієнта є прийнятною — борги покриваються власним капіталом. Відсутній ризик несплати боргів, а відтак і занепокоєння кредиторів.

Таблиця 2.4

Показники фінансової стійкості ТДВ «Первомайськдизельмаш»

№ п/п	Показник	2018 р.	2019 р.	Абсолютний приріст	Темп росту, %
1	Маневреність власного капіталу	0,73	0,78	0,05	107
2	Коефіцієнт фінансової незалежності (автономії)	0,81	0,80	-0,01	99
3	Коефіцієнт фінансової стабільності	4,29	4,0	-0,29	93
4	Коефіцієнт фінансової залежності	1,23	1,25	0,02	102

Коефіцієнт фінансової стабільності складає у 2019 році - 4,0, його значення зменшилось в порівнянні з минулим роком на 0,29 (7%). Проте цей показник значно вищий за рекомендований, що свідчить про перевищення власних коштів над позиковими.

Отже, підприємство має стійкий фінансовий стан і незалежне від зовнішніх фінансових джерел.

Коефіцієнт фінансової залежності за останні два роки залишився майже без змін і становив - 1,25, це означає зменшення частки запозичених коштів у фінансуванні підприємства. Його значення значно перевищує одиницю (або 100 %), що означає повне фінансування підприємства його власниками. Найбільш поширеними критеріями оцінки ефективності діяльності підприємств є показники рентабельності. Рентабельність характеризує рівень прибутковості діяльності товариства в цілому, його окремих складових або продукції і визначається як відношення одержаного підприємством

балансового або чистого прибутку за аналізований період до величини вкладених, затрачених ресурсів, або до обсягу реалізованої продукції.

У таблиці 2.5 представлено до розгляду основні показники рентабельності ТДВ «Первомайськдизельмаш».

Таблиця 2.5

Аналіз показників рентабельності ТДВ «Первомайськдизельмаш»

№ п/п	Показник	2018 р.	2019 р.	Абсолютний приріст
1	Рентабельність активів	1,96	1,45	-0,51
2	Рентабельність власного капіталу	2,41	1,81	-0,6
3	Рентабельність реалізації	38,29	37,98	-0,31
4	Рентабельність реалізованої продукції	62,05	61,23	-0,82

На основі аналізу показників рентабельності ТДВ «Первомайськдизельмаш» у 2018 - 2019 роках можна зробити висновок, що на підприємстві протягом звітного року рентабельність капіталу (активів) зменшилась менше ніж на 1%, це пов'язано зі скороченням розміру чистого прибутку та незначним збільшенням активів підприємства, рентабельність власного капіталу також зменшилась менше ніж на 1%, у зв'язку зі скороченням розміру чистого прибутку та незначним збільшенням величини власного капіталу, рентабельність реалізації та рентабельність реалізованої продукції залишилась майже без змін, що свідчить про стабільність підприємства. Отже, сьогодні, підприємство можна характеризувати як стабільне та таке, яке має стійкий фінансовий стан.

Як показують дані таблиці 2.6, майже всі показники оцінки ліквідності підприємства вищі можливих рекомендованих значень, що характеризує ефективну роботу підприємства. Загальний коефіцієнт покриття (платоспроможності) за даними балансу підприємства у звітному році залишився майже без змін і становить 3,16. Оскільки, $K_{\text{п}} > 1$, то платоспроможність підприємства вважається високою. Це свідчить про

достатність у підприємства обігових коштів для погашення боргів протягом року.

Таблиця 2.6

Показники оцінки ліквідності ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Показники	Норматив	2018 р.	2019 р.	Відхилення	Темп росту, %
1. Загальний коефіцієнт покриття (платоспроможності)	>1	3,17	3,16	-0,01	99,7
2. Коефіцієнт швидкої ліквідності.	>0,5	1,12	1,11	-0,01	99,1
3. Коефіцієнт абсолютної ліквідності.	>0,2	0,3	0,1	-0,2	33,3

Коефіцієнт швидкої ліквідності також залишився майже без змін і становить 1,11. Така величина є достатньою і свідчить про можливість своєчасної сплати боргів. Оскільки, $K_{\text{л}} > 0,5$, то платоспроможність підприємства є високою. Цей коефіцієнт свідчить про те, скільки одиниць найбільш ліквідних активів припадає на одиницю термінових боргів.

Що стосується коефіцієнта абсолютної ліквідності, то тут ситуація наступна: у 2019 році цей показник зменшився на 0,2 (66,7%) в порівнянні з 2018 роком. Оскільки величина цього показника менше нормативу, це свідчить про неспроможність підприємства негайно ліквідувати короткострокову заборгованість.

Проаналізуємо звіт про фінансові результати на прикладі ТДВ «Первомайськдизельмаш» (див. Додаток В). Цей аналіз дає змогу проаналізувати, які фактори вплинули в звітному періоді на валовий прибуток підприємства на фінансовий результат від операційної діяльності підприємства та на фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування. Із даних таблиці видно, що підприємство не мало надзвичайних доходів і витрат, і його кінцевий фінансовий результат є результатом звичайної діяльності. Формування чистого прибутку (збитку) підприємства відображено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Формування чистого прибутку (збитку) ТДВ «Первомайськдизельмаш»

№ п/п	Показник	2018 р.	2019 р.	Абсолютне відхилення, тис. грн	Темп росту, %
1	2	3	4	5	6
1	Дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	18217,0	21498,7	3281,7	118
2	ПДВ, акцизний збір, інші відрахування з доходу	1409,700	2595,50	1185,8	184
3	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (ряд.1- -ряд.2)	16807,30	18903,2	2095,9	112
4	Собівартість реалізованої продукції	10371,90	11724,3	1352,4	113
5	Валовий прибуток (ряд.3- ряд.4)	6435,400	7178,90	743,5	112
6	Адміністративні витрати + Витрати на збут + Інші операційні витрати	6701,7	8620,1	1918,4	129
7	Фінансові результати від операційної діяльності (ряд.5- ряд.6)	818,500	676.600	-141,9	83
8	Доходи від участі в капіталі та інші фін.доходи – фін.витрати, витрати від участі в капіталі, інші витрати	0,500	2,400	1,9	480
9	Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування (ряд. 7- ряд. 8)	0,500	2,400	1,9	480
10	Податок на прибуток від звичайної діяльності	107,600	132,200	24,6	123
11	Фінансові результати від звичайної діяльності (ряд.9 –ряд. 10)	711,400	546,800	-164,6	76,9
12	Чистий прибуток	711,400	546,800	-164,6	76,9

Наведені дані свідчать, що у підприємства, яке аналізується, існують істотні резерви збільшення чистого прибутку. Про це свідчить хоча б той факт, що дохід (виручка) від реалізації продукції підприємства в звітному періоді порівняно із минулим періодом збільшилась на 18%, тоді як чистий прибуток підприємства зменшився аж на 23,1%.

Фінансовий результат (прибуток) від операційної діяльності зменшився на 17%, фінансовий результат від звичайної діяльності, як і чистий прибуток підприємства – на 23,1%. Взагалі прибуток підприємства зменшився на 164,6 тис. грн.

Проведені нами дослідження процесу формування потенціалу підприємства свідчать, що, незважаючи на негативний вплив чинників зовнішнього середовища, підприємство має позитивну динаміку збільшення вартості потенціалу за рахунок окремих його елементів, вагому частку яких посідає трудовий потенціал, дослідження якого буде проведено у наступному підрозділі кваліфікаційної роботи.

2.3.Оцінка ефективності використання трудового потенціалу ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Трудовий потенціал є однією з найважливіших складових потенціалу підприємства, який розглядається як сукупність поточних і перспективних можливостей персоналу досягати поставлених цілей та ефективних результатів і складається із 4 складових: психофізичних, професійно-кваліфікаційних, організаційних і технічних якостей. Важливим є визначення інтегрального (комплексного) показника рівня трудового потенціалу підприємства, який пропонується розраховувати шляхом використання методики, суть якої полягає у розчленуванні інтегрального показника рівня трудового потенціалу на групи часткових показників з визначенням їх

відповідності нормативно-критеріальним значенням (Додаток Б.).

У сучасних умовах особливого значення набуває ефективне використання трудових ресурсів. Раціонально підібраний склад персоналу і його оптимальне використання дає можливість підвищити продуктивність праці і, як наслідок, сприяє ефективнішому функціонуванню підприємства, збільшенню обсягів виробництва, зниженню собівартості продукції, зростанню прибутку, що зумовлює актуальність оцінки стану і використання трудових ресурсів підприємств. Важливою категорією при оцінюванні трудових ресурсів є трудовий потенціал підприємства. Він є специфічною і водночас найвагомішою складовою діяльності підприємства.

Структура трудових ресурсів характеризується співвідношенням різних категорій працівників в їх загальній чисельності (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Характеристика та динаміка загальної структури трудових ресурсів
ТДВ «Первомайськдизельмаш»
за окремими категоріями зайнятих

Категорія зайнятих	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Відхилення питомої ваги, %	
	Кількість, осіб	Питома вага, %	Кількість, осіб	Питома вага, %	Кількість, осіб	Питома вага, %	2019р/ 2018р.	2019р./ 2017р.
Управлінськ ий персонал	155	100	150	100	150	100	-	-
У тому числі:								
Керівники	10	6,45	10	6,67	10	6,67	-	0,22
Спеціалісти	50	32,25	50	33,33	45	30,00	-3,33	-2,25
Технічні працівники	50	32,25	45	30,00	50	33,33	3,33	1,08
Виробничий персонал	45	29,03	40	26,67	40	26,67	88,89	-2,36
Разом	155	100	150	100	150	100	150	100

На основі даних табл. 2.8 можна зробити висновок, що найбільша чисельність персоналу за аналізований період спостерігалась в 2017 році. В 2019 році в порівнянні з 2017 роком загальна чисельність персоналу

ТДВ «Первомайськдизельмаш» зменшилась на 5 осіб. Протягом 2017-2019 років в кількості керівників ТДВ «Первомайськдизельмаш» змін не відбулося, чисельність становила 10 осіб. Кількість спеціалістів в 2019 році в порівнянні з 2018 роком зменшилася на 5 працівників. Кількість технічних службовців в 2019 році збільшилася на 33,33% порівняно з 2018 роком. Частка виробничого персоналу від загальної кількості працівників ТДВ «Первомайськдизельмаш» в 2018 і 2019 році відповідно 26,67%. Отже, можна дійти висновку, що ТДВ «Первомайськдизельмаш» почало більш ефективно працювати і набирати нових робітників.

Структура персоналу ТДВ «Первомайськдизельмаш» по категоріях щорічно змінюється згідно потребам виробництва. Проведемо аналіз чисельності окремих категорій працівників, який розраховується в табл. 2.9.

Таблиця 2.9.

Аналіз чисельності окремих категорій працівників
ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відхилення (+;-)	
				2019р./2018р.	2019р./2017р.
Середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу, осіб	155	150	150	-10	-15
З них: - працівники основного складу, осіб	120	115	110	-5	-5
Крім того :					
сумісники, осіб	5	7	7	-	2
працюючі за договорами цивільно-правового характеру, осіб	40	38	32	-2	-4
студенти	0	1	1	1	0

До цих категорій належать середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу, також враховуються сумісники та працюючі за договорами цивільно-правового характеру.

Аналіз табл. 2.9 дозволяє зробити висновок, що середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу практично не змінилася та становила у 2019 році в порівнянні з 2018 10 та 15 осіб відповідно. Це свідчить про те, що підприємство ефективно працює, що призводить до оптимізації кількості фахівців.

Наступним етапом є аналіз соціальної структури персоналу. Соціальна структура характеризує персонал організації як сукупність груп, які класифіковані за статтю, віком, національним і соціальним складом.

По-перше, визначаємо характеристику та динаміку вікової структури персоналу ТДВ «Первомайськдизельмаш» за 2018-2019 рр. (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Вікова структура персоналу персоналу ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Вікові категорії	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Відхилення, %	
	Кількість, осіб	Частка, %	Кількість, осіб	Частка, %	Кількість, осіб	Частка, %	2019р./2018р.	2019р./2017р.
Персонал підприємства в цілому								
Молодь віком 15-24 років	15	9,09	13	15,00	10	13,65	0,03	-1,35
25-34 років	25	15,15	27	24,89	30	24,94	-0,54	0,05
35-49 років	35	21,15	35	46,43	45	47,02	-0,17	0,59
50-59 років	75	45,45	60	11,92	60	12,24	0,26	0,32
Після пенсійні роки	15	9,09	15	1,76	10	2,15	0,42	0,39
Разом	155	100	150	100	150	100	x	x

Найменшу частку серед працівників ТДВ «Первомайськдизельмаш» займає вікова категорія після пенсійні роки (у 2017 році – 1,73 %, у 2018 році – 1,76 %, у 2019 році – 2,15 %). Але все ж таки ця категорія осіб має тенденцію

збільшення, а отже товариство дає попрацювати людям похилого віку, які довгий час працювали на підприємстві.

Отже, ТДВ «Первомайськдизельмаш» має різний за віковими категоріями персонал, що дає змогу забезпечити робочими місцями як молодь, так і людей пенсійного та після пенсійного віку. Наступним етапом є характеристика динаміки освітньої структури трудових ресурсів ТДВ «Первомайськдизельмаш», розрахована в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Освітня структура персоналу ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Рівень освіти	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Відхилення, %	
	Кількість, осіб	Частка, %	Кількість, осіб	Частка, %	Кількість, осіб	Частка, %	2019 р./2018 р.	2019 р./2018 р.
Середня освіта	10	6,06	9	10,49	8	10,32	-0,30	-0,17
Вища освіта (вищі навчальні заклади ІІУ рівня акредитації – освітньокваліфікаційний рівень «бакалавр»)	10	6,06	10	33,71	7	33,10	1,44	-0,61
Повна вища освіта (освітньо кваліфікаційний рівень «спеціаліст», «магістр»)	110	66,67	106	23,15	108	23,17	-0,56	0,02
Спеціальна професійна підготовка робітників (ПТУ)	5	3,03	4	21,84	4	21,49	0,19	-0,35
Перекваліфікація персоналу	5	3,03	7	5,74	5	6,08	0,24	0,34
Підвищення кваліфікації	20	12,12	14	5,07	18	5,84	1,87	0,77
Навчалися за кордоном	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом	155		150		150		-	-

Аналіз табл. 2.11 дозволяє зробити висновок, що більшість працюючих на ТДВ «Первомайськдизельмаш» мають вищу та повну вищу освіту.

Так, у 2019 році кількість працівників, які мають вищу освіту складала 17 осіб (або 4,67 %), що більше на 7 осіб ніж в 2017 та 2018 році. Кількість робітників, які пройшли спеціальну професійну підготовку збільшилась у 2019 році порівняно з 2018 роком на 4 особи. Значний відсоток працівників із вищою та повною вищою освітою пов'язаний зі специфікою виробництва та його технічним рівнем. Перекваліфікація персоналу за останні роки збільшилась і в 2019 році становила 5 осіб, що більше на 2 особи порівняно з 2018 роком.

Отже, ТДВ «Первомайськдизельмаш» забезпечене кваліфікованими трудовими ресурсами, що дозволяє досягти поставлених цілей. Для вивчення соціальної структури підприємства використовується характеристика персоналу за статтю працюючих, представлена в (табл. 2.12).

Таблиця 2.12.

Характеристика персоналу ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Стать	Кількість по роках, осіб		У % до загальної чисельності		Відхилення, %
	2018р.	2019р.	2018р.	2019р.	
Чоловіки	115	67	64,65	2,49	3,35
Жінки	35	33	36,21	-2,49	-3,35
РАЗОМ -	150	150	100	100	-

Аналіз табл. 2.12 дозволяє зробити висновки, що на даному підприємстві більшу кількість займають чоловіки. В 2019 році порівняно з 2018 роком кількість чоловіків збільшилась з 115 до 117 осіб. Кількість жінок зменшилася за період 2018–2019 роки з 35 до 33 осіб. На ТДВ «Первомайськдизельмаш» в 2019 році кількість чоловіків становило 7,7 % від загальної кількості, а жінок 33 %. Це свідчить про те, що на підприємстві більше виробничих спеціальностей займають саме чоловіки.

Рух персоналу в організації – це складова загального руху трудових ресурсів у суспільстві. Цей процес містить демографічний рух (вихід на пенсію, призов до армії), соціальні переміщення (направлення на навчання, перехід до стану службовців), рух, пов’язаний з технічним прогресом і змінами структури економіки, і плинність кадрів. Рух персоналу зв’язаний не тільки з наявністю вакантних робочих місць відповідної якості, але і з тим, наскільки прийняті працівники готові їх зайняти, тобто від рівня загальної і професійної підготовки прийнятих, від їхніх демографічних особливостей, досвіду та ін. Характеристика та динаміка показників руху персоналу зображена в табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Характеристика та динаміка показників руху трудових ресурсів
ТДВ «Первомайськдизельмаш», 2017-2019рр.

Показники	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Відхилення питомої ваги, %	
	Кількість, осіб	Питом а вага, %	Кількість, осіб	Питом а вага, %	Кількість, осіб	Питом а вага, %	2019р ./ 2018р .	2019р ./ 2017р .
Облікова чисельність працівників, осіб з них :	155	100	150	100	150	100	-	-
- чоловіки	135	35,35	115	36,21	117	32,86	2,49	3,35
- жінки	30	64,35	35	64,29	33	64,25	5,56	6,63
Звільнено працівників, осіб	15	8,53	-	-	-	х	х	х
З них :								
- за власним бажанням	10	7,31						
- за порушення дисципліни	5	1,22						

Продовження табл. 2.13

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Кількість відпрацьованих годин протягом року	124381	77,49	147284	82,14	х	х	х	х
Кількість втрачених годин протягом року	36176	22,51	1793183	82,14				
Фонд робочого часу годин протягом року	160557	100	1793183	100	20138	100	-	-

Аналіз табл. 2.13 показав, що на ТДВ «Первомайськдизельмаш» в 2017 році було звільнено 15 осіб. Найбільше звільнилося людей за власним бажанням. Загальна динаміка показників руху персоналу ТДВ «Первомайськдизельмаш» призвело і до збільшення фонду робочого часу. В 2019 році цей показник становив 20138383 годин, що на 4082621 годин менше ніж в 2018 році. Наступним кроком здійснюється розрахунок характеристики та динаміки показників плинності кадрів на підприємстві (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Характеристика та динаміка показників плинності трудових ресурсів
ТДВ «Первомайськдизельмаш», 2017-2019рр.

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відхилення (+;-)	
				2019р./2018р.	2019р./2017р.
1.Коефіцієнт поновлення персоналу, %	11,47	9,93	8,34	-3,13	-1,59
2.Коефіцієнт вибуття персоналу, %	8,53	7,79	6,97	-1,56	-0,82
3.Коефіцієнт плинності кадрів, %	7,31	6,76	6,62	-0,69	-0,14
4.Коефіцієнт внутрішньої мобільності, %	4,97	5,96	6,85	1,88	0,89

Коефіцієнт оновлення персоналу показує питому вагу загальної кількості прийнятих на роботу працівників у складі середньоспискової чисельності персоналу. Коефіцієнт поновлення персоналу зменшився у 2019 році на 3,13 % порівняно з 2018 роком та на 1,59 % порівняно з 2017 роком. Це відбулося за рахунок того, що у 2019 році кількість прийнятих на роботу перебільшувала кількість прийнятих у попередні роки.

Коефіцієнт вибуття персоналу у 2019 році відносно 2018 року зменшився на 1,56 % та на 0,82 % відносно 2017 року. Це свідчить про те, що з кожним роком з ТДВ «Первомайськдизельмаш» звільняється менша кількість працівників.

Коефіцієнт плинності кадрів – важливий показник динаміки робочої сили товариства. Показник підприємства у 2019 році складав 6,62 % і мав 54 тенденцію до зменшення з 2018 року – на 0,69 % та з 2017 року – 0,14 %.

Отже, протягом 2017-2019 років спостерігається тенденція щодо зменшення коефіцієнтів плинності кадрів, що відбувається за рахунок зменшення кількості звільнених працівників при постійному зростанні середньоспискової чисельності персоналу.

Враховуючи те, що в 2017 році змінило посаду 354 осіб, в 2018 році - 436 осіб, а в 2019 році - 512 осіб розраховуємо коефіцієнт внутрішньої мобільності персоналу.

Отже, порівняно з 2017 роком в 2018 році збільшився на 1,88 %, що свідчить про те, що працівники змінювали своє місце роботи трохи більше. За період січень – грудень 2019 р. середня заробітна плата штатних працівників підприємства становить 13980 грн., що на 37,5 % (+3 814 грн.) перевищує середню заробітну плату, нараховану за аналогічний період 2018 р., яка становила 10166 грн. В 2018 році підвищення заробітної плати проводилось в два етапи: в січні було заплановане підвищення в середньому на 20% та в жовтні - відповідно на 15 %.

ТДВ «Первомайськдизельмаш», як роботодавець, надає рівні можливості і прагне до того, щоб склад його працівників відображав різноманітність у всіх її формах. Ця вимога підкріплює амбіції зростання ТДВ «Первомайськдизельмаш», дозволяючи компанії спиратися на максимально широке коло талановитих працівників.

При порушенні політики рівності компанії під час працевлаштування, до співробітників можуть бути застосовані дисциплінарні заходи (включаючи звільнення), а також співробітники можуть бути притягнуті до особистої відповідальності компетентним судом. ТДВ «Первомайськдизельмаш», як роботодавець, надає рівні можливості і прагне до того, щоб склад її працівників відображав різноманітність у всіх її формах. Ця вимога підкріплює амбіції зростання, дозволяючи підприємству спиратися на максимально широке коло талановитих працівників.

На даний момент підприємство застосовує велику частину своїх ресурсів не лише для контролю професійної придатності своїх підлеглих, а й для підвищення їх трудового потенціалу (табл.2.15).

Таблиця 2.15

Навчання та освіта персоналу ТДВ «Первомайськдизельмаш» у 2019 р.

Заходи	Кількість, осіб.
Первинна проф. підготовка та перепідготовка	50
Підвищення кваліфікації робітників	35
Підвищення кваліфікації спеціалістів	55
Навчання безробітних	10
Позачергова перевірка знань після нещасних випадків	150
Перевірка знань з охорони праці	150
Практика студентів	44
Навчання у ВНЗ за рахунок ПГЗК	45

Як показує дослідження ТДВ «Первомайськдизельмаш» застосовує мотиваційні підходи з метою заохочення працівників, що дозволяє

забезпечити високу продуктивність та підвищує розвиток трудового потенціалу в цілому. (табл. 2.16). (0.45%).

Таблиця 2.16

Матеріальна мотивація ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Виплати, пов'язані з ФОП	Виплати, що не належать до ФОП
основна заробітна плата (оклади)	- оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності
премія за виробничі результати	- нецільова благодійна допомога
доплати до окладу за законодавством і встановлені самим підприємством	авторська винагорода
заохочення разового характеру (що не відносяться до виробничих показників): 1). заохочення з фонду начальника цеху 2). заохочення за участь у проекті «Банк 61 ідей» 3). заохочення за виконання особливо важливого завдання цеху / комбінату 4). заохочення за безперервний стаж на комбінаті 5). заохочення молодят, з числа працівників комбінату,	інші виплати
премія за виробничі результати	

Проаналізувавши таблицю 2.16 можна прийти до висновку, що підприємство урізноматнює виплати з метою заохочення та задоволення потреб своїх працівників, що є важливим в сучасних економічних умовах. Нематеріальна мотивація персоналу - це різні способи створення у співробітників позитивного настрою на високу продуктивність праці. Працівники отримують бонуси, виражені не у грошовому еквіваленті, а в різних інших формах.

Моральна мотивація до праці також пов'язана з потребами людини в повазі з боку колективу, у визнанні його як морально схвалюваної колективом організації особистості. Даний вид стимулювання більшою мірою, ніж попередній, пов'язаний з особистісними якостями співробітника, особливостями сформованої у нього системи моральних цінностей.

В діяльності ТДВ «Первомайськдизельмаш» використовуються сучасні, прогресивні методи нематеріальної мотивації, такі як: безкоштовне обслуговування працівників у медико-санітарній частині підприємства; забезпечення працівників санаторно-курортними путівками з частковою сплатою їх вартості; забезпечення дітей працівників путівками у табори відпочинку з частковою сплатою їх вартості; забезпечення дітей працівників безкоштовними новорічними подарунками; розміщення фото найкращих працівників на Дошці пошани; Присвоєння звань «Ветеран праці», «Кращий молодий працівник» та ін. ; надання додаткових днів відпустки за сімейними обставинами у разі укладення шлюбу, народження дитини батькові, батькам першокласників та ін.; проведення корпоративних заходів для працівників підприємства та їх сімей.

Вищезазначене свідчить, що ТДВ «Первомайськдизельмаш» проводить успішну політику розвитку трудового потенціалу, що впливає на ефективність діяльності підприємства в цілому. Підприємство проводить успішну політику щодо забезпечення гідності персоналу.

На ТДВ «Первомайськдизельмаш» поважаються основні права людини та гідність всіх працівників, що передбачено в Загальній декларації прав людини. Як показує дослідження на підприємстві проводиться політика, що враховує принципи ООН з питань бізнесу та прав людини, які в загальних рисах описують обов'язки і відповідальність промислових підприємств під час вирішення питань, пов'язаних з правами людини під час ведення бізнесу.

Для досягнення конкурентних позицій в управлінні на ТДВ «Первомайськдизельмаш» постійно модернізує свої підходи до розвитку і заохочування своїх робітників, що призводить до високої конкурентоспроможності в усіх аспектах його діяльності.

Висновки до другого розділу

У другому розділі «Діагностика сучасного стану формування та ефективності використання трудового потенціалу ТДВ «Первомайськдизельмаш» представлено систему показників оцінки трудового потенціалу підприємства та виконано його аналіз, визначено сучасні структурні зрушення трудового потенціалу підприємства. Результати аналізу зовнішніх факторів розвитку трудового потенціалу вітчизняних підприємств показали що:

- демографічні фактори негативно впливають на трудовий потенціал, що обумовлено зниженням чисельності населення України, яке відбувається на фоні негативного природного руху;
- соціальні фактори неоднозначно впливають на трудовий потенціал: на фоні підвищення рівня та якості освіти населення України спостерігається зниження культурного рівня і недостатній розвиток соціальної інфраструктури;
- економіко-правові і науково-технічні фактори в цілому сприятливо впливають на розвиток трудового потенціалу: збільшуються номінальні та реальні доходи населення, середньомісячна заробітна плата; має місце зростання реального ВВП, обсягів промислового виробництва.

Трудовий потенціал підприємства було оцінено за такими показниками: чисельність працюючих, заробітна плата, фонд робочого часу, трудомісткість робіт, професійно-кваліфікаційна структура кадрів та ін. Однак об'єктивна оцінка трудового потенціалу повинна ґрунтуватися на розширеній системі показників, до складу якої входять не тільки кількісні, але й якісні показники.

Результати аналізу показників, які характеризують трудовий потенціал, показали, що на ТДВ «Первомайськдизельмаш» спостерігається скорочення облікової чисельності працюючих. Високі значення коефіцієнтів загального обороту робочої сили в основному зумовлені значною плинністю кадрів.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Пріоритетні напрями формування трудового потенціалу підприємства

Для ефективного використання трудового потенціалу промислових підприємств сучасності необхідний механізм формування, використання та розвитку трудового потенціалу персоналу, який дозволить взаємопов'язати сукупність процесів, необхідних для забезпечення якнайповнішого використання трудового потенціалу відповідно до мети і завдань діяльності підприємства (рис. 3.1).

Підвищення конкурентоспроможності національної економіки забезпечується успішністю переходу від моделі розвитку, що базується на використанні конкурентних переваг, до інноваційної моделі, пріоритетами розвитку якої є розвиток високотехнологічних виробництв, трудового потенціалу високої якості, новітні методи управління. При цьому ефективність переходу до інноваційної моделі розвитку залежить від можливостей реалізації трудового потенціалу в інноваційній діяльності, готовності суспільства, держави, роботодавців і населення до сприйняття та систематичного впровадження інновацій, що базуються на оновленні та поглибленні загальних і професійних компетентностей в умовах динамічних технологічних змін. У країнах, що реалізують інноваційно-технологічний тип розвитку, знання стають головним нематеріальним активом, впливають на зростання обсягів виробництва, підвищення якості продукції та послуг, забезпечення конкурентоспроможності країни та прискорення соціального процесу.



Рис. 3.1. Механізм формування, використання та інноваційного розвитку трудового потенціалу на ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Формування трудового потенціалу працівників промислових підприємств, що забезпечує система освіти та професійної підготовки, має ефективно реалізуватися у механізмах інноваційної діяльності.

Однак накопичений в Україні трудовий потенціал, зокрема промислового сектору, реалізується неефективно у контексті потреб інноваційного розвитку. Необхідна модернізація національної освіти у напрямі актуалізації її інноваційної спрямованості.

Задля модернізації національної освіти з актуалізації її інноваційної спрямованості необхідно здійснити перехід від знаннєвої до особисто орієнтованої концепції, яка втілює концепцію освіти упродовж життя, що передбачає: завершення формування національної системи забезпечення якості освіти на рівні європейських стандартів; удосконалення організації системи освіти відповідно до світових тенденцій диверсифікації (закладів, освітніх послуг, програм, фінансових ресурсів); активізація процесу запровадження інноваційних технологій і форм організації процесу навчання (поширення дистанційної освіти та масових відкритих он-лайн курсів); залучення соціальних партнерів до оснащення шкільної мережі комп'ютерними комплексами та їх підключення до швидкісної мережі Інтернет.

Для забезпечення відповідності структури підготовки кадрів потребам інноваційної економіки та сучасним вимогам роботодавців необхідно:

- створити ефективну систему професійної орієнтації та професійне самовизначення молоді з метою стимулювання залучення талантів до інноваційної діяльності, сприяти розвитку творчих навичок у навчанні та його компетентності;
- сприяти налагодженню діалогу та співробітництва системи освіти з роботодавцями шляхом активізації їхньої участі в розробленні професійних стандартів, оновити кваліфікаційні стандарти, запровадити незалежну кваліфікаційну атестацію [24].

Технологічні зміни виробництва, формування інноваційних засад розвитку економіки потребує готовності до постійного оновлення отриманих знань та умінь (від працівників), систематичного підвищення кваліфікованих кадрів підприємства (від роботодавців), формування та розвитку системи безперервного навчання (від держави) (рис. 3.2).



Рис. 3.2. Схема взаємодії між працівником, роботодавцем та державою в інноваційній моделі розвитку економіки

Мотивація працівників підприємства до оновлення знань, удосконалення професійних навичок в Україні залишається недостатньою. З метою стимулювання працівників до оновлення та актуалізації знань доцільно: забезпечити більш тісний зв'язок між рівнем освіти та оплати праці, впроваджуючи гнучкі стимулюючі системи; підтримувати трудову діяльність шляхом матеріального заохочення; активізувати інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо необхідності забезпечення професійної перекваліфікації з метою підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

За результатами дослідження встановлено, що низькою залишається зацікавленість роботодавців у професійному розвитку працівників.

На ТДВ «Первомайськдизельмаш» необхідні такі напрями вдосконалення фінансово-економічного забезпечення системи професійного навчання кадрів на виробництві:

- впровадження пільг для персоналу, який здійснює професійне навчання;
- надання підприємствам пільгових кредитів на професійне навчання;

- запровадження механізму розподілу витрат на професійне навчання на виробництві між усіма зацікавленими сторонами;
- фінансове стимулювання працівників підприємства до ефективного професійного навчання на виробництві;
- надання можливостей кар'єрного росту.

В умовах інноваційного розвитку формальне і неформальне професійне навчання на виробництві не в змозі повністю забезпечити працівника необхідними знаннями, а від працівника вимагається відносно великий рівень автономії при прийнятті виробничих рішень. Дедалі більша кількість західних підприємств взяли справу у свої руки, створюючи різнопланові партнерські відносини безпосередньо із закладами вищої освіти задля калібрування очевидного дисбалансу на ринку праці [19].

Найбільш поширені форми колаборації у світовій практиці відображено на рис.3.3.



Рис. 3.3. Найбільш поширені форми колаборації у світовій практиці

Колаборація в сфері дослідження і розвитку полягає у співпраці та розробці спільних наукових та дослідницьких ініціатив; проведенні

досліджень на контрактній основі; наданні консультаційних послуг; кооперації у провадженні інновацій; створенні неформальних та особистих зв'язків; публікації спільних наукових праць за участю викладачів і студентів та дослідників компанії; підтримці студентських проектів.

Комерціалізація результатів полягає у сприянні зацікавленості компаній у виведенні наукових винаходів та розробок на ринковий рівень, патентуванні, ліцензуванні; створенні посередницьких платформ між дослідницькими центрами та бізнесом, де науковці мають змогу розповсюджувати інформацію щодо результатів своїх досліджень, а бізнесмени – імплементувати їх у діяльність своїх компаній.

Науковцями сформована модель інноваційного розвитку трудового потенціалу промислових підприємств. (рис. 3.4).

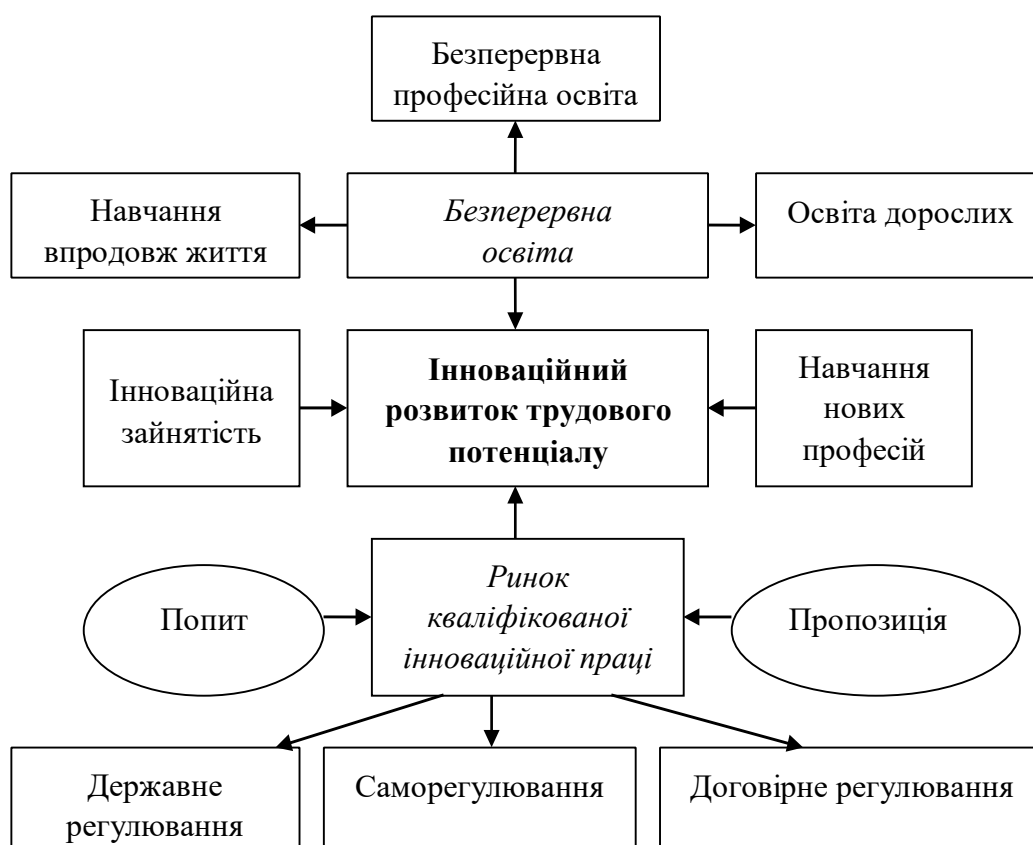


Рис. 3.4. Модель інноваційного розвитку трудового потенціалу

ТДВ «Первомайськдизельмаш»

В умовах різноманіття форм власності й форм господарювання та у часі інноваційної економіки система регулювання ринку кваліфікованої інноваційної праці складається з наступних підсистем: саморегулювання; державне регулювання; договірне регулювання.

Доведено, що трудовий потенціал виступає основним стратегічним ресурсом та джерелом зростання доходів промислових підприємств. Трудовий потенціал як рушійна сила розвитку підприємства повинен мати мотив, інтерес, стимули до інноваційної діяльності та творчого пошуку нових знань, набуття досвіду та їх реалізацію.

Тому для прийняття рішення з метою забезпечення стійкого розвитку трудового потенціалу запропоновано організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом на основі удосконалення інструментів та визначення пріоритетних напрямів, розробки і реалізації програми управління трудовим потенціалом сільськогосподарського підприємства (рис. 3.5).

Для підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства надзвичайно важливою є розробка і реалізація таких заходів у розрізі основних напрямів формування, розвитку та використання трудового потенціалу:

- підготовка конкурентоспроможних інноваційних кадрів, відповідно до потреб інноваційної економіки;
- інвестування у розвиток трудового потенціалу підприємств;
- мотивація і стимулювання до інноваційної діяльності працівників сільськогосподарських підприємств;
- досягнення індивідуальних цілей працівників сільськогосподарських підприємств.

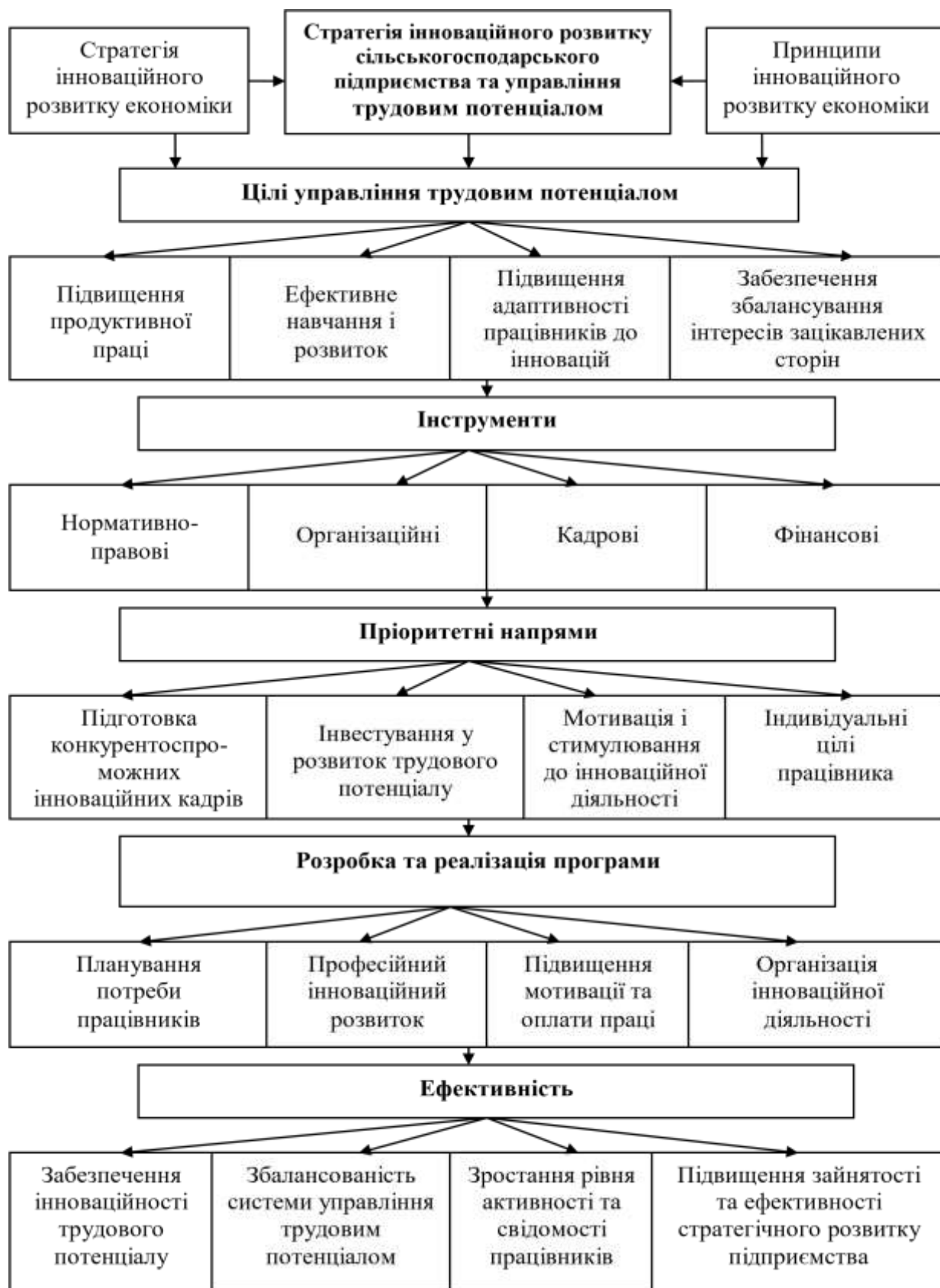


Рис. 3.5 Напрями удосконалення управління трудовим потенціалом підприємства відповідно до потреб інноваційної економіки

Отже, реалізація розроблених заходів та програми управління трудовим потенціалом підприємства відповідно до потреб інноваційної економіки сприятиме забезпеченню інноваційності трудового потенціалу, збалансованості системи управління трудовим потенціалом, зростанню рівня активності та свідомості працівників, підвищенню зайнятості та ефективності стратегічного розвитку підприємства. Вважаємо, що впровадження такого механізму відповідно до потреб інноваційної економіки сприятиме поліпшенню економічних та соціальних результатів роботи завдяки досягненню високого рівня системи стратегічного управління трудовим потенціалом підприємства.

3.2. Інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Спрямування курсу економічної політики України на поступове досягнення інноваційних рис економіки знань у сучасних умовах може бути практично здійснено завдяки постійному у часі й інтенсивному за характером прояву нагромадження трудового потенціалу, прискорення реалізації якого можливе через інвестування. У сучасних умовах виробництва відбувається постійне зростання вимог до кваліфікаційного та освітнього рівня працівників, їх компетентності, оскільки під впливом науково-технічного прогресу значно прискорюються процеси старіння реальної кваліфікації працівника, його професійних знань, умінь і навичок. Разом із тим, необхідність забезпечення підприємства високоякісним кваліфікованим інноваційно орієнтованим трудовим потенціалом багаторазово зростає в умовах існуючої жорсткої конкурентної боротьби за споживача та ринки збуту продукції і послуг з боку як вітчизняних, так і зарубіжних товаровиробників.

З розвитком технологій з'являються і нові професії. Багато з них об'єднують звичайні навички та нові уміння, інші ж навпаки не мають аналогів і стають справжнім відкриттям для промислової галузі.

За результатами дослідження виявлено, що в процесі своєї діяльності працівник на промисловому підприємстві проходить п'ять послідовних стадій життєвого циклу трудового потенціалу працівника підприємства: трудова адаптація, професійне зростання трудового потенціалу, накопичення професійного трудового потенціалу, професійна реалізація трудового потенціалу та інноваційний розвиток трудового потенціалу (рис. 3.6).

Кожен працівник з моменту працевлаштування на підприємство послідовно проходить усі стадії життєвого циклу трудового потенціалу. Швидкість та тривалість проходження кожної стадії залежать як від особистих якостей та професійних прагнень самого працівника, так і від дії інших чинників. На тривалість кожної стадії життєвого циклу трудового потенціалу працівника на певному підприємстві впливають чинники внутрішнього і зовнішнього середовища.

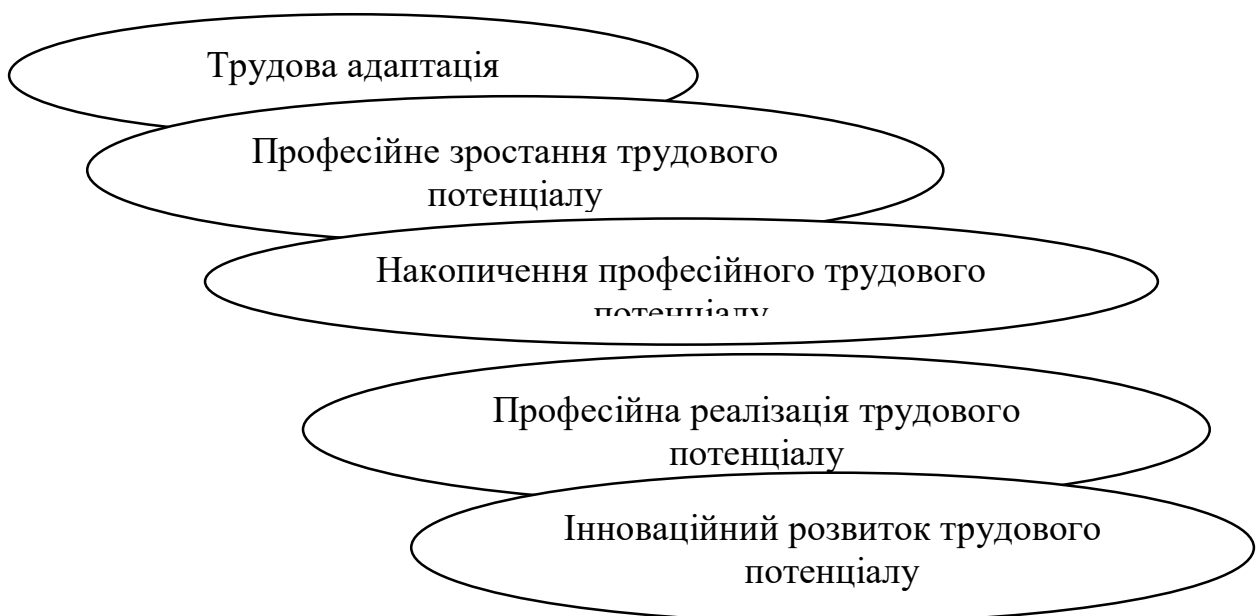


Рис. 3.6 Основні стадії життєвого циклу трудового потенціалу працівника підприємства

До складу найбільш вагомих чинників внутрішнього впливу слід віднести обсяг та інтенсивність інвестування у розвиток трудового потенціалу працівника з різних джерел, мотиваційні установки та очікування працівників, рівень оплати праці та можливості кар'єрного зростання, існуючий рівень плинності кадрів на підприємстві, наявність позитивної конкуренції між працівниками щодо можливості зайняття вакантної посади.

Серед чинників зовнішнього середовища найбільший вплив здійснюють такі: стан інноваційного розвитку економіки країни та наявність ефективно функціонуючої системи вищої та професійно-технічної освіти, співвідношення працездатного та непрацездатного населення в регіоні, існуючий рівень зайнятості та безробіття населення регіону та країни. Встановлено, що інвестування у розвиток трудового потенціалу підприємств відіграють важливу роль та впливають на кінцеві результати діяльності підприємства (рис. 3.7).

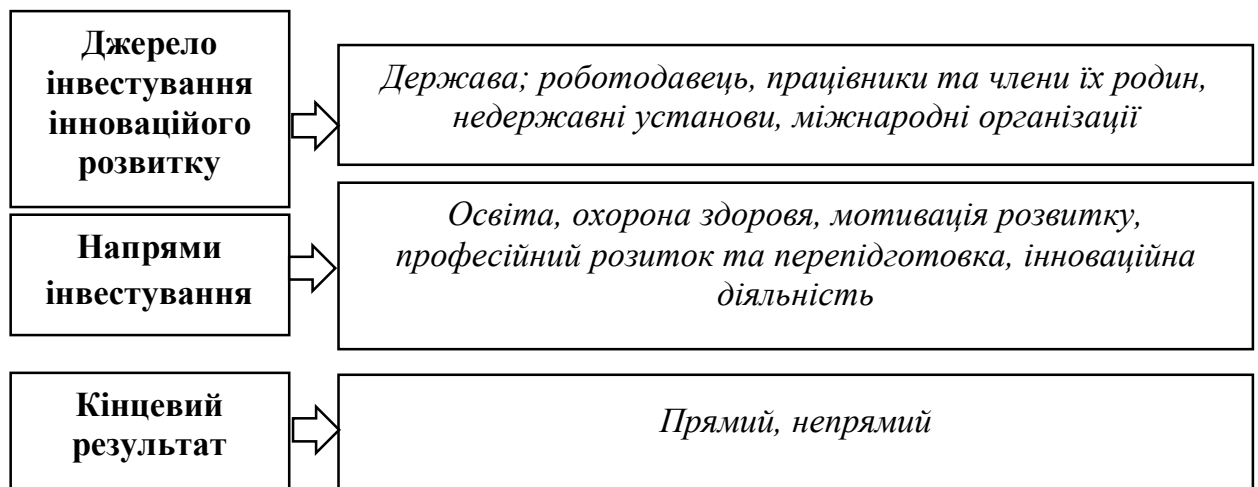


Рис. 3.7 Вплив інвестицій на кінцеві результати діяльності ТДВ «Первомайськдизельмаш»

У табл. 3.1 представлено статті витрат ТДВ «Первомайськдизельмаш» відповідно до напрямів інвестицій у розвиток трудового потенціалу працівника. Управління трудовим потенціалом підприємства повинно включати такі процедури: кадрове забезпечення, розвиток персоналу,

організацію праці, розподіл повноважень та відповідальності, стимулювання та мотивація, оцінка ефективності управління трудовим потенціалом підприємства, формування вимог до системи управління. Забезпечення працівниками потрібного рівня кваліфікації можливе найперше завдяки створенню гнучкої та конкурентоспроможної системи вищої і професійно-технічної освіти, а також подальшого вдосконалення та розповсюдження системи безперервної післядипломної освіти та професійного розвитку працівників шляхом інвестування у трудовий потенціал.

Таблиця 3.1

Статті витрат ТДВ «Первомайськдизельмаш» за напрямками інвестицій у трудовий потенціал підприємства

Види інвестицій	Складові витрат роботодавця
Освіта	Стипендії студентам, які направлені на навчання у ЗВО
Охорона здоров'я	Витрати на соціальне забезпечення працівників (медичне страхування, вартість путівок на лікування і відпочинок)
Мотивація розвитку	Витрати на відвідування працівниками підприємства семінарів, курсів, тренінгів, виставок
Професійний розвиток та перепідготовка	Оплата навчальних відпусток наданих працівникам, які навчаються на заочній формі навчання, та із відривом від виробництва; витрати на оплату навчання працівників з підвищення кваліфікації професійну підготовку та перепідготовку
Інноваційна діяльність	Витрати, пов'язані з проведенням різних видів інноваційної діяльності, що виконується у масштабі інноваційних програм підприємства

Основними видами інвестування у трудовий потенціал на мікрорівні є професійний розвиток, перепідготовка і мотивація розвитку. Доступний високоякісний професійний розвиток та перепідготовка є однією із

визначальних, фундаментальних складових формування трудового потенціалу як окремого суб'єкта господарювання, так і країни в цілому. Проте для забезпечення умов постійного відтворення трудового потенціалу на мікрорівні необхідно створити відповідні умови для безперервного професійного навчання протягом усіх стадій життєвого циклу працівника на підприємстві.

Досягнення високого рівня ефективності виробничої діяльності можливо лише за умови забезпечення постійного та інтенсивного процесу нагромадження, збільшення та збереження трудового потенціалу у вигляді професійних знань, умінь та навичок працівників підприємства.

Це може бути забезпечено шляхом систематичного навчання та підвищення рівня кваліфікації працівників, що дозволить покращити стан використання їх професійного потенціалу. Підвищення кваліфікації має у повному обсязі задовольняти потреби підприємства у навчанні, що створить умови для забезпечення високого рівня окупності інвестицій у трудовий потенціал. При цьому працівники, що проходять професійне навчання, мають мати достатній рівень мотивування та чітко розуміти, які переваги вони зможуть отримати після його закінчення. Лише при досягненні даної умови як підприємство, так і працівник зможуть отримати найбільшу віддачу від інвестування у людський капітал.

Узагальнення наявного вітчизняного та зарубіжного досвіду в сфері інвестування у трудовий потенціал дозволило сформулювати основні вимоги та визначальні напрями оптимізації процесу інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу підприємства з метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку працівників підприємства:

- на всіх рівнях ієрархічної системи управління, від безпосереднього керівника до окремого робітника найнижчої ланки, слід здійснювати інвестування у професійний розвиток, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників підприємства шляхом виробничого навчання;

- здійснювати процес інвестування у трудовий потенціал насамперед найбільш перспективних працівників, здатних до вдосконалення та професійного розвитку, разом із тим, доцільним є також вкладення коштів у розвиток молодих і талановитих працівників, які свідомо прийшли на підприємство на тривалий період часу і прагнуть кар'єрного зростання;

- необхідне обґрунтування доцільності проходження працівниками певного виду навчання та підвищення кваліфікації в межах підприємства або у спеціалізованих навчальних закладах, оскільки досягнення означеної умови можливе шляхом співставлення обсягів вкладених коштів та отриманих знань і навичок при використанні кожного з альтернативних напрямів навчання;

- підприємство має створити належні умови та всебічно сприяти найбільш повному та комплексному закріпленню і подальшому використанню професійних знань і практичних навичок, набутих працівниками під час професійного навчання та підвищення кваліфікації;

- підвищення кваліфікації працівників має відповідати нормативним вимогам та повністю задовольняти потреби підприємства у кваліфікованому та досвідченому персоналі, що забезпечить високий рівень ефективності інвестування у трудовий потенціал;

- підприємство має сприяти створенню у працівників достатнього рівня мотивації до власного професійного розвитку та наочно демонструвати ті переваги, які вони зможуть отримати у разі успішного закінчення професійного навчання і досягнення більш високого професійно-кваліфікаційного рівня;

- на ТДВ «Первомайськдизельмаш» необхідно стимулювати впровадження системи обов'язкового поширення нових знань, навичок та досвіду від працівників, які пройшли навчання, до всіх інших працівників підприємства, що має значно збільшити масштаби окупності від коштів, інвестованих підприємством у професійний розвиток працівників;

-закріплення на законодавчому рівні безпосередньої відповідальності підприємств щодо забезпечення відповідного сучасним інноваційним вимогам виробництва кваліфікаційного рівня та компетентності працівників шляхом створення системи безперервного професійного розвитку всіх без винятку професійно-кваліфікаційних груп персоналу.

На кожному підприємстві обов'язково повинно здійснюватися планування процесу інвестування трудового потенціалу працівників, яке повинно включати такі процедури (рис. 3.8).

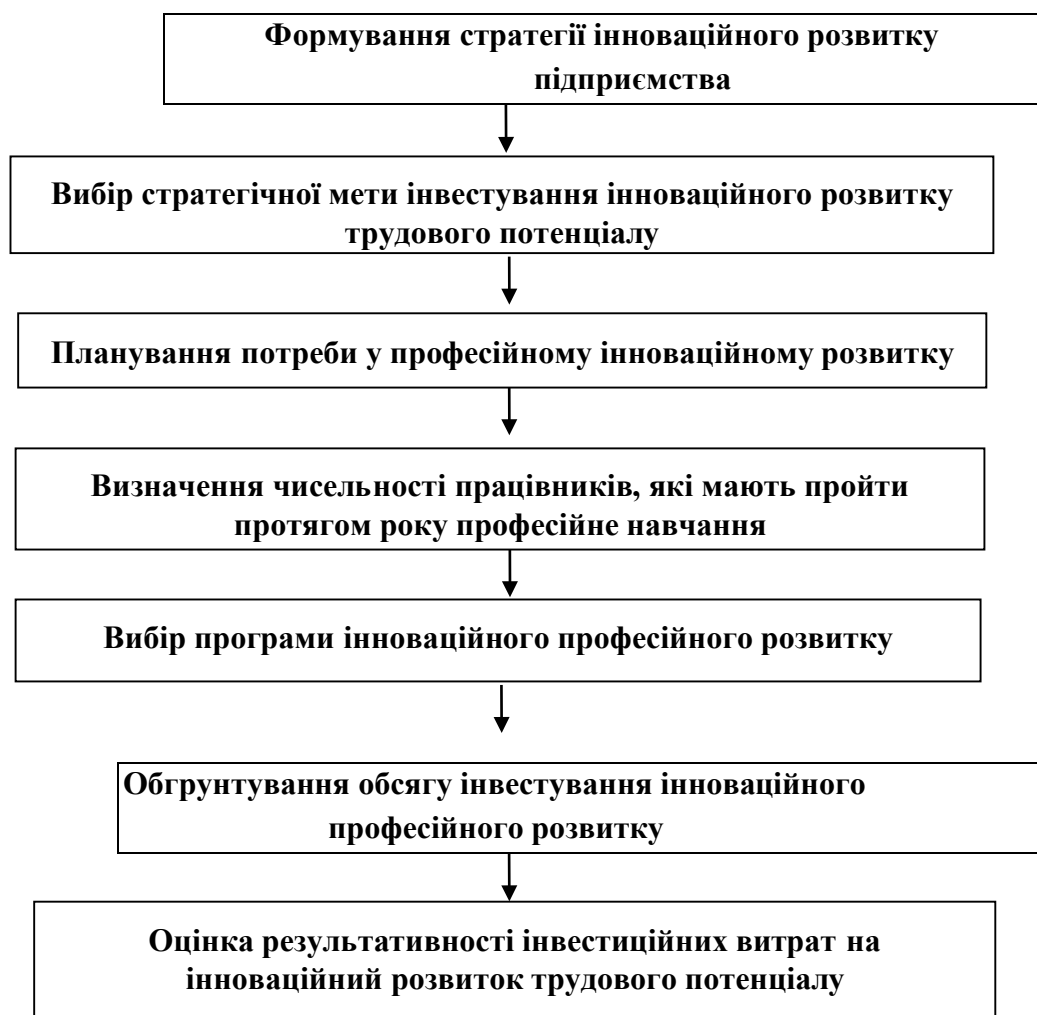


Рис. 3.8. Планування процесу інвестування у розвиток трудового потенціалу працівників ТДВ «Первомайськдизельмаш»

В Україні підготовка працівників для промислових підприємств здійснюється на комплексній основі та включає загальноосвітню підготовку абітурієнтів, професійну підготовку фахівців, подальше підвищення їх кваліфікації та перепідготовку у разі потреби відповідно до зміни вимог виробництва щодо обсягу та прогресивності знань працівників (рис. 3.9) [31].

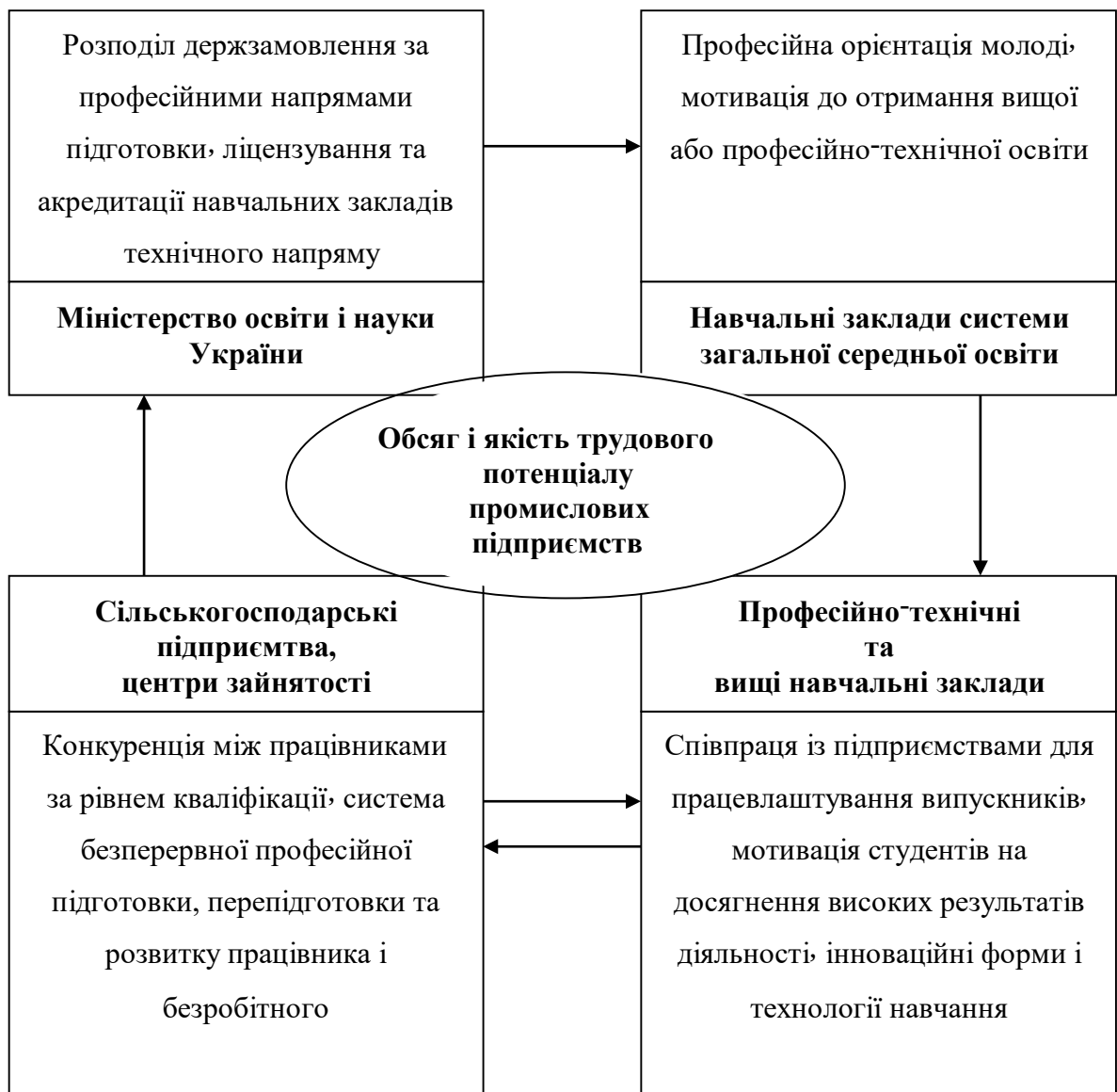


Рис. 3.9. Система формування обсягу і якості трудового потенціалу промислових підприємств

Кожен керівник підприємства перед тим, як здійснювати комплексне навчання працівників, має визначитись із мотиваційними пріоритетами своїх підлеглих та обов'язково враховувати їх при прийнятті рішень щодо вибору певного виду інвестування (рис.3.10).

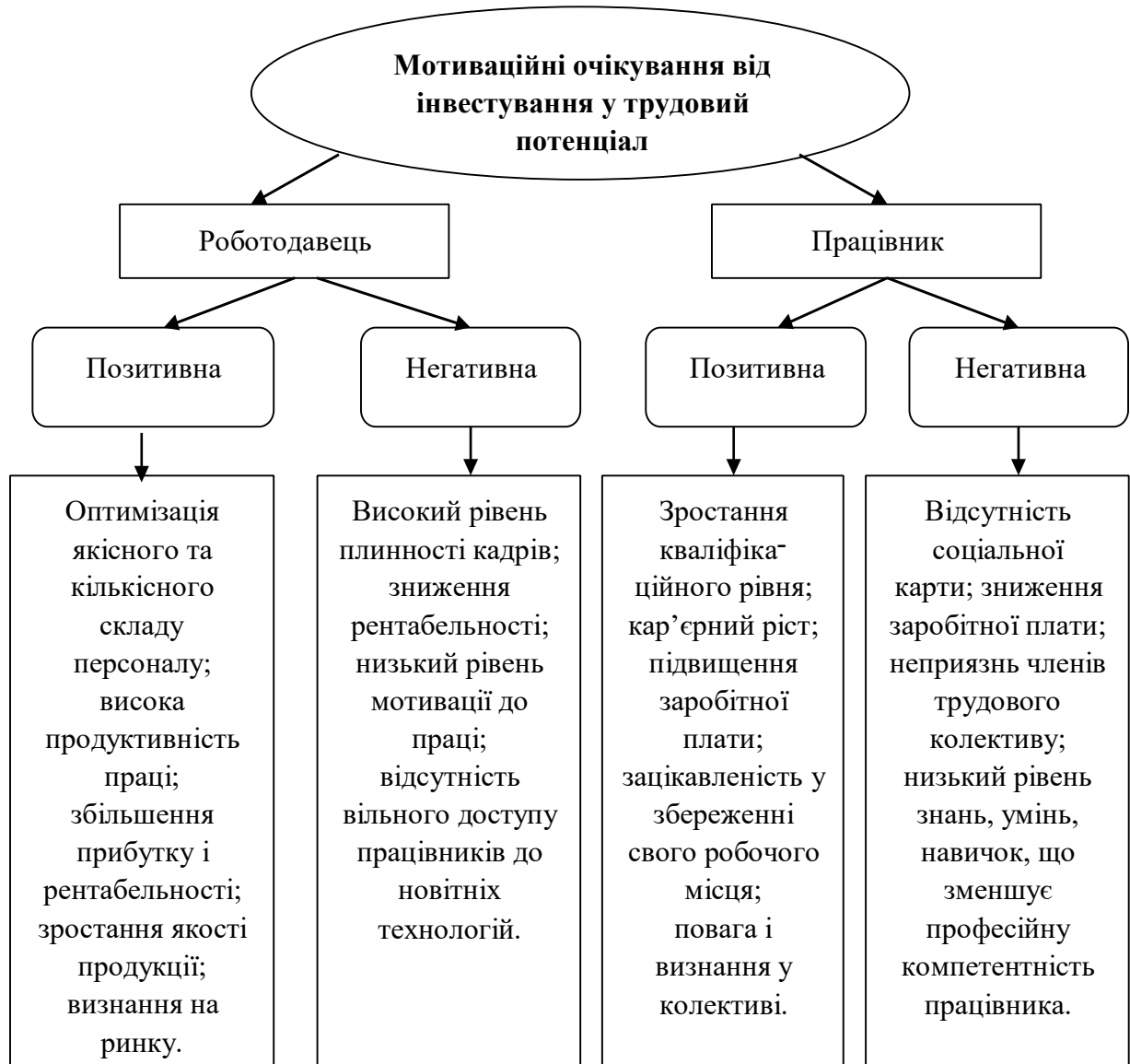


Рис. 3.10. Основні складові мотиваційних очікувань від процесу інвестування у інноваційний розвиток трудового потенціалу ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Трудовий потенціал ТДВ «Первомайськдизельмаш» є стратегічним ресурсом і одним з найважливіших аспектів виживання підприємства у нестабільних умовах розвитку. Саме працівники є запорукою конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективного

використання. Трудовий потенціал працівників підприємства необхідно розглядати як джерело невикористаних резервів і як одну з можливостей підвищення ефективної діяльності підприємства.

3.3 Організаційно-економічний механізм забезпечення ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Під організаційно-економічним механізмом забезпечення ефективного використання трудового потенціалу в кваліфікаційній роботі розуміється сукупність взаємозалежних організаційно-економічних елементів (принципів, завдань, функцій, методів, інструментів, суб'єктів відносин), взаємодія яких забезпечує ефективне використання трудового потенціалу підприємства (рис.3.11). В реалізації механізму забезпечення використання трудового потенціалу першочерговою умовою має бути врахування потреб та інтересів населення. Реалізація цієї умови на засадах соціального діалогу за посередницької ролі інститутів громадянського суспільства, передусім громадських організацій, створених в цілях контролю за діяльністю органів влади, сприятиме найповнішому задоволенню потреб на всіх рівнях підсистем інтересів суб'єктів взаємодії.

У схемі взаємодії передбачено розподіл та послідовність дій суб'єктів. У забезпеченні реалізації трудового потенціалу в Україні пріоритетними мають бути такі інструменти ефективної суспільної взаємодії: організаційно-економічні важелі стимулювання розвитку соціальних інновацій у забезпеченні зайнятості; програмно-цільове планування видатків на засадах аналізу їх суспільної доцільності; забезпечення співучасті бюджетів різних рівнів у реалізації пріоритетних для населення програм розвитку; податкові важелі стимулювання інвестицій в основний капітал; забезпечення справедливості розподілу доходів.

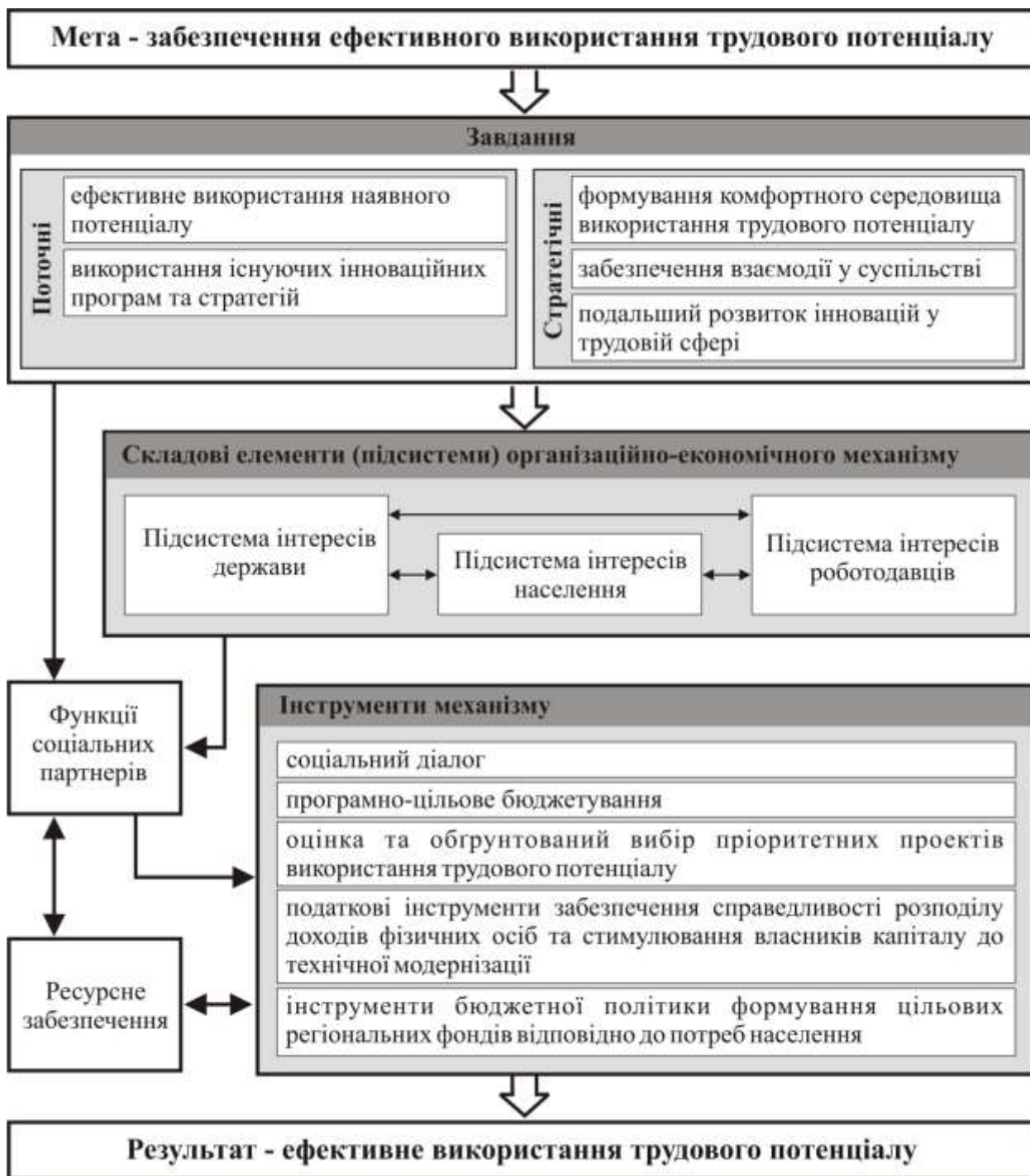


Рис. 3.11 Організаційно-економічний механізм забезпечення ефективного використання трудового потенціалу ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Варто відмітити, що важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого трудового потенціалу та процесами його формування й використання. Падіння обсягів виробництва,

криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню нових технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції [31, с.10].

Зауважимо, що чим вищий трудовий потенціал підприємства, чим вищі потенційні можливості найнятої робочої сили, тим складніші задачі можуть розв'язуватися колективом (відносно випуску продукції, її якості, швидкості освоєння нових її видів, ефективності виробничо-господарської діяльності і т.д.). Проте наявність таких переваг зовсім не свідчить про те, що головна задача управління персоналом – максимальне нарощування трудового потенціалу [26].

Ефективне формування та використання трудового потенціалу підприємства залежить від результативності дотримання таких принципів управління ним:

- системності управління всіма складовими організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємства;
- раціонального формування трудового потенціалу: підбору економічно виправданої чисельності працівників з визначеними якісними характеристиками трудового потенціалу, адаптації їх в колективі;
- відповідності матеріального та нематеріального стимулювання до повного розкриття трудового потенціалу мотивам працівників;
- відкритості інформації щодо мети діяльності підприємства і очікуваної трудової поведінки працівника;
- окупності інвестицій в розвиток трудового потенціалу;
- цілеспрямованості напрямів розвитку трудового потенціалу підприємства стратегії його розвитку;
- оптимізації рівнів ієрархії організаційної структури управління;

- формування корпоративної культури та організаційної структури управління згори донизу;
- активізації інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства;
- самотивації працівників до повної реалізації трудового потенціалу;
- рентабельності використання трудового потенціалу [17].

Відмітимо, що від ефективного формування та використання трудового потенціалу залежить ефективність діяльності підприємства.

При ефективному формуванні та організації трудового потенціалу, а саме персоналу високої якості (набір, прийом, профорієнтація і перепідготовка, проведення атестації і переоцінка рівня кваліфікації) залежить безпосереднього виробництва та продуктивність праці на підприємстві.

В свою чергу, неефективне використання трудових ресурсів зменшує продуктивність праці, значно знижує рівень кваліфікації і працездатності працівників, збільшує матеріальне та моральне старіння основних фондів, підвищує матеріаломісткість продукції, створює нерівномірність витрат, призводить до значного підвищення собівартості продукції та зниження ефективності виробництва [8].

Стратегічним завданням для кожного підприємства є те, щоб весь наявний трудовий потенціал був ефективно використаний. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу більшості підприємств потребує глибоких змін у розробці і реалізації кадрової політики на всіх рівнях. Ключовим чинником успіху у вирішенні цієї проблеми слід назвати мотивацію високопродуктивної праці персоналу підприємства.

Пошук шляхів активізації і врахування психологічних особливостей персоналу стають одними з основних факторів підвищення ефективності діяльності підприємств в Україні.

На рівень реалізації трудового потенціалу персоналу підприємства значною мірою впливає організаційна структура системи управління

персоналом, ефективність управлінських рішень та контроль за їх виконанням. Чим вищий рівень складності ієрархічної структури технологічної системи та системи управління, тим вищою є ймовірність зниження стабільності очікуваних результатів їх функціонування.

Структурно-логічна модель, реалізація якої у сукупності з моделлю формування умов реалізації трудового потенціалу, може бути покладена в основу удосконалення організаційно-управлінського механізму підвищення ефективності його реалізації та подальшого розвитку.

Структурно-логічна модель цілеспрямованого підвищення ефективності використання трудового потенціалу персоналу на першому етапі передбачає удосконалення системи формування кадрового потенціалу підприємства, виходячи з філософії діяльності, в результаті чого створюються передумови підвищення рівня сприйняття інновацій та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

На другому етапі реалізації модель передбачає створення та ефективне використання умов виробництва. Головним завданням цього етапу є забезпечення умов розвитку здатності керівного персоналу до аналізу ситуацій та прийняття ефективних управлінських рішень, у результаті чого ефективність управління підприємством підвищується [4, с. 166].

Відповідно, третій етап реалізації розробленої структурно-логічної моделі передбачає визначення перспектив розвитку персоналу відповідно до планів кар'єрного зростання та створення умов для розвитку здібностей персоналу до навчання та підвищення кваліфікації, що гарантує підвищення продуктивності праці та високий рівень корпоративної культури.

Четвертий етап моделі передбачає оптимізацію внутрішньої структури як в системі управління персоналом, так і у виробництві. Його основною метою є оптимізація витрат на утримання персоналу та здійснення основних виробничих функцій, підвищення продуктивності праці, якості продукції та доходності підприємства.

Управління персоналом повинно орієнтуватись на тенденції та плани розвитку підприємства, досягнення його основних цілей, що вимагає врахування таких аспектів: довгостроковий розвиток підприємства; забезпечення ринкової незалежності; одержання відповідних дивідендів; самофінансування розвитку підприємства; збереження фінансової рівноваги; закріплення досягнутого результату.

Враховуючи зазначене, основним завданням управління персоналом є вдосконалення: кадрової політики; використання і розвиток персоналу; вибору і реалізації стилю управління людьми; організації горизонтальної координації і кооперації; покращення організації робочих місць і умов праці; визнання особистих досягнень у праці; вибір системи оплати та стимулювання. Вибір стратегії управління персоналом визначається реальними умовами роботи підприємства, з врахуванням яких можна вибирати такі стратегії: стратегію економії затрат на персонал.

Вагомими засобами покращення ефективного використання трудових ресурсів в Україні є: активна державна політика: напрями політики включають соціальну підтримку, розвиток гнучкого ринку праці, його правове забезпечення, працевлаштування, підготовку та перепідготовку кадрів; економічне зростання потребує збільшення кількості, поліпшення якості робочих місць (створення нових та реконструкції існуючих, зменшення робочих місць зі шкідливими умовами праці, захист навколишнього середовища тощо); покращення стану використання ефективного організаційного принципу ринку праці – співпраця між підприємцями, профспілками і державою; запозичення досвіду зарубіжних країн щодо укладання колективних договорів на вищому національному рівні між асоціацією підприємців і керівництвом профспілок; забезпечення трудового потенціалу відповідно до вимог міжнародного рівня тощо.

Отже, в системі інтеграційних процесів, трудовий потенціал підприємств визнають одним з головних ресурсів економіки, від ефективного

формування та використання якого на мікрорівні залежить ефективність застосування активів підприємства, на макрорівні – економічний розвиток держави. Конкурентні переваги підприємства формуються внаслідок ефективного використання професійних, творчих, комунікаційних та інших здібностей працівників, адже швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти у всі сфери діяльності підприємства, ефективно управляти його виробничим потенціалом можна лише за наявності всебічно освічених, висококваліфікованих і мобільних працівників.

Висновки до третього розділу

За результатами досліджень, проведених у третьому розділі кваліфікаційної роботи «Діагностика формування та ефективності використання трудового потенціалу ТДВ «Первомайськдизельмаш» було визначено, що підвищення конкурентоспроможності національної економіки забезпечується успішністю переходу від моделі розвитку, що базується на використанні конкурентних переваг до інноваційної моделі, пріоритетами розвитку якої є розвиток високотехнологічних виробництв, трудового потенціалу високої якості, новітніх методів управління. При цьому ефективність переходу до інноваційної моделі розвитку ТДВ «Первомайськдизельмаш» залежить від можливостей реалізації трудового потенціалу в інноваційній діяльності, готовність суспільства, держави, роботодавців і населення до сприйняття та систематичного впровадження інновацій, що базуються на оновленні та поглибленні загальних і професійних компетентностей в умовах динамічних технологічних змін.

Узагальнення наявного вітчизняного та зарубіжного досвіду в сфері інвестування у трудовий потенціал дозволило сформулювати основні вимоги

та визначальні напрями оптимізації процесу інвестування інноваційного розвитку трудового потенціалу підприємства з метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку працівників.

Запропонований організаційно-економічним механізм забезпечення ефективного використання трудового потенціалу включає взаємозалежність організаційно-економічних елементів (принципів, завдань, функцій, методів, інструментів, суб'єктів відносин), взаємодія яких забезпечує ефективне використання трудового потенціалу підприємства. В реалізації механізму забезпечення використання трудового потенціалу першочерговою умовою має бути врахування потреб та інтересів населення. Реалізація цієї умови на засадах соціального діалогу за посередницької ролі інститутів громадянського суспільства, передусім громадських організацій, створених в цілях контролю за діяльністю органів влади, сприятиме найповнішому задоволенню потреб на всіх рівнях підсистем інтересів суб'єктів взаємодії. У вирішенні цього завдання запропоновано схему організації суспільної взаємодії у трудовій сфері, в якій враховано необхідність забезпечення дієвих стимулів та представництва за рівнями інтересів.

РОЗДІЛ 4 ОХОРОНА ПРАЦІ НА ТДВ «ПЕРВОМАСЬКДИЗЕЛЬМАШ»

4.1. Загальні вимоги безпеки до технологічного обладнання та процесів виробництва на підприємстві

Законодавча база охорони праці України налічує ряд законів, основними з яких є Закон України «Про охорону праці» та Кодекс законів про працю (КЗпП). До законодавчої бази також належать Закони України: "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", "Про охорону здоров'я", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", "Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку", "Про дорожній рух", "Про загальнообов'язкове соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням", їх доповнюють державні міжгалузеві й галузеві нормативні акти - це стандарти, інструкції, правила, норми, положення, статuti та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання усіма установами і працівниками України. Закон "Про охорону праці", прийнятий Верховною Радою України 14 жовтня 1992 р., був переглянутий і затверджений Президентом України в новій редакції 21 листопада 2002 р. Він складається з преамбули та 9 розділів. Відзначимо деякі важливі моменти, занотовані в Законі. Так, у розділі I "Загальні положення" (стаття 1) наводяться визначення понять: "охорона праці", "роботодавець", "працівник", та окреслюється дія цього Закону (стаття 2), який поширюється на всіх фізичних та юридичних осіб. Стаття 3 передбачає: якщо міжнародним договором, на обов'язковість якого дала згоду Верховна Рада України, встановлено інші норми, ніж ті, що

передбачені законодавством України про охорону праці, то застосовуються норми міжнародного договору. Основними принципами державної політики в галузі охорони праці (стаття 4) є пріоритет життя та здоров'я людини перед будь-якими результатами виробничої діяльності, її соціальний захист та відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю, навчання з питань охорони праці, повна відповідальність роботодавця за створення безпечних і здорових умов праці та ін. Очевидно, що ставлення власника до створення служби охорони праці віддзеркалює його ставлення до створення безпечних, здорових умов праці, а власне — до збереження життя та здоров'я підпорядкованих працівників. Роботу служби охорони праці спрямовано на створення здорових і безпечних умов праці, на збереження життя та здоров'я працівників у процесі виконання ними трудових обов'язків.

Однією з найважливіших функцій, які покладені на службу охорони праці, є участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Також фахівці з охорони праці беруть участь у складанні санітарно-гігієнічної характеристики робочих місць працівників, які проходять обстеження щодо профзахворювань; у проведенні внутрішнього аудиту охорони праці та атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці; у складанні списків професій і посад, згідно з якими працівники повинні проходити обов'язкові попередні та періодичні медичні огляди; в організації навчання з питань охорони праці та роботи комісії з перевірки знань з цих питань [2].

Служба охорони праці на ТДВ «Первомайськдизельмаш» покликана контролювати дотримання роботодавцем вимог законодавства з охорони праці, тому має право видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків і отримувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці.

Створення служби охорони праці на підприємствах будь-якої форми власності передбачено ст. 15 Закону України «Про охорону праці» і є безпосереднім обов'язком роботодавця [3].

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо керівникові підприємства. За своїм посадовим положенням та умовами оплати праці керівник та спеціалісти служби прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб підприємства. Діє така служба на підставі Типового положення, затвердженого наказом Держнаглядпраці від 15.11.2004 р. № 255. На основі Типового положення з урахуванням специфіки виробництва, видів діяльності, кількості працівників, умов праці та інших факторів, роботодавець розробляє Положення про службу охорони праці відповідного підприємства, яке затверджується наказом по підприємству. Цей документ визначає структуру служби охорони праці, чисельність, завдання, функції та права її працівників відповідно до чинних нормативно-правових актів.

Згідно із Законом України «Про охорону праці» служба охорони праці створюється роботодавцем для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям у процесі праці.

В нашому випадку відповідно до Закону України «Про охорону праці», Положення про Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2006 N 1640 на підприємстві діють такі загальні положення з охорони праці:

1. На ТДВ «Первомайськдизельмаш» розроблені інструкції з охорони праці відповідно до Положення про розробку інструкцій з охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронипраці України від 29.01.2007 N 9 (з0226-07), що діють на підприємстві, а також інструкції про заходи пожежної безпеки відповідно до пункту 3.3 Правил пожежної безпеки в Україні,

затверджених наказом МНС України від 19.10.2004 N 126 (z1410-04), зареєстрованих Мін'юстом України 04.11.2004 за N 1410/10009 (далі - АПБ А.01.001-2004).

2. Затверджений керівником підприємства перелік робіт з підвищеною небезпекою відповідно до Переліку робіт з підвищеною небезпекою (z0232-05), затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 N 15 (z0231-05), зареєстрованого Мін'юстом України 15.02.2005 за N 232/10512 (НПАОП 0.00-8.24-05).

3. Для запобігання травматизму, професійним захворюванням і аваріям на виробництві на кожному робочому місці в кожному структурному підрозділі створені умови праці, які відповідають вимогам нормативно-правових актів з охорони праці. З цією метою забезпечується функціонування системи управління охороною праці, а працівник зобов'язаний додержуватися вимог нормативно-правових актів згідно з Законом України "Про охорону праці" (2694-12).

4. Попередній (під час прийняття на роботу) і періодичний (протягом трудової діяльності) медичні огляди працівників проводяться у встановлені терміни відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 N 559 (559-2001-п) «Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок». Відділ охорони праці є самостійним структурним підрозділом і підпорядковується безпосередньо керівнику чи головному інженеру. Відділ несе відповідальність за підготовку організації роботи на підприємстві по створенню здорових і безпечних умов праці працюючих, попередженню нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

Аналізуючи роботу ТДВ «Первомайськдизельмаш» можна зробити висновок, що правління товариства займається створенням безпечних умов праці, розробляє заходи та засоби, спрямовані на збереження здоров'я та

працездатність працівників в процесі роботи. Оскільки якими б вагомими не були трудові здобутки вони не можуть компенсувати працівникам втраченого здоров'я.

Будівлі та споруди підприємства відповідають вимогам чинних будівельних та санітарних норм ДНАОП 0.03-3.01-71, а також правилам пожежної безпеки по захисту від прямих попадань блискавки та вторинних її прояв і відповідно до вимог РД 34.21.122-87.

Устаткування, відповідно до плану періодичного ремонту, оглядаються з метою своєчасного виявлення та усунення всіх дефектів, які можуть визивати підвищення шуму.

Проведені дослідження показали, що в деяких цехах підприємства, шум перевищує гранично припустимі значення на 5-10 дБ, а місцева вібрація не перевищує припустимих значень.

Організація робіт з охорони праці на ТДВ «Первомайськдизельмаш»:

1. Відповідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець створив в кожному структурному підрозділі та на кожному робочому місці умови праці відповідно до вимог нормативних актів, а також забезпечив додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці [2].

2. Нормативні акти з охорони праці, що діють на підприємстві, опрацьовуються та затверджуються відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці.

3. Працівники забезпечуються спеціальним одягом, спеціальним взуттям, іншими засобами індивідуального захисту.

4. Для захисту органів слуху за рівнів шуму 80 дБа і вище працівники забезпечуються протишумовими навушниками згідно з ДСТУ «Засоби індивідуального захисту органів слуху. Вимоги безпеки і випробування. Частина 1. Протишумові навушники» (ДСТУ EN 352-1-2002) [3].

5. Працівникам, які працюють з механізованим (пневматичним) ручним інструментом, видаються засоби захисту рук від вібрації.

6. Спецодяг зберігається окремо від особистого одягу працівників в індивідуальних шафах у спеціально виділеному приміщенні, яке повинне провітрюватись.

7. Працівники, які допускаються до виконання робіт у виробничих процесах швейного виробництва, мають відповідну професійну підготовку та відповідають фізіологічним і психофізіологічним особливостям робіт, які ними виконуються.

8. Працівники, які виконують роботи з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці або такі, де є потреба в професійному доборі, проходять за рахунок роботодавця попередній (під час прийняття на роботу) і періодичний (протягом трудової діяльності) медичні огляди.

4.2. Методи аналізу виробничого травматизму і профзахворюваності на підприємстві

"Травматизм" - значні, тяжкі травми, так і дрібні пошкодження, мікротравми. Останні численні і мають вагу не стільки самі по собі, скільки як джерело інфекційних ускладнень, що призводять до тимчасової втрати працездатності. Травматизм ділять на виробничий та невиробничий. На частку першого припадає близько 20 %, тобто кількісно різко переважає невиробничий травматизм. Виробничий травматизм у свою чергу ділиться на промисловий та сільськогосподарський. До промислового травматизму належать травми не тільки на заводах, фабриках, у майстернях, але й у працівників транспорту, будівлях тощо.

Невиробничий травматизм включає такі види: транспортний (залізничний, автодорожний, авіаційний), вуличний, побутовий, спортивний

та дитячий. Останній травматизм виділений в окрему групу лише з біологічних міркувань, а саме внаслідок неадекватного сприйняття дітьми загрозливих чинників навколишнього середовища через незрілість їх центральної нервової системи, а також відсутність життєвого досвіду та підвищену допитливість і рухливість. Причини невиробничого травматизму у дітей і дорослих однакові.

Однією з найважливіших умов боротьби з виробничим травматизмом є систематичний аналіз причин його виникнення, які діляться на технічні і організаційні. Технічні причини в більшості випадків виявляються як результат конструктивних недоліків устаткування, недостатності освітлення, несправності захисних засобів, захисних пристроїв та інше.

До організаційних причин відносяться недотримання правил техніки безпеки через невідповідність працівників, низька трудова і виробнича дисципліна, неправильна організація роботи, відсутність належного контролю за виробничим процесом.

Результати аналізу травматизму залежать значною мірою від достовірності і ретельності оформлення актів про нещасні випадки на виробництві. Дуже уважно слід заповнювати пункти акту, в якому чітко і ясно сформулювати технічну (відсутність запобіжних пристроїв, несправність устаткування) або організаційну (ненавчена постраждалого, неправильний прийом роботи) причину нещасного випадку. На підставі актів адміністрація організації складає звіт про постраждалих при нещасних випадках, пов'язаних з виробництвом. У цей звіт включають тільки ті нещасні випадки, які викликали втрату працездатності тривалістю понад три робочі дні (зокрема випадки із смертельним результатом і при перекладі на іншу роботу з основної професії по висновку лікуючого лікаря). На основі всебічного аналізу умов праці адміністрація і служба охорони праці підприємств проводять: інструктаж і навчання працівників по техніці безпеки; оперативний контроль за справністю устаткування, забезпеченням працівників індивідуальними захисними засобами і спецзахистом; контроль за виконанням трудового

законодавства, інструкцій і положень по техніці безпеки; проведення днів охорони праці і суспільних оглядів по техніці безпеки на підприємствах і будівництвах; виконання угоди з профспілковою організацією по охороні праці.

До ефективних заходів відносяться кваліфіковане проведення ввідного, на робочому місці, періодичного (повторний), позапланового і поточного інструктажів працівників по техніці безпеки. Ввідний інструктаж повинні проходити працівники, що вперше поступили на підприємство, і що вчаться, направлені для виробничої практики. Ввідний інструктаж знайомить з правилами по техніці безпеки, внутрішнього розпорядку підприємства, основними причинами нещасних випадків і порядком надання першої медичної допомоги при нещасному випадку. Інструктаж на робочому місці (первинний) повинні пройти працівники, що знов поступили на підприємство або переведені на інше місце роботи, і що вчаться, проходять виробничу практику. Періодичний (повторний) інструктаж на підприємстві проводиться з метою перевірки знань і умінь працівників використовуючи навик, одержані ними при ввідному інструктажі і на робочому місці. Незалежно від кваліфікації і від стажу роботи цей вид інструктажу повинен бути проведений працівникам торгівлі і громадського харчування (не рідше за одне разу в шість місяців), працівникам виробничих підприємств (не рідше за один раз на три місяця). Позаплановий інструктаж проводиться на робочому місці при заміні устаткування, зміні технологічного процесу або після нещасних випадків через недостатність попереднього інструктажу. Поточний інструктаж проводиться після виявлення порушень правил і інструкцій по техніці безпеки або при виконанні робіт по наряді - допуску. Інструктаж на робочих місцях у виробничих підприємствах проводять майстри ділянок; на підприємствах громадського харчування в цехах - завідувачі виробництвом; у торговому залі, складських і підсобних приміщеннях - завідувачі підприємством; у магазинах - завідувачі відділом. На кожному підприємстві повинна бути книга для запису

інструктажу з техніки безпеки. Спеціальні курси з техніки безпеки організовується для осіб, які за умов роботи наражаються на підвищену небезпеку (машиністи, електромонтери і ін.). Знання слухачів курсів перевіряє комісія і записує в протокол, на основі якого, особам, що склали іспити видають посвідчення. Переатестація проводиться у встановлені для кожної спеціальності терміни. Для попередження нещасних випадків і професійних захворювань на підприємстві облаштували кабінет і куточки по техніці безпеки, де розміщуються плакати, схеми, інструктивні матеріали по техніці безпеки, індивідуальні засоби захисту, прилади для вимірювання шуму, світла, вібрації і так далі. Систематичне проведення лекцій, бесід, інструктажів з використанням наочних приладів, кінофільмів і телепередач, є дієвим способом пропаганди техніки безпеки на виробництві. На основі аналізу причин нещасних випадків і захворювань на виробництві адміністрація підприємства і профспілковий комітет складають план заходів щодо охорони праці. Він включається в розділ "Охорона праці" колективного договору або в угоду по охороні праці, яке додається до колективного договору.

Після схвалення проекту колективного договору на загальних зборах працівників підприємства адміністрація укладає договір з профспілковим комітетом. Адміністрація підприємства і профком регулярно звітують перед колективом робітників і службовців про виконання зобов'язань за колективним договором. Адміністрація підприємства систематично вивчає обставини нещасних випадків, аналізує причини травматизму та вживає заходи щодо їх попередження.

При аналізі виявляють першопричини нещасних випадків, їх частоту та важкість травм, встановлюють потенційну небезпеку обладнання та окремих робіт, ступінь впливу різних факторів виробничого середовища на виникнення травм.

Поглиблений аналіз травматизму здійснюється головним чином на підставі матеріалів статистичної звітності та актів розслідування нещасних

випадків. Безпосередню роботу з аналізу виконує інженер з охорони праці під керівництвом головного інженера. Розслідування та облік нещасних випадків, профзахворювань і аварій на виробництві організовує роботодавець відповідно до положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, профзахворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 21 серпня 2001 року №1094.

4.3. Витрати на заходи щодо покращення умов праці і виробничої санітарії

Витрати на заходи щодо поліпшення умов і охорону праці можна поділити на:

- витрати, пов'язані з відшкодуванням потерпілим втрат внаслідок травм і професійних захворювань;
- витрати на компенсацію за роботу в несприятливих умовах, що не відповідають санітарним нормам (пільги за важкі і шкідливі умови);
- витрати на попередження та профілактику травматизму і професійних захворювань;
- витрати на ліквідацію наслідків аварій та нещасних випадків;
- витрати на штрафи та інші відшкодування;

Розглядаючи витрати на охорону праці, слід зазначити, що їх можна поділити на:

- доцільні, спрямовані на збереження здоров'я працівників, на раціональне витрачання ними життєвих сил під час роботи та на відновлення працездатності;
- частково доцільні, які включають витрати на пільги і компенсації за несприятливі умови праці;

- недоцільні витрати, що обумовлюють підвищення собівартості продукції, зниження її обсягу тощо.

Доцільні витрати забезпечують поліпшення умов праці і зростання її продуктивності, частково доцільні і недоцільні витрати призводять до збитків підприємства та зниження ефективності виробництва.

Дослідження свідчать: на підприємствах значно більше витрат припадає на пільги та компенсації, що пов'язані з небезпечними і шкідливими умовами праці, ніж на техніку безпеки, заходи щодо запобігання виробничому травматизму і захворюваності та нормалізацію умов праці.

Співвідношення між витратами на поліпшення умов праці і охорони праці до видатків на доплати, пенсії, пільгові відпустки становить 1:10.

Вихідні дані, які необхідні для розрахунку коефіцієнта рівня охорони праці на ТДВ «Первомайськдизельмаш», представлені у таблиці 4.1.

Таблиця 4.1

Вихідні дані для розрахунку коефіцієнта рівня охорони праці на
ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Показники	2019 рік
Кількість працюючих на виробництві	100
Загальна кількість працюючих	150
Кількість обладнання, що відповідає вимогам техніки безпеки і санітарним вимогам	265
Загальна кількість обладнання	271
Кількість фактично виконаних запланованих робіт з охорони праці	34
Загальна кількість запланованих робіт за певний відрізок часу	35

Поточна оцінка стану охорони праці на підприємстві може бути визначена узагальненим коефіцієнтом рівня охорони праці, який розраховується за формулою:

$$K_{СП}^П = (K_Д + K_Б + K_{ВПП}) / 3 \leq 1, \quad (4.5)$$

де $K_Д$ – коефіцієнт рівня дотримання правил охорони праці;

$K_Б$ – коефіцієнт технічної безпеки обладнання;

$K_{ВПП}$ – коефіцієнт виконання планових робіт з охорони праці.

Коефіцієнт рівня дотримання правил охорони праці розраховується:

$$K_Д = C_Д / C, \quad (4.6)$$

де $C_Д$ – кількість працюючих, що дотримуються правил охорони праці;

C – загальна кількість працюючих.

При підрахунку $K_Д$ - кількість працюючих, що дотримуються правил охорони праці встановлюється на основі обстеження кожного робочого місця, а також аналізу записів в журналі триступеневого контролю охорони праці.

$$K_{Д2019} = 100 / 150 = 0,66$$

Коефіцієнт технічної безпеки обладнання розраховується так:

$$K_Б = K_{ББ} / K, \quad (4.7)$$

де $K_{ББ}$ – кількість обладнання, що відповідає вимогам техніки безпеки і санітарним вимогам;

K – загальна кількість обладнання.

При обчисленні $K_Б$ встановлюється перелік основних вимог безпеки до виробничого обладнання, що подані в державних та галузевих стандартах.

$$K_{Б2019} = 265 / 271 = 0,98$$

Коефіцієнт виконання планових робіт з охорони праці обчислюється за формулою:

$$K_{ВПП} = T_{сер} / T, \quad (4.8)$$

де $T_{сер}$ – кількість фактично виконаних запланованих робіт з охорони праці;

T – загальна кількість запланованих робіт за певний відрізок часу.

При розрахунку $K_{ВІР}$ кількість запланованих заходів визначається за оперативним планом, в який входять поточні заходи, передбачені адміністрацією підприємства; роботи, передбачені угодою по охороні праці; акти розслідування нещасних випадків (Форма Н-1) та смертельних випадків.

$$K_{ВІР\ 2017} = 34 / 35 = 0,971$$

Узагальнений коефіцієнт рівня охорони праці на підприємстві складає:

$$K_{СП}^П_{2017} = (0,66 + 0,98 + 0,971) / 3 = 0,87$$

Розрахувавши відповідні показники та узагальнений показник рівня охорони праці на ТДВ «Первомайськдизельмаш», ми бачимо, що $K_{СП}^П$ складає 0,98, і відповідає нормативам.

Основні витрати, на поліпшення умов та охорони праці на ТДВ «Первомайськдизельмаш»: відшкодування потерпілим внаслідок травм і професійних захворювань; пільги та компенсації за працю у важких і шкідливих умовах; витрати на профілактику травматизму, професійних захворювань; штрафи та інші.

Служба охорони праці кожний рік подає інформацію на виконання комплексних заходів по досягненню встановлених нормативів безпеки, гігієни праці, підвищенню існуючого рівня охорони праці, та кількості коштів, що планувалось витратити, і кількості витрачених коштів.

Головним фактором у регулюванні діяльності підприємств, організацій, установ з питань забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя є санітарні норми і правила, які визначають критерії безпеки або нешкідливості факторів навколишнього середовища і вимоги щодо забезпечення оптимальних чи допустимих умов життєдіяльності людини.

Керівництво підприємства робить все можливе щоб створити безпечні та здорові умови праці.

Працівники допускаються до роботи тільки після попереднього медичного огляду відповідно до вимог ДНАОП0.03-4.02-94, в подальшому вони повинні проходити періодичний медичний огляд.

Велику роль у профілактиці професійних захворювань відіграють попередні та періодичні медичні огляди. За результатами цих обстежень роботодавцям видаються конкретні пропозиції, приписи, спрямовані на поліпшення умов праці.

Суттєвий вплив на стан організму працівника ТДВ «Первомайськдизельмаш», його працездатність здійснює мікроклімат, який визначається дією на організм людини температури, вологості, рухомості повітря і теплового випромінювання. Системи опалення і вентиляції забезпечують зниження вмісту в повітрі виробничих приміщень пилу, отрутних пар до концентрацій, що не перевищують гранично припустимих величин. Для боротьби з надлишковим теплом, а також з отрутними парами і газами, улаштовується загальнообмінна механічна вентиляція. Аналізи повітря на зміст пилу і шкідливих газоподібних речовин проводяться регулярно в терміни, погоджені з органами санітарного нагляду. На підприємстві працюють електричні швейні машини. При монтажі, експлуатації і ремонті машин повинні виконуватися «Правила устрою електроустановок». На кожну електричну машину на підприємстві є: паспорт обладнання; затверджене проектне завдання; інструкції по обслуговуванню і ремонту обладнання; посадові інструкції розроблені на основі вказаних правил; схеми заземлення; протоколи іспитів електроустаткувань, електромереж і заземлень.

При експлуатації електроустаткувань повинні застосовуватися попереджувальні плакати: для попереджування про небезпеку наближення до

токоведучих частин; для нагадування про необхідні заходи з техніки безпеки; для визначення місця підготовки до роботи.

Відповідно до Закону України "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення" забезпечення санітарного благополуччя досягається такими основними заходами [3]:

- 1) гігієнічною регламентацією та державною реєстрацією небезпечних факторів навколишнього та виробничого середовища;
- 2) державною санітарно-гігієнічною експертизою проектів, технологічних регламентів, інвестиційних програм і обумовлених ними небезпечних факторів на відповідність вимогам санітарних норм;
- 3) включенням вимог безпеки для здоров'я та життя в державні стандарти та іншу нормативно-технічну документацію;
- 4) ліцензуванням видів діяльності, пов'язаних з потенційною небезпекою для здоров'я людей;
- 5) пред'явленням гігієнічно обґрунтованих вимог до проектування, будівництва, розробки, виготовлення та використання нових засобів виробництва та технологій; до житлових та виробничих приміщень, територій, діючих засобів виробництва та технологій;
- 6) обов'язковими медичними оглядами певних категорій населення.

Санітарно-побутове приміщення на ТДВ «Первомайськдизельмаш» розташовано в прибудові поблизу цеха. Підприємство виділяє певні кошти на засоби гігієни (мило, рушники та інші миючі засоби). Також виділяються кошти на медико-санітарні засоби.

Всього витрати на засоби санітарії склали 2391 грн., з яких на медико-санітарні засоби 1400 грн.

Природне освітлення виробничих приміщень здійснюється через вікна в причілках (бічне), через верхні світлові прорізи, ліхтарі (верхнє) чи обома способами одночасно (комбіноване).

Верхнє і комбіноване забезпечують більш рівномірне освітлення приміщення. Штучне освітлення призначене для освітлення робочих поверхонь у темний час доби при недостатності природного. Створюється воно штучними джерелами світла (лампами накаливання чи газорозрядними).

Освітлення робочої зони здійснюють люмінесцентні лампи, тому що спектр їхнього світла близький до природного денного світла. Світильники розміщуються уздовж робочих місць, щоб усунути можливість появи яскравих відблисків. Джерела штучного освітлення біля робочих місць в цехах дають рівномірне, розсіяне без мерехтіння світло. Не дозволяється користуватися одним тільки місцевим освітленням – воно повинно бути в комбінації з загальним освітленням. Світильники місцевого освітлення улаштовані так, щоб працюючий міг за бажанням змінювати направленість світлового потоку.

Основні проходи цехів обладнані аварійним висвітленням, що забезпечує освітленість у проходах не менш 0,3 лк. Світильники місцевого і загального освітлення розташовані на висоті підвісу не менш 2,5м.

У переносних світильниках передбачені заходи для обмеження засліпленості. Лампа постачена захисним ковпаком чи козирком.

Очищення світильників загального висвітлення в приміщеннях робиться не рідше трьох разів на місяць, а в побутових і підсобних – не рідше двох разів на місяць. Очищення світильників місцевого освітлення робиться щодня, разом з прибиранням робочого місця. За 2017 рік витрати за електроенергію на ТДВ «Первомайськдизельмаш» показані в табл.4.3:

Таблиця 4.3

Витрати на електроенергію на ТДВ «Первомайськдизельмаш»

Назва приміщення	Сума, грн
Цехи зварювальний	126000
Цехи експериментальний	252000
Склади	61030,8
Адміністративна споруда	116400
Всього	555430,8

Витрати на лампи різних потужностей, розетки, світильники склали: 160000 грн. Крім того проводиться організація та виконання ремонтних, монтажних, налагоджувальних робіт і випробувань.

4.4. Пожежна безпека

Основними чинниками пожеж на виробництві є: порушення технологічного режиму роботи обладнання; несправність електроустаткування; погана підготовка обладнання до ремонту; самозаймання деяких матеріалів і речовин тощо. Пожежна безпека підприємства – це стан промислового об'єкта, за якого, з певною ймовірністю, виключається можливість виникнення пожежі, а у разі її виникнення зменшується вплив на людей небезпечних факторів та забезпечується захист матеріальних цінностей.

Небезпечними факторами на підприємстві, які можуть спричинити пожежу є:

- горючі рідини можуть утворювати горючі суміші з повітрям у разі порушення герметичності апаратів, порушення правил експлуатації та ремонту обладнання;
- попадання металевих предметів в технологічне обладнання;
- падіння інструменту на металеву поверхню або бетонну підлогу;
- відкрите полум'я технологічного обладнання, місце спалювання відходів, сірники і не погашені цигарки;
- теплове проявлення електричного струму, іскри або дуги короткого замикання;
- розряди статичної і атмосферної електрики;
- недбале обертання з рослинними маслами, промасленими ганчірками.

Для виявлення пожежі, повідомлення про місце її виникнення і виклик пожежного підрозділу використовують на підприємстві автоматичні пожежні сигналізації, охоронно-пожежні сигналізації і пожежний зв'язок. Пожежний зв'язок поділяється на зв'язок повідомлення пожежі, диспетчерський, управління гасінням пожежі і зв'язок на пожежі керування пожежним підрозділом.

На підприємстві розробляється комплекс заходів щодо забезпечення пожежної безпеки на основі досягнення науки і техніки і позитивного досвіду.

Здійснюється постійний контроль за додержанням нормативних актів, що діють у межах підприємства.

Забезпечують додержання протипожежних вимог. Організують навчання працівників правилами пожежної безпеки, здійснюються експертизи стану пожежної безпеки обладнання.

На території підприємства є протипожежний водопровід з установленими на ньому пожежними гідрантами та закриті водойми (резервуари), обладнані спеціальними під'їздами для пожежних машин і мотопомп, а також світловими та флуоресцентними покажчиками місць розташування пожежних гідрантів і водоймищ.

Місце на території підприємства для складу легкозаймистих і горючих рідин вибирається оддалік інших приміщень і споруд за узгодженням з органами пожежного нагляду.

Витрачений під час гасіння пожежі протипожежний запас води з резервуарів має бути відновлений у найкоротший термін, але не більше за той, що зазначений у СНиП 2.04.02-84.

Підприємство забезпечене в необхідній кількості первинними засобами пожежогасіння відповідно до вимог Закону України «Про пожежну безпеку» [3]. На території підприємства розташовані склади хлорного вапна та рідкого хлору. Склади споруджені з вогнестійкого нетеплопровідного матеріалу і мають два виходи, що відкриваються назовні.

Підприємство має зовнішнє і внутрішнє протипожежне водопостачання. Необхідний тиск води створюється стаціонарними пожежними помпами, котрі забезпечують подавання компактних струменів на висоту не менше 10 м або рухомими пожежними помпами і мотопомпами, що забирають воду з гідрантів. Внутрішній протипожежний водогін обладнується пожежними кранами, які встановлюються на висоті 1,35 м від підлоги всередині приміщень біля виходів. Для гасіння пожеж всередині будівель, крім пожежних кранів встановлюються автоматично діючі спринклерні або дренчерні установки. На кожному поверсі виробничих, адміністративних, складських і допоміжних будівель вивішені на видних місцях плани евакуації людей і матеріальних цінностей у разі виникнення пожежі.

Біля входу в приміщення лабораторії, відділу, цеху, ділянки, складу і т.д. напис з вказівкою категорії приміщення по вибухонебезпечності і зони класів.

Над дверима евакуаційних виходів встановлені світлові покажчики "вихід" білого кольору на зеленому полі.

З метою протипожежного захисту на підприємстві було придбано 10 та заправлено 20 вогнегасників, витрачено на це коштів:

$$10 \times 150 = 1500 \text{ грн.}$$

$$20 \times 105 = 2100 \text{ грн.}$$

На первинні засоби захисту пожежогасіння витрачено 622 грн.

Всього витрачено на пожежну безпеку $3600 + 622 = 4222$ грн.

На основі всебічного аналізу умов праці адміністрація і служба охорони праці підприємств проводять: інструктаж і навчання працівників по техніці безпеки; оперативний контроль за справністю устаткування, забезпечення працівників індивідуальними захисними засобами і спецзахистом; контроль за виконанням трудового законодавства, інструкцій і положень по техніці безпеки; проведення днів охорони праці і суспільних оглядів по техніці безпеки на підприємствах і будівництвах; виконання угоди з профспілковою організацією по охороні праці.

Висновки до четвертого розділу

При розгляді питання щодо охорони праці на підприємстві, був здійснений аналіз умов праці й надана характеристика небезпечних та шкідливих факторів на робочих місцях.

Законодавча база охорони праці України налічує ряд законів, основними з яких є Закон України «Про охорону праці» та Кодекс законів про працю (КЗпП). До законодавчої бази також належать Закони України: "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", "Про охорону здоров'я", "Про пожежну безпеку", "Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення", "Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку", "Про дорожній рух", "Про загальнообов'язкове соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням", їх доповнюють державні міжгалузеві й галузеві нормативні акти - це стандарти, інструкції, правила, норми, положення, статuti та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання усіма установами і працівниками України.

Головним фактором у регулюванні діяльності підприємств, організацій, установ з питань забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя є санітарні норми і правила, які визначають критерії безпеки або нешкідливості факторів навколишнього середовища і вимоги щодо забезпечення оптимальних чи допустимих умов життєдіяльності людини.

Керівництво підприємства робить все можливе щоб створити безпечні та здорові умови праці.

ВИСНОВКИ

Одержані в ході кваліфікаційного дослідження результати в сукупності вирішують важливе науково-практичне завдання з подальшого розвитку теоретичних засад, розроблення методичних підходів і практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення управління розвитком трудового потенціалу підприємства. У процесі проведеного дослідження одержано такі теоретичні та практичні результати:

1. Визначено зміст поняття «трудовий потенціал підприємства» на основі аналізу існуючих підходів, що включають детальний розгляд кількісних характеристик трудового потенціалу, але не систематизують його якісні складові. Трудовий потенціал підприємства поєднує кількісні та якісні показники з урахуванням того, що будь-який якісний показник має кількісну ознаку, а також соціально-економічні та виробничо-технічні умови реалізації трудових якостей працівників. Такий підхід до визначення трудового потенціалу підприємства дозволяє узгоджувати цілі діяльності та особисті очікування працівників. Уточнено структуру трудового потенціалу підприємства, до якої слід відносити інтелектуальний, культурно-моральний та інноваційний потенціали працівників, що дозволить проводити аналіз як трудового потенціалу в цілому, так і кожної його складової, і на основі цього розробляти напрямки управлінських впливів на його розвиток.

2. Обґрунтовано вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на рівень розвитку трудового потенціалу підприємства, що доцільно враховувати в оцінці зміни його якісних та кількісних характеристик. Доведено необхідність систематичної координації цілей розвитку трудового потенціалу з цілями розвитку підприємства на основі врахування виробничого, фінансового, маркетингового, управлінського, інноваційного, інформаційного і соціально-культурного потенціалів.

3. Доведено, що функції управління розвитком трудового потенціалу підприємства є основним елементом функціонального механізму, що взаємо узгоджує їх з принципами, методами, формами, нормативами та внутрішніми правилами, а також між собою, дозволяє враховувати вплив зовнішніх і внутрішніх факторів. Обґрунтовано, що доцільно розглядати функції аналізу розвитку трудового потенціалу підприємства, його прогнозування та планування, організації управління, мотивації, контролю та регулювання розвитку трудового потенціалу суб'єкта господарювання.

4. Уточнено систему показників розвитку трудового потенціалу підприємства, що враховує кількісні (чисельність, віковий та кваліфікаційний склад, рух робочої сили, використання робочого часу, ефективність праці) та якісні (фізичний, кваліфікаційний, культурно-моральний, соціально-психологічний, інтелектуальний, інноваційний потенціали) характеристики й дозволяє визначати причини неефективного формування та використання трудового потенціалу і здійснювати оптимізаційні управлінські впливи на процес його розвитку.

5. Здійснено оцінку трудового потенціалу підприємства на основі методичного підходу, що дозволяє сформувати організаційний механізм управління розвитком трудового потенціалу підприємства на основі узгодження цілей формування трудового потенціалу з цілями розвитку складових економічного потенціалу: забезпечення відповідності обсягів виробленої та реалізованої продукції, залучення та освоєння інвестиційних ресурсів на пріоритетних напрямках розвитку інноваційної діяльності, фінансової основи досягнення ідей, раціоналізації інформаційних потоків, сприятливих соціально-культурних умов в колективі, ефективного управління діяльністю суб'єкта господарювання.

6. Узагальнення наявного вітчизняного та зарубіжного досвіду в сфері інвестування у трудовий потенціал дозволило обґрунтувати та систематизувати основні вимоги та визначальні напрями оптимізації процесу

інвестування підприємством коштів у інноваційний розвиток трудового потенціалу із метою досягнення ним умов продуктивного та перспективного професійного розвитку працівників підприємства. Так, основними видами інвестицій у трудовий потенціал на ТДВ «Первомайськдизельмаш» є інвестування в освіту працівників, професійний розвиток та перепідготовку, інноваційну діяльність, охорону здоров'я, мотивацію розвитку.

7. Запропоновано організаційно-економічний механізм формування та ефективності використання трудового потенціалу підприємства відповідно до потреб інноваційної економіки. Управління трудовим потенціалом повинно включати такі процедури: кадрове забезпечення, розвиток персоналу, організацію праці, розподіл повноважень та відповідальності, стимулювання та мотивацію, оцінку ефективності. Ефективність переходу до інноваційної моделі розвитку залежить від можливостей реалізації трудового потенціалу в інноваційній діяльності, готовність суспільства, держави, роботодавців і населення до сприйняття та систематичного впровадження інновацій, що базуються на оновленні та поглибленні загальних та професійних компетентностей в умовах динамічних технологічних змін. Тільки за умови комплексного поєднання науки і техніки, інтеграції знань і провідного досвіду, формування системи обміну та передавання знань буде створено принципово нове знання, здійснена підготовка висококваліфікованих фахівців, здатних засвоїти та трансформувати його у продукти інноваційної праці.

8. Досліджено основоположні питання охорони праці на ТДВ «Первомайськдизельмаш».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. – К.: Право. Українська Правнича Фундація, 1996. – 56 с.
2. Господарський Кодекс України: Закон України № 436-IV від 16 січня 2003 р. // www.rada.gov.ua.
3. Податковий Кодекс України: Закон України № 2755-VI від 2 грудня 2010 р. // www.rada.gov.ua.
4. Закон України «Про охорону праці» // Відомості Верховної Ради України. — 1992, N 49, ст.668.
5. Закон України «Про пожежну безпеку» // Відомості Верховної Ради України. — 2013, N 34-35, ст.458.
6. Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2020 – 2025 роки: Послання Президента України до Верховної Ради України від 30 квітня 2020 р. // Урядовий кур'єр. – 2020. – № 100. – С. 3 – 4.
7. Про Антимонопольний комітет України: Закон України № 3659-ХП від 26 листопада 1993 р. // Відомості Верховної Ради. – 1993. – № 50. – С. 472.
8. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV // www.rada.gov.ua.
9. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України: Закон України № 1602-III від 23 березня 2000 р. // Відомості Верховної Ради. – 2000. – № 25. – С. 195.
10. Про захист від недобросовісної конкуренції: Закон України № 762-IV від 15 травня 2003 р. // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 56. – С. 164.
11. Про захист економічної конкуренції: Закон України № 2596-IV від 31 травня 2005 р. // Відомості Верховної Ради. – 2005. – № 32. – С. 64.
12. Про захист національного товаровиробника від демпінгового імпорту: Закон України № 3027-IV від 1 листопада 2005 р. // Відомості Верховної Ради.

– 2005. – № 10-11. – С. 65.

13. Про Концепцію науково-технологічного та інноваційного розвитку: Постанова Верховної Ради України № 916-XIV від 13 липня 1999 р. // Відомості Верховної Ради. – 1999. – № 37. – С. 336.

14. Про Концепцію розвитку внутрішньої торгівлі України: Постанова Кабінету Міністрів України № 1449 від 20 грудня 1997 р. // www.rada.gov.ua

15. Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні: Закон України № 2658-III від 12 липня 2001 р. // www.rada.gov.ua

16. Ареф'єва О.В. Економічні засади формування потенціалу підприємства / О.В. Ареф'єва, Т.В. Харчук // Актуальні Проблеми Економіки. – 2008. – № 7. – С. 71 – 76.

17. Афанасьєв М.В. Діагностування потенціалу інноваційного підприємства / М.В. Афанасьєв, Д.О. Тищенко // Проблеми науки. – 2006. – № 7. – С. 16 – 20.

18. Гавва В.Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: Навч. посібник / В.Н. Гавва, Е.А. Божко. – К.: ЦНЛ, 2004. – 224с.

19. Гадзевич О. І. Основи економічного аналізу і діагностика фінансово-господарської діяльності підприємств: Навчальний посібник / О. І. Гадзевич – К.: Кондор, 2012. – 180 с.

20. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: Навч. посібник / В. Г. Герасимчук. – К.: КНЕУ, 2000. – 360 с.

21. Добикіна О.К. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник / О.К. Добикіна, В.С. Рижиков, С.В. Касьянюк, М.Є. Кокотько, Т.Д. Костенко. – К.: ЦНЛ, 2007. – 208 с.

22. Должанський І.З. Конкурентоспроможність підприємства: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 382 с.

23. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. праць ПДТУ. – Маріуполь, 2011. – Т. 3. –

С. 286–291.

24. Уткіна Ю.М. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування / Ю.М. Уткіна, І.В. Соломников // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 41. – С. 223–227.

25. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2012. – № 4(8). – С. 90–95.

26. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2013. – № 1(9). – С. 245–254.

27. Шарко А.І. Методологічні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства / А.І. Шарко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2013_2/files/EC211_38.pdf.

28. Акулов М.Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навч. посіб.] / М.Г. Акулов // Бібліотека українських підручників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/15840720/ekonomika/ekonomika_pratsi_i_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_akulov_mg.

29. Беленкова М.І. Теоретичні підходи до визначення сутності категорії «трудовий потенціал» // М.І. Беленкова, В.В. Глущенко // Економіка АПК. – 2013. – № 3. – С. 165–169.

30. Брянцева Н.А. Основні чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах / Н.А. Брянцева // Вісник ХНТУСГ ім. П. Василенка. – 2013. – Вип. 133. – С. 88–91.

31. Верхоглядова Н.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства / Н.І. Верхоглядова, М.І. Русінко // Інноваціна економіка. – 2013.

– Вип. 4. – С. 37–40.

32. Дулуб Л.М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу / Л. М. Дулуб // Коммунальное хозяйство города. – 2009. – № 61. – С. 273–277.

33. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад / Л.В. Кулинич // Економічний простір. – 2013. – № 50. – С. 98–104.

34. Дуда Г. Б. Аналіз ефективності використання трудового потенціалу підприємств. New achievements of world science: proceedings of VII International scientific conference (Morrisville (USA), 22 jun. 2017). Morrisville, 2017. Р. 30-33.

35. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь. За заг. ред.В. М. Гейця та ін. К., 2015. 336 с.

36. Мазур Н. А., Дуда Г.Б. Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії «трудовий потенціал». Економічні науки. Серія «Облік і фінанси». Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. 2015. Вип. 12(45), ч. 1. С. 166-174.

37. Хмарська І.А., Гришина А.Ю. Механізм управління конкурентоспроможністю підприємства : матеріали всеукр науково-практ. конференції «Проблеми розвитку регіонів: промислові і економічні аспекти» / 28 травня 2020р. м. Первомайськ.

ДОДАТКИ