

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту (декан факультету)

Завідувач кафедри

(підпис) Шеремет О.О.
(прізвище та ініціали)

(підпис) Березянко Т.В.
(прізвище та ініціали)

«__» _____ 2021 р.

«__» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»

на тему: «Розроблення програми удосконалення організації праці на підприємстві»

Виконав: здобувач 4 курсу, групи УП-4-13

Кучеренко Юлія Віталіївна

Керівник к. е. н., доц. Тертична Любов Іванівна

Рецензент

Засвідчую, що в цій кваліфікаційній
роботі немає запозичень із праць
інших авторів без відповідних
посилань.

Здобувач _____
(підпис)

КИЇВ-2021 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту
Освітній ступінь бакалавр
Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»
Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки праці та
менеджменту

_____ Т.В. Березянюк

_____ “26” січня 2021 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Кучеренко Юлії Віталіївни

1. Тема роботи: «Розроблення програми удосконалення організації праці на підприємстві»
керівник роботи Тертична Любов Іванівна к. е. н., доцент _____
затвержені наказом закладу вищої освіти від 21 січня 2021 року № 50-КС
2. Строк подання здобувачем роботи 01 червня 2021р.
3. Вихідні дані до роботи Закони України; законодавчі акти, прийняті Верховною Радою; Постанови Кабінету Міністрів України; інструкції органів виконавчої влади; бухгалтерська і статистична звітність підприємства.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Вступ. Розділ 1. Теоретичні аспекти дослідження організації праці на підприємстві. Розділ 2. Аналіз організації праці на МПП «Промтекс». Розділ 3. Напрями вдосконалення організації праці на МПП «Промтекс». Висновки. Список використаної літератури. Додатки.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Результати дослідження відображено в 26 таблицях, 5 рисунках ілюстративного матеріалу та презентації роботи за допомогою Microsoft PowerPoint

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 26 січня 2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітки
1	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел, статистичної інформації	До 07.02.21	<i>Виконано</i>
2	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	До 21.02.21	<i>Виконано</i>
3	Робота над розділом 1: «Теоретичні засади організації праці на підприємстві»	До 31.03.21	<i>Виконано</i>
4	Робота над розділом 2: «Аналіз організації праці на МПП «Промтекс»	До 09.05.21	<i>Виконано</i>
5	Робота над розділом 3: «Розроблення програми удосконалення організації праці на МПП «Промтекс»	До 24.05.21	<i>Виконано</i>
6	Написання висновків	До 28.04.21	<i>Виконано</i>
7	Оформлення роботи	До 01.06.21	<i>Виконано</i>
8	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	До 01.06.21	<i>Виконано</i>
9	Підготовка до попереднього захисту роботи	До 01.06.21	<i>Виконано</i>
10	Захист роботи	14.06.2021	<i>Виконано</i>

Здобувач _____
(підпис)

Кучеренко Ю. В.

Керівник _____
(підпис)

Тертична Л. І.

АНОТАЦІЯ

Кучеренко Ю.В. Розроблення програми удосконалення організації праці на підприємстві. - Рукопис

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах Малого приватного підприємства «Промтекс» за 2019-2020 рр. управління персоналу.

У першому розділі кваліфікаційної роботи здійснено теоретичні засади організації праці на підприємстві, визначено сутність, обґрунтовано основні принципи, функції, значення організації праці, особливості та основні складові, а також креслено основні методичні підходи до оцінки організації праці. .

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана організаційно-економічна характеристика малого приватного підприємства «Промтекс», проаналізовано його кадровий склад, проведена оцінка ефективності використання персоналу. Детально проаналізовано та дано оцінку ефективності організації праці на зазначеному підприємстві.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи обґрунтовано напрями та заходи щодо удосконалення організації праці на МПП «Промтекс». Надано техніко-економічне обґрунтування доцільності впровадження заходу з удосконалення організації праці та оцінювання ефективності впровадження запропонованих даного заходу на МПП «Промтекс».

Робота містить 97 сторінок, 26 таблиць, 5 рисунків, 60 використаних джерел

Ключові слова: організація праці, результативність, ефективність, працівники, кадровий потенціал, структура.

ANNOTATION

Kucherenko Yu.V. Development of a program to improve the organization of labor at the enterprise. - Manuscript

Qualification work for the bachelor's degree was performed on the materials of the Small Private Enterprise "Promtex" for 2019-2020 personnel management.

In the first section of the qualification work the theoretical bases of labor organization at the enterprise are carried out, the essence is defined, the basic principles, functions, values of labor organization, features and basic components are substantiated, and the basic methodical approaches to labor organization assessment are outlined. .

In the second section of the qualification work the organizational and economic characteristics of the small private enterprise "Promtex" are given, its personnel is analyzed, the estimation of efficiency of use of the personnel is carried out. The efficiency of labor organization at the specified enterprise is analyzed in detail and evaluated.

The third section of the qualification work substantiates the directions and measures to improve the organization of work at the SPE "Promtex". Feasibility study of the feasibility of the implementation of the measure to improve the organization of work and evaluate the effectiveness of the implementation of the proposed measures at the SPE "Promtex".

The work contains 97 pages, 26 tables, 5 figures, 60 sources used

Key words: labor organization, efficiency, effectiveness, employees, personnel potential, structure.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ...10	
1.1. Сутність, принципи та значення організації праці на підприємстві.....	10
1.2. Особливості та основні складові організації праці на підприємстві.....	16
1.3. Методичні підходи до оцінки організації праці на підприємств23	
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА МПП «ПРОМТЕКС»34	
2.1. Організаційна характеристика та аналіз фінансово-економічних показників МПП «ПРОМТЕКС»34	
2.2. Аналіз кадрового забезпечення персоналу МПП «ПРОМТЕКС» та ефективності його використання.....47	
2.3. Оцінка ефективності організації праці на МПП «ПРОМТЕКС».....62	
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБЛЕННЯ ПРОГРАМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА МПП «ПРОМТЕКС».....70	
3.1. Основні напрями вдосконалення організації праці на МПП «ПРОМТЕКС».....70	
3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів73	
3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи підприємства.....78	
ВИСНОВКИ86	
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ89	
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження даної теми визначається тим, що організація праці - це постійно діючий фактор ефективності будь-якої діяльності взагалі і виробництва зокрема. У всі часи і у всіх сферах функціонування людини краще організована праця при рівній його техніко-технологічній оснащеності забезпечувала досягнення більш високих результатів. Як показує багаторічна практика, недосконала організація праці неодмінно призводить до зниження кінцевих результатів діяльності. Оскільки організація праці на підприємстві, є особливо складним і затратним процесом, вона має велике значення для підвищення ефективності виробництва, а тому потребує чіткого регламентування, системного забезпечення і постійного контролю з боку керівництва.

В умовах ринкових відносин, зі зміною форм власності і зміною в зв'язку з цим умов праці, значення організації праці зростає. Це пояснюється і тим, що при відродженні конкуренції все більшого значення набуває результативність праці, все помітніше позначаються на підсумках діяльності як втрати, понесені внаслідок упущень, так і вигаши, отриманий від реалізації резервів підприємства і зростання продуктивності праці. По мірі технічного вдосконалення виробництва зростає ціна одиниці робочого часу, а його економія досягається за рахунок більш досконалої організації праці. Робота в області вдосконалення організації праці не повинна носити епізодичний характер, що говорить про проблеми дослідження. Це обумовлено тим, що самі умови праці на виробництві поступово змінюються: змінюється склад обладнання, технологія і в зв'язку з цим повинна змінюватися і організація, пристосовуватися до нових виробничо-технічних умов.

У складі організації праці, виходячи з особливостей вирішуваних завдань, виділяють ряд напрямків. Основні з них:

- поділ і кооперація праці, що передбачають науково-обґрунтований розподіл працівників по відповідним угруповання і комбінування працівників у виробничі колективи;

- нормування праці, що передбачає ретельний розрахунок норм витрат праці на виробництво одиниці продукції і послуг, як основи для організації праці та визначення ефективності виробництва;

- організація і обслуговування робочих місць, що включає: їх раціональне планування і оснащення; ефективну систему обслуговування робочих місць з метою усунення втрат робочого часу і кращого використання устаткування; атестацію і раціоналізацію робочих місць;

- підбір персоналу і його розвиток, що включають в себе: планування персоналу, профорієнтацію і профвідбір, наймання персоналу, розробку концепції розвитку персоналу та її реалізацію;

- поліпшення умов праці, формування системи охорони і безпеки праці;

- ефективне використання робочого часу, оптимізація режимів праці і відпочинку;

- раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці, впровадження шляхом організації виробничого інструктажу, навчання; розширення і оновлення науково-технічної інформації;

- зміцнення дисципліни праці, формування почуття відповідальності, розвиток творчої ініціативи та інших форм активного участі працівників в житті організації.

Розробками різних підходів і трактувань форм організації праці на різних рівнях управління займалися такі вітчизняні фахівці: А. Богданов, В. Білоконенко, Б. Генкін, О. Доровської, Ф. Дунаєвський, О. Єрманський, Г. Емерсон, О. Іванісов, В. Іноземцев, П. Керженцев, А. Маршал, Е. Розмирович, І. Разумов, А. Степанов, Г. Форд та ін. Значний внесок в організацію наукових досліджень з нормування праці внесли Н.Ф. Петроченко, Є.І. Шерман, С.С. Новожилов, Г.Е. Слезингер, Б.М. Генкін, А.І. Рофе, А.Ф. Зубкова, В.В. Рожкова, Р.А. Яковлев та інші. Питаннями наукової організації праці займалися С.С. Новожилов, С.В. Смирнов, Г.Е. Слезингер і інші. Однак, більша частина науковців у своїх працях акцентує увагу на нормуванні праці, раціоналізацію трудових процесів на основі концепції загального управління якістю.

Метою кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних та практичних питань з організації праці, раціоналізації трудових процесів і методів праці на МПП «Промтекс».

Об'єктом дослідження є процес вдосконалення організації праці на підприємствах харчової промисловості.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні засади організації праці на МПП «Промтекс».

Для досягнення поставленої мети в роботі визначені для вирішення наступні завдання:

- досліджено теоретичні засади організації праці на підприємстві;
- узагальнено оцінку ефективності організації праці на МПП «Промтекс»;
- проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності МПП «Промтекс»; здійснено оцінку стану кадрового забезпечення та організації праці;
- виявлено основні напрями вдосконалення організації праці на МПП «Промтекс».

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є системний підхід до розкриття економічної сутності організації праці та методичних підходів до її удосконалення. Вирішення поставлених завдань досягнуто на основі застосування загальнонаукових методів: наукової абстракції, індукції та дедукції, аналізу та синтезу, порівняння, вибіркового обстеження й групування, а також економіко-статистичних прийомів дослідження.

Інформаційне забезпечення. Інформаційною базою дослідження є наукові праці вітчизняних та зарубіжних науковців, законодавчі та нормативні акти України, інструктивні матеріали, та фінансова звітність МПП «Промтекс».

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Повний обсяг складає 97 сторінок комп'ютерного тексту. Обсяг основного тексту складає 94 сторінки. Робота містить 26 таблиць, 5 рисунків, список використаних джерел із 60 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність, принципи та значення організації праці на підприємстві

На сьогоднішній день є чимало трактовок визначення поняття «організація праці». Наприклад, О.А. Грішнова вважає, що організація праці повинна розглядатися з двох боків: по-перше, як стан системи, що складається з конкретних взаємопов'язаних елементів і відповідає цілям виробництва; по-друге, як систематична діяльність людей по впровадженню нововведень у існуючу організацію праці для приведення її у відповідність до досягнутого рівня розвитку науки, техніки і технології [1, с. 336].

Інший погляд на визначення організації праці можна знайти у дослідженнях Л.М. Фільштейна. Він трактує це поняття так: організація праці – це складний технічний, технологічний, організаційний, соціальний процес. Від нього залежить стан організації виробництва, його кінцеві результати, ефективність і задоволення працівників своєю працею [6, с. 74].

Але найбільш ґрунтовними визначеннями організації праці, на нашу думку, є визначення В.М. Данюка [2, с. 35]:

– організація праці – це процес економічно й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва;

– організація праці на рівні підприємства – це приведення трудової діяльності людей до системи, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності та рівня відповідальності.

Необхідне уточнення поняття «організація праці», в сучасних умовах функціонування економіки, являє собою досить складний процес раціонального поєднання робочої сили із предметами і засобами праці, який забезпечує ефективне використання та реалізацію якісних результатів за відповідних виробничих умов.

Організація праці на харчових підприємствах здійснюється в конкретних формах. Їх різноманітність залежить від основних факторів, які зображені на рисунку 1.1.



Рис. 1.1. Фактори, які впливають на організацію праці на підприємстві

Джерело: Сформовано автором.

Змінення і вдосконалення організації праці залежить від зміни вище наведених чинників. Розвиток науково-технічного прогресу призводить до удосконалення засобів виробництва і, відповідно, методів управління персоналом. Тому організація праці повинна постійно вдосконалюватися, використовувати набутий досвід і сучасні технології.

Важливим фактором є система організації виробництва, яка оптимізує та координує всі матеріальні та трудових ресурси у просторі та часі. Іншими словами, система організації виробництва є засобом організації праці на підприємстві. Такі психофізіологічні фактори, як збереження здоров'я людини в процесі праці, підвищення естетики та культури праці, позитивно впливають на покращення організації праці на підприємстві.

Важливими факторами впливу на організацію праці є умови внутрішнього і зовнішнього середовища. До внутрішніх умов відносять вібрацію, освітленість,

виробничий шум, забруднення повітря та інші чинники, нормування яких призводить до кращої організації праці на підприємстві. До зовнішніх умов середовища належить нестабільність національної економіки та зміни у законодавчій базі, від яких залежать теоретичні основи організації праці.

Основними завданнями організації праці, що вирішуються в масштабах народного господарства та на конкретному робочому місці є:

У масштабах народного господарства:

- запобігання економічних і соціальних втрат;
- забезпечення якнайповнішого використання людських ресурсів суспільства;
- регулювання співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального виробництва і невиробничій сфері;
- перерозподіл працівників між галузями і раціональне розміщення ресурсів між регіонами країни.

На конкретному робочому місці:

- встановлення оптимальних меж і критеріїв розподілу та кооперування праці, впровадження методів подолання монотонності і підвищення змістовності праці;
- організація, раціональне оснащення і планування робочих місць;
- впровадження раціональних форм і методів матеріального і морального стимулювання;
- раціоналізація трудового процесу, впровадження нових прийомів і методів праці;
- створення належних умов праці для збереження здоров'я і працездатності людини.

Для вирішення завдань організації праці в масштабах народного господарства застосовують прямі та непрямі регулятори, які враховують міру розвитку сучасних ринкових відносин. У межах підприємства головне значення для організації праці має питання правильного розподілу виробничих працівників на основі раціонального поділу праці та суміщення професій, спеціалізації й розширення зон обслуговування [2, с. 157-158].

Розглядаючи питання організації праці як певне коло самостійних проблем, слід мати на увазі, що їх неможливо ізолювати від з'ясування суті організації виробництва в цілому. Процес матеріального виробництва поряд із безпосередньо живою працею включає в себе предмети праці, тобто все те, на що спрямована праця (об'єкти його застосування), та знаряддя праці, за допомогою яких здійснюється дія людей на предмет праці. Забезпечення взаємодії цих трьох складових виробничого процесу є задачею організації виробництва. Таким чином, організація праці є складовою частиною організації виробництва. Вона є основою ефективного використання персоналу.

У змісті організації праці, з особливостей розв'язуваних завдань, виділяють ряд напрямів (елементів):

- розподіл і кооперація праці, які передбачають науково-обґрунтований розподіл працівників із об'єднанням до певної системи трудових функцій, машин механізмів і робочих місць, соціальні угруповання й комбінування працівників у певні виробничі колективи;

- нормування праці, яка передбачає ретельний розрахунок норм витрат праці в виробництво продукції та послуг як основу організації праці та визначення ефективності виробництва;

- організація та обслуговування робочих місць, яка охоплює раціональне планування та оснащення, атестацію і раціоналізацію робочих місць, ефективну систему обслуговування робочих місць;

- організація добору персоналові та його розвитку, які включають у собі: планування персоналу, профорієнтацію і профвідбір, розробку концепції розвитку персоналу та її реалізацію (планування кар'єри, кваліфікаційне зростання);

- поліпшення умов праці, яке включає усунення шкідливості виробництва, психологічних і емоційних навантажень, важких фізичних, впровадження естетики в виробничу середу, формування системи охорони та безпеки праці;

- ефективне використання робочого дня, оптимізація режимів праці та відпочинку;

– раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці, які включають у собі вивчення трудових процесів з застосуванням різноманітних засобів і технічних засобів, відбір найбільш раціональних прийомів і методів праці, удосконалення принципів і впровадження за допомогою організації виробничого інструктажу, навчання; розширення й відновлення науково-технічної інформації;

– зміцнення дисципліни праці, що передбачає комплекс заходів для посилення виробничу краще й трудовий дисципліни, формування відповідальності, розвиток творчої ініціативи й за інші форми активної участі працівників у життя підприємств, організацій.

Особливу роль організації праці грає винагороду за працю – його оплата. Річ у тім, що людина входить у виробничий процес з економічних міркувань, з єдиною метою заробітку на життя. Одночасно є ланкою, що з'єднує людину з засобами виробництва та чинником ефективної організації праці.

Сутність організації праці полягає у створенні таких умов, які забезпечили б найбільшу ефективність виробництва, сприяли всебічному розвитку працівників. Відрізняють:

– загальні організаційні принципи;

– принципи, що визначають організаційно-технічний аспект системи організації праці.

До перших відносяться:

– принцип плановості організації праці (на рівні підприємства плануванням охоплюються всі етапи виробничого циклу);

– принцип комплексності (враховує взаємодію всіх елементів системи організації праці та різних рівнів управління виробництвом);

– принцип науковості (використання прогресивних методів організації праці);

– принцип нормативності (використання у організації праці прогресивних нормативів та стандартів);

– принцип ефективності (максимальний матеріальний та соціальний ефект із мінімальними витратами).

Друга група принципів охоплює:

– принцип обов'язкової відповідності між технічним оснащенням виробництва та рівнем організації праці;

– принцип системності та комплексності вирішення усіх практичних питань організації праці;

– принцип пропорційності та узгодженості у праці окремих груп, які працюють із метою утворення з часткових працівників єдиного виробничого колективу;

– принцип безперервності та ритмічності процесу праці у всіх ланцюгах та на усіх етапах виробничого процесу.

Раціональна організація праці покликана вирішити:

– економічну задачу, яка полягає у максимальному зменшенні витрат на виробництво;

– психофізіологічну задачу, яка пов'язана з оздоровленням та полегшенням умов праці, збереженням фізичного здоров'я та безпекою людей, із підтримкою високого рівня їх працездатності;

– соціальну задачу, яка вирішується шляхом підвищення рівня задоволеності людей своєю роботою, розвитком особистості працюючих.

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління підприємством можна виділити економічні і соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання включають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, зниження витрат у процесі виробництва продукції, підвищення продуктивності та надання послуг належної якості.

Соціально-психологічними завданнями є створення таких умов праці, що могли б забезпечувати високий рівень працездатності зайнятих працівників у виробництві. Крім того, робітники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують.

У розв'язанні завдань організації праці велику роль відіграє така наука, як ергономіка – галузь знань про пристосування людини до засобів виробництва.

Ергономіка (від грецького *ergon* - праця та *nomos* – закон) ґрунтується на фізіології, анатомії, психології та технічних науках, основні положення яких використовуються для розробки рекомендацій з удосконалення організаційних і психофізіологічних умов праці під час проектування нової техніки.

Отже, головним фактором економічного зростання є підвищення продуктивності праці на яку праця впливає організація праці на підприємстві.. Необхідно створити умови для високопродуктивної праці, всіляко прискорити комплексну механізацію та автоматизацію, удосконалювати нормування, посилювати стимулюючу роль заробітної плати.

Організація праці вивчає методи і умови високопродуктивної праці в конкретних умовах діяльності підприємств, відображаючи характер суспільної праці і особливості виробничих відносин людей. Правильна організація праці завжди захищає інтереси працюючого персоналу і визначає свої принципи, завдання, цілі та методи в залежності від характеру виробничих відносин людей.

1.2. Особливості та основні складові організації праці на підприємстві

Розглянемо більш детально всі складові процесу організації праці.

I. Поділ та кооперація праці, які передбачають науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими групами по функціям, робочим місцям, а також об'єднання працівників у виробничі колективи.

Поділ праці являє собою розчленування єдиного виробничого процесу на окремі операції; відособлення окремих трудових процесів, яке здійснюється. Це пов'язано з розподілом праці за галузями, стадіями розвитку та типом роботи. Він визначає спеціалізацію, професіоналізм кваліфікаційний склад працівників. Спеціалізація працівників, залежно від кількості технологічних операцій, які виконуються, може бути поопераційною (виконання однієї операції або певної стадії робіт) і комплексною (виконуються всі операції процесу).

Поділ праці на підприємстві відбувається: між його окремими підрозділами

або між працівниками всередині підрозділу. Поділ праці між підрозділами підприємства виражається у спеціалізації робіт та засобів праці. Відповідно до цього підрозділи відрізняються один від одного за видами виробленої продукції або за родом занять.

Існують такі основні види поділу праці: поопераційний, технологічний, функціональний, кваліфікаційний, професійний.

Функціональний розподіл праці – це розподіл всього комплексу робіт в залежності від ролі та місця окремих груп робітників, зайнятих у виробничому процесі.

Технологічний розподіл праці – це розчленування виробничого процесу за окремими фазами, видами робіт, технологічними комплексами та операціями. Визначальним фактором даного виду розподілу праці є технологічний процес.

Професійно-кваліфікаційний розподіл розділяє працюючих за професіями або спеціальностями, а в середині них – за групами складності праці (категорії, розряди, вчені ступені).

Зворотною стороною поділу праці є її кооперація, як сумісна участь людей в одному або різних, однак пов'язаних між собою процесах праці.

Кооперація — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, цехів, дільниць, служб в процесі праці задля досягнення певного виробничого ефекту. Доцільність кооперації полягає в забезпеченні найбільш раціональнішого використання робочої сили та засобів праці, ритмічного виконання робіт, безперервності виробничих процесів, підвищення продуктивності праці, у встановленні раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками виробництва та узгодженні інтересів даних учасників та цілей виробництва.

Розрізняють три взаємопов'язані між собою форми кооперації:

а) всередині суспільства (обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки);

б) всередині галузі (передбачає обмін продуктами праці або спільну участь підприємств у виробництві певного виду продукції);

в) всередині підприємства - здійснюється між дільницями, цехами, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов (тип та технології виробництва, особливості техніки, тощо).

Форми кооперації є дві: проста і складна. За простої кооперації праці група робітників сумісно зайнята на виконанні однорідних операцій. При складній - працівники виконують неоднорідні операції одного процесу. Дана форма застосовується при виконанні робіт з використанням технічних засобів.

Між поділом та кооперацією праці існує тісний зв'язок. Розвиток поділу праці зумовлює його подальшу кооперацію. Кооперація, в свою чергу, спонукає до подальшого більш глибокого поділу праці. Поєднання даних категорій завжди лежить в основі організації праці на будь-якому виробничому підприємстві. Без цього виробництво було б неможливим.

II. Організація і обслуговування робочих місць, які сприяють раціональному використанню робочого часу.

Важливим елементом організації праці є вдосконалення організації та обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної праці.

Робоче місце – це закріплена за окремим працівником або групою працівників виробничої площі, яка оснащена необхідним технологічним, допоміжним, вантажно-транспортним обладнанням, технологічною та організаційною оснасткою, потрібною для виконання визначеної частини виробничого процесу.

Організація робочого місця являє собою матеріальну основу, що забезпечує ефективне використання устаткування і робочої сили. Головною її метою є забезпечення високоякісного і ефективного виконання роботи в установлені терміни на основі повного використання устаткування, робочого часу, вживання раціональних прийомів і методів праці, створення комфортних умов праці, що забезпечують тривале збереження високої працездатності працівників. Для досягнення цієї мети робоче місце має відповідати технічним, організаційним, економічним та ергономічним вимогам.

Технічні вимоги: робоче місце має бути оснащене прогресивним

устаткування, необхідними технологічною й організаційною оснасткою, інструментом, контрольно-вимірювальними приладами, передбаченими технологією, підйомно-транспортними засобами.

Організаційні вимоги: устаткування, що є на робочому місці, має бути раціонально розміщене в межах робочої зони; має бути знайдений варіант оптимального обслуговування робочого місця щодо його своєчасного забезпечення сировиною, заготовками, деталями, інструментом, ремонтом, прибиранням відходів; мають бути гарантовані безпечні й нешкідливі умови праці.

Економічні вимоги: організація робочого місця має забезпечити оптимальну зайнятість працівників, максимально високий рівень продуктивності праці і якість роботи.

Ергономічні вимоги враховуються під час проектування устаткування, технологічної й організаційної оснастки, планування робочого місця.

Головним для організації робочого місця є його спеціалізація, що передбачає закріплення за ним певного кола робіт або операцій за ознакою їх технологічної однорідності, складності, точності обробки, конфігурації тощо.

Велике значення в організації праці має обслуговування робочих місць, тобто забезпечення їх протягом робочої зміни матеріалами, сировиною, заготовками, транспортними засобами, послугами ремонтного характеру тощо. Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями:

- енергетична: включає забезпечення робочих місць водою, електроенергією, стисненим повітрям, парою, опалення виробничих приміщень;
- транспортно-складська: включає доставку предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції та відходів виробництва, облік і видача матеріалів, зберігання сировини та інших цінностей;
- підготовчо-технологічна: здійснює розподіл завдань за робочими місцями; комплектування технічної документації; інструктаж виконавців щодо передових методів праці; підготовка інструменту та допоміжних матеріалів;
- інструментальна: включає комплектування, зберігання, застосування і видача на робочі місця всіх видів інструменту, пристроїв, технологічного

оснащення;

- налагоджувальна: здійснює регулювання і налагодження технологічного устаткування;

- міжремонтна: включає профілактичне обслуговування; о контрольна виконує контроль якості сировини, готових виробів та напівфабрикатів;

- облікова: виконує профілактичні заходи для підвищення якості продукції, проводить облік бракованої продукції та аналіз причин браку, та ін.

Всі ці функції мають бути виконані безперебійно та в певних організаційних формах, таких як стандартне, чергове та планово-попереджувальне обслуговування робочих місць.

III. Нормування праці, яке передбачає визначення норм затрат праці, надання послуг та виробництво продукції, як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва.

Нормування праці виконує функцію організації на підприємстві. Нормування праці – це вид діяльності що включає управління підприємством, яке спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Універсальною мірою праці й одночасно найширше вживаним об'єктом її нормування є робочий час.

Під нормою часу розуміється певний регламентований розмір, який необхідний для виробництва одиниць продукції, партії, або виконання тієї чи іншої роботи одним або групою виконавців відповідно до кваліфікації у визначених організаційно-технічних, природно-кліматичних умовах. При нормуванні ручних та машинно-ручних робіт в основу норм кладуться нормативи часу, тобто його затрати які регламентуються на виконання окремих виробничих операцій, установлені для звичайних умов з урахуванням застосування передових прийомів та методів праці виконавцями відповідно кваліфікації, сучасного устаткування. Крім норм та нормативів часу на виробництво, визначають норми затрат часу на відпочинок, які розраховують в залежності від ступеня стомлюваності робітника при виконанні окремих видів робіт. Дані норми ґрунтуються на спеціальних наукових

рекомендаціях та виражаються у відсотках до оперативного часу.

IV. Організація підбору персоналу та його розвиток, тобто — планування персоналу, профорієнтація і профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;

V. Оптимізація режимів праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок, його зміст і тривалість максимально сприяти досягненню високої працездатності протягом робочого часу.

Режим роботи підприємства визначає кількість змін за добу, тривалість змін в годинах, тривалість робочого тижня та загальний час роботи підприємства або виробничого цеху протягом календарного періоду (рік, квартал, місяць, доба). Виходячи із цього режими праці й відпочинку підрозділяються на річні, тижневі, змінні та добові.

Змінний режим праці й відпочинку – це порядок чергування часу роботи й відпочинку протягом однієї робочої зміни. Основою для розробки будь-якого змінного режиму є динаміка працездатності. При розробці змінного режиму роботи з урахуванням умов виробництва й особливостей кожного конкретного виду робіт визначається загальна величина часу на відпочинок, розподіл цього часу протягом зміни (перерви в роботі і їх тривалість), характер відпочинку.

Необхідно розрізняти загальний час на відпочинок і особисті потреби (обумовлене відповідними нормативами) і час на регламентовані перерви. Тривалість відпочинку в плинні зміни (регламентовані перерви) залежить в основному від ваги праці й умов його здійснення.

Відповідно до рекомендацій праці при визначенні тривалості відпочинку протягом робочого часу необхідно враховувати наступні виробничі фактори, які викликають втому:

- фізичні зусилля,
- темп роботи,
- нервова напруга ,
- робоче положення ,

- мікроклімат,
- монотонність роботи,
- забруднення повітря,
- виробничий шум,
- освітлення,
- вібрація.

Залежно від сили впливу кожного із цих факторів на організм людини встановлюється час на відпочинок.

Змінний режим праці й відпочинку повинен містити в собі перерву на обід і короткочасні перерви на відпочинок. Відпочинок повинен бути регламентованим, тому що він більш ефективний, ніж перерви, що виникають нерегулярно, за бажанням працівника.

При раціоналізації добових режимів праці й відпочинку ефективність багато в чому залежить від того, наскільки правильно враховуються закономірності добового ритму фізіологічних процесів людини, тобто при виборі оптимального режиму праці й відпочинку потрібно визначити такі параметри, які сприяють кращому використанню виробничих фондів і забезпечують найбільшу ефективність виробництва .

Добовий режим роботи підприємства може бути однозмінним, двозмінним, трьохзмінним або чотирьохзмінним.

Перехід на багатозмінний режим роботи повинен проводитися одночасно із прискоренням перебудови роботи організацій і установ сфери обслуговування й соціально-культурних галузей. З метою підвищення зацікавленості робітників, майстрів і інших фахівців, що працюють у вечірню й нічну зміну, для них вводиться ряд додаткових моральних і матеріальних стимулів, пільги і переваги.

VI. Раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду. Раціональним вважається такий спосіб роботи, який забезпечує мінімальні затрати часу;

Обов'язковими вимогами до організації трудового процесу є:

- додержання пропорційності при розстановці людей та механізмів;

- стандартизація матеріальних умов праці, типізація трудових процесів і забезпечення синхронності їх протікання;
- підпорядкування всіх операцій єдиному ритму і забезпечення його безперервності;
- першочергове посилення «вузьких місць».

VII. Поліпшення умов праці, яке передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних та психологічних навантажень, формування системи охорони праці;

VIII. Зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

IX. Мотивація й оплата праці.

Оплата праці — це будь-який заробіток, обчислений, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

В умовах розвитку підприємництва та існування різних форм власності заробіток працівника вже не визначається розміром якогось гарантованого фонду оплати праці, а все більше залежить від кінцевих результатів та доходів від діяльності підприємства. Треба враховувати, що й сам працівник все частіше стає більш або менш реальним співвласником підприємства.

Отже, кращі результати досягаються там, де впровадження наукової організації праці не обмежується удосконаленням обслуговування окремих робочих місць, а проводиться планомірно по виробничим ділянкам, цехам, підприємству в цілому, при цьому заходи розробляються у взаємозв'язку з технікою, технологією і організацією виробництва і управління.

1.3. Методичні підходи до оцінки організації праці на підприємств

В основі економічного розвитку лежить витвір самої природи - поділ функцій між людьми, виходячи з статевовікових, фізичних, фізіологічних та інших їх особливостей. Механізм економічного співробітництва припускає, що якась група

або окремий індивід зосереджується на виконанні строго певного виду робіт, тоді як інші займаються іншими видами діяльності.

Поділ праці - це історичний процес відокремлення, закріплення, видозміни окремих видів діяльності, що протікає в громадських формах диференціації та здійснення різних видів трудової діяльності. Поділ праці в суспільстві постійно змінюється, а сама система різноманітних видів трудової діяльності стає все більш і більш складною, оскільки ускладнюється і поглиблюється сам процес праці.

Поділом праці (або спеціалізацією) називається принцип організації виробництва в господарстві, відповідно до якого окрема людина займається виробництвом окремого блага. Завдяки дії цього принципу при обмеженій кількості ресурсів люди можуть отримати значно більше благ, ніж у тому випадку, якщо кожен забезпечував би сам себе всім необхідним. Також розрізняють поділ праці у широкому та вузькому сенсі (за К. Марксом). У широкому сенсі поділ праці - це система різних за своїми ознаками і одночасно взаємодіючих один з одним видів праці, виробничих функцій, занять взагалі, або їх сукупностей, а також система громадських зв'язків між ними. Емпіричне різноманіття занять розглядається економічною статистикою, економікою праці, галузевими економічними науками, демографією і т.д. Територіальне, в т. ч. міжнародне, поділ праці описується економічної географією. Для визначення співвідношення різних виробничих функцій з точки зору їх речового результату К. Маркс вважав за краще використовувати термін «розподіл праці». [18]

У вузькому сенсі поділ праці - це соціальне поділ праці як людської діяльності в її соціальної сутності, що є на відміну від спеціалізації історично минулим соціальним ставленням. Спеціалізація праці є поділ видів праці з предмета, який безпосередньо виражає прогрес продуктивних сил і сприяє йому. Різноманіття таких видів відповідає ступеню освоєння природи людиною і росте разом з його розвитком.

Проте в класових формаціях спеціалізація здійснюється не як спеціалізація цілісних діяльностей, тому що сама зазнає впливу соціального поділ праці. Остання розчленовує людську діяльність на такі часткові функції та операції, кожна з яких

сама по собі вже не має характер діяльності і не виступає як спосіб відтворення людиною його соціальних відносин, його культури, його духовного багатства і самого себе як особистості. Ці часткові функції позбавлені власного сенсу і логіки; їх необхідність виступає лише як вимоги, що пред'являються до них ззовні системою розподіл праці. Таке розділення матеріального і духовного (розумового і фізичного), виконавського та керуючого праці, функцій практичних та ідеологічних і т.п.

Виразом соціального поділ праці є виділення в якості відокремлених сфер матеріального виробництва, науки, мистецтва і т.д., а також розчленування їх самих. Поділ праці історично неминує виростає до класового поділу. Внаслідок того, що члени товариства стали спеціалізуватися на виробництві окремих благ, у суспільстві з'явилися професії - окремі види діяльності, пов'язані з виробництвом якого-небудь блага.

Поділ праці прийнято розподіляти на кілька видів залежно від ознак, за якими воно здійснюється:

1. Природний розподіл праці: процес відокремлення видів трудової діяльності за статевовіковими ознаками.

2. Технічний поділ праці: визначається природою використовуваних засобів виробництва, перш за все техніки і технології.

3. Суспільний поділ праці: природне і технічне розподіл праці, взяті в їх взаємодії і в єдності з економічними факторами, під впливом яких відбувається відокремлення, диференціація різних видів трудової діяльності.

Крім того, суспільний поділ праці включає в себе ще 2 підвиди: галузевий і територіальний. Галузевий поділ праці зумовлюється умовами виробництва, характером використовуваної сировини, технології, техніки та продукту, що випускається. Територіальний поділ праці - це просторове розміщення різних видів трудової діяльності. Його розвиток визначається як відмінностями в природно-кліматичних умовах, так і чинниками економічного порядку.

Під географічним поділом праці ми розуміємо просторову форму суспільного поділу праці. Необхідна умова географічного поділу праці полягає в тому, щоб різні

країни (або райони) працювали один для одного, щоб результат праці перевозився з одного місця в інше, щоб був, таким чином, розрив між місцем виробництва та місцем споживання.

В умовах товарного суспільства географічне розділення праці обов'язково передбачає перехід продукції з господарства в господарство, тобто обмін, торгівлю, але обмін є в цих умовах лише ознакою для "впізнання" наявності географічного розподілу праці, але не його "суттю".

Існують 3 форми громадського поділу праці:

1. Загальний поділ праці характеризується відокремленням великих пологів (сфер) діяльності, які відрізняються один від одного формоутворення продукту.

2. Приватний поділ праці - це процес відокремлення окремих галузей в рамках великих пологів виробництва.

3. Одиничний поділ праці характеризує відокремлення виробництва окремих складових компонентів готових продуктів, а також виділення окремих технологічних операцій.

У процесі спільної праці зазвичай виокремлюються різні види діяльності, робіт та операцій. Всі вони доповнюють одна одну, тобто одним або групою працівників виконується певна частина від загального обсягу роботи.

В економіці країни виділяють такі форми поділу праці: між галузями економіки, всередині галузей, а також всередині кожного підприємства. Поділ праці на підприємстві передбачає спеціалізацію окремих працівників на виконанні певної конкретної частини спільної роботи. Існують такі види поділу праці: технологічний, функціональний, поопераційний, професійний, кваліфікаційний.

Технологічний поділ праці передбачає поділ виробничого процесу за видами, циклами та фазами.

Поопераційний поділ праці передбачає закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення та пришвидшення виробничого циклу.

Функціональний поділ праці виникає між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (керівники, робітники, спеціалісти та службовці), а також між основними та допоміжними робітниками.

Основні робітники беруть безпосередню участь у зміні форми або стану предметів праці та виконують технологічні операції з виготовлення основної продукції. Допоміжні робітники створюють всі необхідні умови для безперебійної ефективної роботи основних робітників. Вони зайняті на таких роботах: транспортуванні матеріалів, готових виробів, запчастин та деталей; виготовленні інструменту; ремонті устаткування; технічному контролю за якістю продукції тощо.

Розвиток технічного прогресу, спеціалізація і централізація ремонтних робіт, вдосконалення організації виробництва, типізація й нормалізація інструменту та оснащення, яке застосовується у виробництві, постійне вдосконалення організації контролю за якістю продукції – це фактори, які впливають на динаміку чисельності допоміжних робітників. В одних випадках дані фактори викликають збільшення кількості допоміжних робітників, в інших - їх скорочення.

Професійний поділ праці відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт і залежить від знарядь і предметів праці, технологій виробництва. Під впливом розвитку цих чинників відбуваються зміни в професійному поділі праці, що характеризуються зростанням кількості професій механізованої праці, скороченням переліку вузьких професій і спеціальностей та збільшенням кількості професій широкого профілю. Так, часткова механізація супроводжується поопераційним поділом праці, вузькою спеціалізацією працівників. Комплексна механізація передбачає об'єднання вузьких спеціальностей робітників, розширення їх професійного профілю. В умовах підвищення рівня автоматизації виробництва, виявляється тенденція до поєднання функцій робітника-оператора з порівняно вузькою кваліфікацією і робітника-наладчика високої кваліфікації та широкого професійного профілю.

Кваліфікаційний поділ праці зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих. Водночас враховується технологічна складність виготовлення продукції, складність функцій з підготовки і здійснення трудових процесів, а також контролю за якістю продукції.

[24]

Ступінь складності робіт обумовлює кваліфікаційні відмінності між групами працівників, що їх виконують. Кваліфікація відбиває рівень знань, уміння працювати, виробничий досвід і є підставою для розподілу працівників за кваліфікаційними групами - розрядами, категоріями, класами тощо.

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією, тобто встановленням певних співвідношень і взаємодії між видами праці. Без цього виробництво неможливе.

Форми прояву поділу праці:

> диференціація полягає в процесі відокремлення окремих виробництв, зумовлених специфікою використовуваних засобів виробництва, технології та праці.

> спеціалізація має в своїй основі диференціацію, але розвивається вона вже на основі зосередження зусиль на вузькому колі продуктів, що випускаються.

> універсалізація являє собою антипод спеціалізації. Вона базується на випуску та реалізації широкої гами товарів і послуг.

> диверсифікація - це розширення номенклатури продукції, що випускається.

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією, тобто встановленням певних співвідношень і взаємодії між видами праці. Без цього виробництво неможливе.

Кооперація — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками виробництва та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва.

Розрізняють такі взаємопов'язані форми кооперації:

- всередині суспільства (обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки);

- всередині галузі (обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції);

- всередині підприємства (здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов).

На підприємстві кооперування праці може здійснюватися за умов індивідуального виконання роботи на окремих робочих місцях, багатостаночної роботи або суміщення трудових функцій і спеціальностей під час колективної роботи. Серед колективних форм організації праці провідне місце посідають групові форми організації праці, зокрема, виробничі бригади.

Бригада — це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними і трудовими витратами на основі колективної матеріальної заінтересованості і відповідальності.

Створення бригад відбувається за наявності відповідних матеріально-технічних і організаційних передумов.

Основні з них такі:

- необхідність забезпечення чіткої взаємодії між основними та допоміжними робітниками для досягнення кращого результату в праці;
- неможливість розподілу загальної роботи між окремими виконавцями;
- необхідність визначення обов'язків і обсягу робіт за відсутності постійних робочих місць;
- взаємозамінюваність та суміщення професій в окремих робочих групах;
- наявність спільної мети та зв'язків між робітниками в процесі праці;
- можливість визначення норм та нормативів трудових і матеріальних затрат на кожну з операцій, або на кінцеву продукцію;
- можливість обліку трудових і матеріальних затрат по операціях і по кінцевій продукції;
- відповідний кількісний і професійно-кваліфікаційний склад робітників;

- наявність системи планування й обліку операційної і кінцевої продукції та ін.

Процес формування бригад та організації праці всередині них передбачає:

- проведення попередніх розрахунків чисельності професійно-кваліфікаційного складу бригади;
- встановлення бригадних норм виробітку, а також системи керівництва бригадою;
- побудову графіків завантаження виконавців протягом робочого часу.

Розробляються критерії оцінки праці, морального та матеріального стимулювання. Проектні розрахунки та рішення заносяться до паспорта бригади і враховуються під час атестації і раціоналізації робочих місць. Залежно від особливостей технології, організації виробництва і його технічного рівня розрізняють спеціалізовані і комплексні бригади.

Нормування праці — це вид діяльності з управління виробництвом, пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці і її результатів, контролем за мірою праці. Нормування праці — складова організації праці і виробництва. Воно є важливою ланкою технологічної й організаційної підготовки виробництва, оперативного управління ним, невід'ємною частиною менеджменту і соціально-трудова відносин. Норми праці є основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, управління соціально-трудова відносинами тощо. Організуючи працю, слід визначити, яка її кількість потрібна для виконання кожної конкретної роботи і якою має бути її якість. Норми праці є основою для визначення пропорцій розвитку галузей економіки, складання балансу, використання трудових ресурсів, визначення виробничих потужностей.

На кожному підприємстві норми праці використовуються під час здійснення планово-організаційних розрахунків, внутрішньозаводського й цехового оперативного планування. За допомогою норм складаються бізнес-плани підприємств, плануються обсяги виробництва цехів і дільниць, розраховується завантаження устаткування й робочих місць. На основі норм праці встановлюють завдання з підвищення продуктивності праці, визначають потребу в кадрах,

розробляють календарно-планові нормативи тощо. За допомогою нормування узгоджується взаємодія цехів, бригад і відділів підприємства, досягається синхронізація роботи на різних робочих місцях, виробничих дільницях, забезпечується рівномірність і ритмічність виробничого процесу.

Норми трудових затрат потрібні для організації праці не тільки робітників-відрядників, а й робітників-почасовиків, спеціалістів, службовців. Визначають їх для кожної категорії працюючих. Норми праці є складовим елементом організації заробітної плати, оскільки виконання норм є умовою отримання заробітку, відповідного тарифу або окладу, встановленого для даного працівника. Норми праці на підприємстві можуть використовуватися для визначення трудомісткості окремих видів продукції і відповідних затрат праці для виконання виробничої програми. Отже, нормування праці є засобом визначення як міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості та якості. В умовах розвитку ринкових відносин, поглиблення економічної самостійності підприємств нормування праці набуває великого значення як засіб скорочення затрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення продуктивності праці тощо.

Подальше вдосконалення нормування праці передбачає:

1. Максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним.

2. Широке впровадження технічно обґрунтованих норм, тобто розроблення норм виробітку, часу, обслуговування з урахуванням можливостей сучасної техніки й технології виробництва, передових методів праці тощо.

3. підвищення не тільки технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм. Якщо технічне обґрунтування полягає у виявленні виробничих можливостей робочих місць, то економічне - у виборі найдоцільнішого варіанта виконання роботи, а фізіологічне - у виборі раціональних форм поділу і кооперації праці, визначенні правильного чергування робочого навантаження і відпочинку тощо.

4. Поліпшення якості нормування на основі науково-технічних рекомендацій.

5. Широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу визначати трудомісткість робіт і нормованих завдань, установлювати оптимальне завантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання.

6. Формування єдиної системи нормування праці, в основі якої мають бути норми й нормативи, що охоплюють весь комплекс технологічних процесів.

7. Створення автоматизованих робочих місць для нормувальників.

8. Комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, а також норм затрат часу.

9. Підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників.

Норми, визначені методами технічного нормування, сприяють підвищенню продуктивності праці та її матеріальному стимулюванню. Нормування праці на підприємстві виконує надзвичайно важливі функції, тому що норми є основою виробничого планування на всіх рівнях та організації виробництва і праці, підставою для правильного встановлення заробітної плати робітникам виробничої та невиробничої сфери, засобом врахування індивідуальних і колективних результатів праці, а також розповсюдження і закріплення передових ноу-хау. Слід відзначити, що жодну з цих функцій не можна розглядати як домінуючу, бо кожна спрямована на забезпечення економії робочого часу та підвищення ефективності його використання.

Головною метою нормування, встановлення міри праці в ринкових умовах на кожному підприємстві є максимальне зменшення витрат виробництва за рахунок щільного використання робочого часу, вивільнення його від непродуктивних витрат. Міра праці являє собою робочий час, який необхідно вкласти у виробництво конкретної продукції, роботи або її частини. Тому практичні завдання технічного нормування праці полягають у забезпеченні економії робочого часу та всемірного підвищення ефективності його використання на конкретних робочих місцях у виробничих умовах діючого підприємства.

Встановлення норм праці на окремі види робочих процесів і операцій дозволяє розраховувати й витримувати необхідні кількісні та якісні пропорції праці між

цехами, виробництвами, робочими місцями. Не менше значення мають норми і всередині підприємства як еталони раціональної організації праці на кожному робочому місці. Важливу роль відіграє нормування як один з головних елементів організації оплати праці, оскільки норми витрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою, якістю та кількістю праці. Норми допомагають оцінити й порівняти результати роботи колективів у цілому та окремих членів колективу, стимулюють їх до творчого пошуку резервів виробництва. Сукупність заходів та розрахунків, за допомогою яких відбувається процес встановлення норм, становлять конкретні методи нормування. У практиці нормування праці застосовуються такі методи нормування: аналітичний, укрупнений та сумарний досвідно-статистичний, які мають більш диференційовані різновиди.

Важливість науково обґрунтованого нормування праці при вирішенні проблем організації колективної праці допомагає розподіляти роботу між виконавцями, забезпечує більш повне використання робочого часу, проектує раціональну організацію праці, вдосконалює її. Порівняння фактичних витрат робочого часу з нормативними є основою вибору найраціональніших форм функціонального та кваліфікаційного поділу праці з метою ефективного та повного використання фонду робочого часу, розподілу виконавців по робочих місцях. Сучасне нормування праці, яке переходить від ненаукового, недосконалого за підходами досвідно-статистичного нормування до застосування техніко-економічного та психофізіологічного, стає міцною основою для планування кількості працівників, доцільної їх розстановки, більш ефективного використання технічного оснащення і можливостей людей.

Нормування праці дозволяє оцінити ефективність праці шляхом порівняння з нормами фактичних її витрат, зіставляти результати праці, продуктивність праці робітників різних професій, використати отримані знання для усунення збиткової внутрішньовиробничої чисельності робітників як форми неофіційного прихованого безробіття.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА МПП «ПРОМТЕКС»

2.1. Організаційна характеристика та аналіз фінансово-економічних показників МПП «ПРОМТЕКС»

Об'єктом даної кваліфікаційної роботи є Мале приватне підприємство «ПРОМТЕКС» (далі МПП «Промтекс»), яке було створено 1 листопада 2000 року. Адреса розташування Україна, місто Луганськ, вулиця Комінтерна, 110. Основною діяльністю МПП «ПРОМТЕКС» є виробництво та реалізація різних текстильних виробів (крім одягу), в основному матраців.

Метою діяльності МПП «Промтекс» є одержання прибутку від здійснення виробничої, комерційної, посередницької та іншої діяльності у відповідності і на умовах, визначених чинним законодавством та статутом. Підприємство має багатий досвід, успішно поєднує кращі вітчизняні меблеві традиції та передові сучасні технології. Виробничі потужності компанії оснащені найсучаснішим європейським і американським устаткуванням.

Джерелом формування майна товариства є грошовий внесок засновника до статутного фонду. Підприємство має відокремлене майно, яким володіє та користується на свій розсуд, має розрахунковий, валютний та інші рахунки в банках, печатку, кутовий штамп, бланки із своїм найменуванням, може мати емблему, товарний знак (торгову марку) та інші реквізити. Підприємство має самостійний баланс, оборотні та основні засоби, діє на основі повного господарського розрахунку і самоокупності, включаючи валютну самоокупність та самофінансування, може від свого імені укласти договори, набувати майнові та особисті немайнові права, нести обов'язки, бути позивачем або відповідачем в суді, арбітражному та третейському судах.

Асортимент підприємства представлений у всіх містах України. Дилерська мережа працює на всій території України, представлена в магазинах таких міст як Київ, Одеса, Львів, Харків, Дніпропетровськ, Запоріжжя, Миколаїв, Ужгород.

Загальні відомості про МПП «ПРОМТЕКС» наведені в табл.2.1

Таблиця 2.1

Основні відомості МПП «ПРОМТЕКС»

Повне найменування юридичної особи та скорочене у разі його наявності	МАЛЕ ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО "ПРОМТЕКС" (скорочено МПП «ПРОМТЕКС»)	
Організаційно-правова форма	ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО	
Ідентифікаційний код юридичної особи	31196522	
Директор:	ПОЛУКАРОВ ЛЕОНІД ЮРІЄВИЧ представник (Повноваження: Вчиняти дії від імені юридичної особи, у тому числі підписувати договори тощо)	
Перелік засновників (учасників) юридичної особи	БЄЛЯКОВ КИРИЛО ВІКТОРОВИЧ (1 засновник)	
Дані про розмір статутного капіталу	Розмір (грн.): 170000.00 Дата закінчення формування: 19.02.2009	
Види діяльності	КВЕД 31.03 КВЕД 13.92 КВЕД 46.41 КВЕД 46.64 КВЕД 46.69	Виробництво матраців (основний); Виробництво готових текстильних виробів, крім одягу; Оптова торгівля текстильними товарами; Оптова торгівля машинами й устаткуванням для текстильного, швейного та трикотажного виробництва; Оптова торгівля іншими машинами й устаткуванням
Вид установчого документа	Діє на підставі установчих документів, затверджених засновниками (учасниками)	
Кількість працівників	9 осіб	

Джерело: Складено автором

В асортименті фабрики є всі необхідні складові комфортного спального місця: ортопедичні матраци, тонкі матраци, ортопедичні подушки, наматрацники, корпуси меблів. Асортимент ортопедичних матраців, включає в себе безліч різних моделей, які відрізняються за класом жорсткості, габаритами, виду наповнювача.

В Україні продукція підприємства сертифікована і має всі необхідні санітарно-епідеміологічні сертифікати та висновки, рекомендована Центральним Інститутом травматології та ортопедії України, крім того продукція сертифікована відомими міжнародними організаціями, схвалена і рекомендована провідними європейськими медичними центрами. Наприклад, матрац «Вікторія» має

максимально ортопедичний ефект, він виготовлений на основі латексного пінного блоку «sonnosel», структура якого нагадує будову бджолиних сот. У виготовленні матраца «Орієнтир» застосовується технологія «зима / літо». На зимовій стороні знаходиться натуральна мериносова шерсть найвищої якості. Літня сторона матраца виготовлена зі спеціальної зносостійкої тканини.

Для кращого розуміння механізму реалізації основних цілей підприємства та дії апарату управління в цілому варто ознайомитись із організаційною структурою підприємства. Розробка конкретної організаційної структури передбачає створення мережі, по якій проходять управлінські рішення, здійснюється інформаційний зв'язок різних рівнів управління і контроль за виконанням рішень.

Структура управління може значно відрізнятись в різних компаніях. Розрізняють три типи організаційних структур:

- лінійний;
- лінійно-штатний;
- лінійно-штатно-функціональний.

Організаційна структура МПП «ПРОМТЕКС» представлена на рис. 2.1.

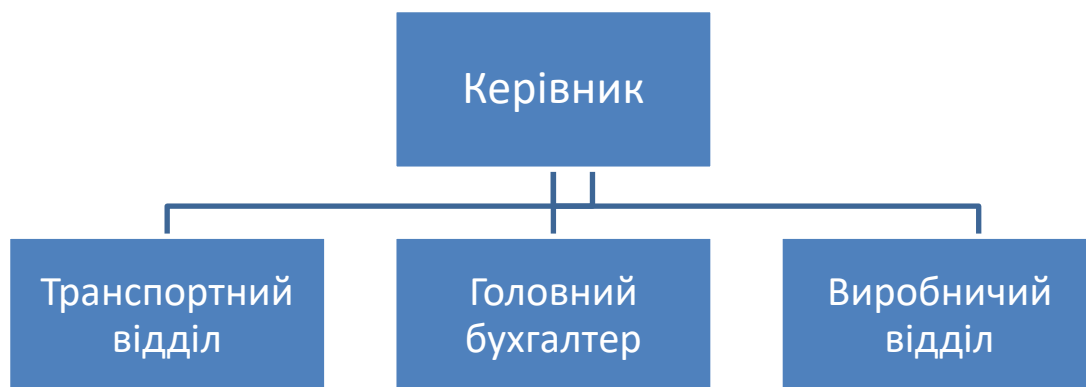


Рис. 2.1. Організаційна структура МПП «ПРОМТЕКС»

Джерело: Складено автором

Як можна побачити на рисунку, досліджуване підприємство має лінійно-функціональну організаційну структуру з виділенням функцій керування фінансами, комерційною діяльністю, виробництвом і якістю, маркетингом окремі структурні підрозділи.

Дана організаційна структура має такі переваги: чіткість і простота взаємодії, надійний контроль та дисципліна, оперативність прийняття та виконання управлінських рішень, економічність за умов невеликих розмірів організації.

Дана організаційна структура має такі недоліки: потреба у керівниках універсальної кваліфікації, обмеження ініціативи працівників нижчих рівнів, перевантаження вищого керівництва, можливість необґрунтованого збільшення управлінського апарату.

Вищим органом управління підприємством є засновник. До його компетенції відноситься:

- визначення основних напрямків діяльності підприємства, затвердження його планів і звітів про їх виконання;
- внесення змін та доповнень до Статуту підприємства;
- призначення та звільнення директора підприємства;
- затвердження фінансових планів на наступний рік;
- затвердження річних результатів діяльності, в тому числі його філій, представництв, порядку розподілу прибутку, визначення порядку покриття збитків;
- створення, реорганізація і ліквідація дочірніх підприємств, філій, представництв, затвердження положень про них;
- прийняття рішення про припинення діяльності підприємства, призначення ліквідаційної комісії, затвердження ліквідаційного балансу.

Керівництво поточною діяльністю підприємства здійснює директор, який призначається засновником, шляхом укладення з ним строкового контракту, в якому визначаються права, строки найняття, обов'язки і відповідальність керівника перед органом управління майном, умови його матеріального забезпечення і звільнення з посади з урахуванням гарантій, передбачених контрактом і законодавством.

Керівна посада МПП «ПРОМТЕКС» належить директору Полукарову Леоніду Юрійовичу, який виконує наступні обов'язки:

- а) представляє інтереси у відносинах з іншими юридичними особами та громадянами;
- б) має право розпоряджатися майном і коштами переданими підприємству;

в) має право укладати в Україні та за її кордоном договори та інші угоди, тому числі трудові, давати доручення іншим особам;

г) має право відкривати у банківських установах рахунки;

д) вирішує всі питання кадрового забезпечення діяльності підприємства, призначає спеціалістів, інших працівників та звільняє їх з посад;

е) за погодженням з засновником визначає принципи і порядок нормування і оплати праці, заохочення посадових осіб та інших працівників підприємства, його дочірніх підприємств, філій та представництв;

є) має право видавати накази та розпорядження, які є обов'язкові для виконання всіма працюючими особами.

Директор несе повну відповідальність за стан фінансово-господарської та виробничої діяльності підприємства, збереження майна, дотримання чинного законодавства. Структуру управління і штатний розпис підприємства встановлює засновник.

Контроль за діяльністю підприємства здійснюється бухгалтерією засновника. Директор вирішує питання щодо фінансово-економічної та виробничо-господарської діяльності підприємства в межах наданих прав, доручає виконання окремих організаційно-господарських функцій іншим посадовим особам: заступникам директора, керівникам виробничих підрозділів, функціональних підрозділів підприємства.

Виробнича структура представлена на рис. 2.2.



Рис.2.2. Виробнича структура МПП «ПРОМТЕКС»

Джерело: Складено автором

Допоміжна дільниця потрібна для здійснення нормального безперебійного виробничого процесу на підприємстві, а саме вона виконує усі види ремонту устаткування, підготовку інструментів, контроль за забезпеченням різними видами енергії. Призначення обслуговуючої дільниці (транспортний відділ) — забезпечення функціоналу на виробництві шляхом транспортування та збереження сировини та готової продукції, проведення необхідних санітарно-технічних заходів, підтримання благоустрою приміщень, транспорту та порядку на території. Виробнича структура перебуває у процесі постійного розвитку під впливом удосконалення техніки, технології, форм організації виробничих процесів та інших чинників. Дана виробнича структура не є досить розгалуженою, отже це сприяє підвищенню управління нею. Максимальне спрощення виробничої структури забезпечує її раціоналізацію та можливість найкращої керованості нею.

Для підприємства було обрано таку організаційну структуру, що дає можливість розвантажити вище керівництво (створюється штаб, до складу якого включають фахівців із різних видів діяльності). Для кожної посадової особи передбачено посадову інструкцію, у якій зазначено права та обов'язки працівників, а також їх відповідальність.

Виробнича структура перебуває у процесі постійного розвитку під впливом удосконалення техніки, технології, форм організації виробничих процесів та інших чинників. Дана виробнича структура не є досить розгалуженою, отже це сприяє підвищенню управління нею. Максимальне спрощення виробничої структури забезпечує її раціоналізацію та можливість найкращої керованості нею.

Проте, при такій організації управління виробництвом підприємство може успішно функціонувати лише тоді, коли зміни по всіх структурних підрозділах відбуваються рівномірно. Але в реальних умовах цього немає, виникає неадекватність реакції системи управління на вимогу зовнішньої середовища, часто ускладнюється і уповільнюється передача інформації, що не може не відбиватися на швидкості і своєчасності прийняття управлінських рішень. Необхідність погодження дій різних функціональних служб різко збільшує обсяг роботи керівника організації і його заступників, тобто. вищого ешелону управління.

Техніко-економічний аналіз діяльності підприємства - комплексне вивчення виробничо-господарської діяльності підприємства з метою об'єктивної оцінки її результатів і подальшого її розвитку та вдосконалення. Предметом техніко-економічного аналізу є господарські процеси, що протікають на підприємстві, їх соціально-економічна ефективність, кінцеві виробничі та фінансові результати діяльності, що складаються під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів і одержують відображення у звітності підприємства.

Техніко-економічний аналіз є науковою базою складання бізнес - плану, плану фінансового оздоровлення, плану виробничо-господарської діяльності;

Для того, щоб детально розглянути виробничо-господарську діяльність досліджуваного підприємства дамо аналіз техніко-економічних показників підприємства за 2019-2020 р. за даними таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності МПП
«Промтекс» за 2018-2020 рр.**

Показники	Роки			Відхилення			
	2018 р.	2019 р.	2020 р.	Абс.		Темп змін	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.Обсяг випуску прод. тис.грн.	477	590	459	113	-131	123,69	77,80
2.Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг), тис.грн.	741	862	787	121	-75,00	116,33	91,30
3. Чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб	9	9	9	0	0,00	100,00	100,00
4. Фонд оплати праці по основній діяльності, тис. грн.	357	397	464	40	67,00	111,20	116,88
5. Продуктивність праці на одного працівника основного контингенту, тис. грн./особу	53	65,56	51,00	12,56	-14,56	123,70	77,80
6. Середньомісячна оплата праці, тис. грн./особу	3,306	3,676	4,297	0,37	0,621	111,19	116,89
7. Середньорічна вартість основних засобів (по залишковій вартості), тис. грн.	65,2	69,1	70,5	3,9	1,40	105,98	102,03
8. Віддача ОЗ, грн/грн	7,31	8,54	6,51	1,23	-2,03	116,83	76,25
9. Середньорічні залишки обігових коштів, тис. грн.	287	324	357	37	33,00	112,89	110,19

Продовження таблиці 2.2

10. Коефіцієнт оборотності обігових коштів	2,58	2,66	2,20	0,08	-0,46	103,10	82,86
11. Середньорічна вартість активів, тис. грн.	324	378	422,5	54	44,50	116,67	111,77
12. Власний капітал, тис. грн.	297	334	361,5	37	27,50	112,46	108,23
13. Собівартість реалізованої прод. (робіт, послуг), тис.грн.	436	523	654	87	131,00	119,95	125,05
14. Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції, тис. грн.	694	827	742	133	-85,00	119,16	89,72
15. Витрати на 1 грн. реаліз. прод., коп	58,84	60,67	83,10	1,83	22,43	103,11	136,96
16. Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	305	339	133	34	-206,00	111,15	39,23
17. Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	47	28	33	-19	5,00	58,57	117,86
18. Рентабельність операційної діяльності, %	6,77	4,23	5,93	-2,54	1,70	-	-
19. Рентабельність капіталу, %	15,82	8,38	9,13	-7,44	0,75	-	-
20. Рентабельність активів, %	14,51	7,41	9,24	-7,1	0,40	-	-

Джерело: Розраховано автором на основі даних звітності підприємства

Проаналізувавши основні техніко-економічні показники, можна сказати, що підприємство є прибутковим та підвищує показники рентабельності своєї діяльності у 2020 році, хоча більшість витратних показників зросла, а обсяги виробництва зменшились. Випуск продукції у порівняльних цінах зменшився на 131 тис. грн., що у відсотках становить 22,2%.

Розглядаючи середньооблікову чисельність працівників, ми бачимо, що у звітному періоді вона лишилась без змін. Так фактична чисельність усіх працівників становить 9 осіб. Аналізуючи фонд оплати праці видно, що він зріс проти планового на 67 тис. грн. або на 16,88%, середньорічна оплата праці збільшилась на 7,44 тис. грн. на 1 особу. Проте, відбулось зниження продуктивності праці на 14,56 тис. грн. на особу, що у відсотках складає 22,2% (вплинуло зниження обсягів виробництва).

Аналізуючи собівартість продукції фактичну собівартість порівнюють з фактичною за попередній період, визначають рівень виконання та відхилення. Дані таблиці 2.2 свідчать, що фактична собівартість реалізації продукції зросла на 131 тис. грн., або на 25,05%,. Витрати на одну грн. реалізованої продукції зросли на

22,43 копійок, що свідчить про зниження продуктивності виробництва та отримання менших прибутків.

В звітному році фактична середньорічна вартість основних засобів перевищила попередній рік на 1,4 тис. грн. або на 2,03%. Але у зв'язку із зменшенням обсягу виробленої продукції та одночасного зменшення вартості основних засобів зменшився і показник віддачі ОЗ на 2,03 грн. або 23,75%.

Середньорічні залишки обігових коштів зросли на 33 тис. грн. (темп зростання – 10,19%). Коефіцієнт оборотності обігових коштів зменшився на 0,46 обертів (17,14%), Це свідчить про сповільнення використання оборотних активів у звітному періоді.

Зниження матеріаловіддачі на 45,24% свідчить про погіршення ефективності використання матеріальних витрат. Операційні витрати зменшились на 85 тис. грн. або 10,18%.

У звітному році порівняно із попереднім середня вартість сукупного капіталу підприємства збільшилась на 44,5 тис. грн., тобто обсяг його фінансових ресурсів збільшився на 1,28%. Власний капітал теж збільшився на 27,5 тис. грн.

Аналізуючи економічні показники, ми бачимо, що чистий дохід від реалізації продукції зменшився на 75 тис. грн., що на 8,7% менше за попередній рік.

Аналізуючи фінансові результати, ми спостерігаємо їх зменшення у звітному році. Валовий прибуток знизився на 206 тис. грн., тобто темп зростання склав 39,23%. При цьому прибуток від операційної діяльності зріс на 9 тис. грн. або 25,71%, а чистий прибуток зріс на 15 тис. грн. або 83,33%. Це свідчить, що підприємство отримує інші доходи – фінансові або інвестиційні.

Показники рентабельності досі знаходяться на досить низькому рівні, проте значно зросли в порівнянні з попередніми: рентабельність операційної діяльності на 1,7%, рентабельність власного капіталу на 3,74%, рентабельність активів на 3,05%. Це свідчить про вихід із попередньої кризи та покращення ефективності функціонування підприємства.

Як висновок МПП «Промтекс» є досить успішним підприємством, яке підвищує ефективність свого господарювання та починає отримувати все більші прибутки.

Фінансово-майновий стан підприємства потрібно систематично і всебічно оцінювати з використанням різних методів, прийомів та методик аналізу. Це зумовить поліпшення фінансових результатів діяльності підприємства, дасть змогу визначити способи ефективного використання фінансових ресурсів та їхнє раціональне розміщення. Оцінка майнового стану підприємства дає можливість визначити абсолютні і відносні зміни статей балансу за певний період, відстежити тенденції їх зміни і визначити структуру фінансових ресурсів підприємства. Аналіз майна підприємства передбачає проведення аналізу складу майна та його структури, вивчення джерел формування майна, зміни складових майна і джерел його формування. За даними балансу (Форма №1) визначається вартість усього майна підприємства (валюта балансу) на певну звітну дату. Доцільним є проведення горизонтального та вертикального аналізу структури балансу МПП «Промтекс» за 2020 рік (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Горизонтальний аналіз Балансу МПП «Промтекс» за 2020 рік

Стаття балансу	На початок року	На кінець року	Абсолютне відхилення, тис. грн	Відносне відхилення, %	Частка, % до суми балансу на початок року	Частка, % до суми балансу на кінець року
1	2	3	4	5	6	7
АКТИВИ						
Необоротні активи						
Основні засоби, первинна вартість	175	186	11	106,29	43,97	40,70
Основні засоби, залишкова вартість	76	65	-11	85,53	19,10	14,22
Нематеріальні активи, первинна вартість	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Нематеріальні активи, залишкова вартість	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Незавершені капітальні інвестиції	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Необоротні активи, усього	76	65	-11	85,53	19,10	14,22

Продовження таблиці 2.3

1	2	3	4	5	6	7
Оборотні активи						
Виробничі запаси	240	303	63	126,25	60,30	66,30
Незавершене виробництво	0	0	0		0,00	0,00
Готова продукція	205	269	64	131,22	51,51	58,86
Гроші та їх еквіваленти	15	8	-7	53,33	3,77	1,75
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	15	19	4	126,67	3,77	4,16
Дебіторська заборгованість за розрахунками	0	12	12	0,00	0,00	2,63
Інша поточна дебіторська заборгованість	50	50	0	100,00	12,56	10,94
Інші оборотні активи	2	0	-2	0,00	0,50	0,00
Оборотні активи, усього	322	392	70	121,74	80,90	85,78
Активи, усього	398	457	59	114,82	100	100
ПАСИВИ						
Власний капітал						
Зареєстрований (пайовий) капітал	139	139	0	100	34,92	30,42
Додатковий капітал			0	0	0,00	0,00
Нерозподілений прибуток	202	243	41	120,30	50,75	53,17
Власний капітал, усього	341	382	41	112,02	85,68	83,59
Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення						
Довгострокова заборгованість, усього	0	0	0	0	0	0
Поточні зобов'язання						
Кредиторська заборгованість за товари (роботи та послуги)	28	51	23	182,14	7,04	11,16
Поточні зобов'язання за розрахунками з бюджетом	3	1	-2	33,33	0,75	0,22
Розрахунки зі страхування	2	4	2	200,00	0,50	0,88
Розрахунки з оплати праці	6	11	5	183,33	1,51	2,41
Інші поточні зобов'язання	18	8	-10	44,44	4,52	1,75
Короткострокова заборгованість, усього	57	75	18	131,58	14,32	16,41
Пасиви, усього	398	457	59	114,82	100,00	100,00

Джерело: Розраховано автором на основі даних Балансу підприємства

Наведені дані дають змогу зробити такі висновки:

1. Загальна сума активів зменшилася на 253,4 тис. грн, або на 14,82 %. Це збільшення відбулося переважно за рахунок значного зменшення необоротних активів з одночасним ростом оборотних активів. Абсолютна величина збільшення в оборотних активах становила 70 тис. грн, або більше, ніж 20 % їх річної величини.

Водночас росла первинна вартість основних засобів підприємства (в абсолютному виразі — на 11 тис. грн). Це відбулось унаслідок купівлі обладнання для переоснащення виробництва.

Що стосується структури оборотних коштів, то можна зазначити, що вона значно різнилась. Виробничі запаси зросли за рік на 63 тис. грн, або на 26,25 %. Зросла також величина готової продукції (на 64 тис. грн.), дебіторська заборгованість за товари (на 4 тис. грн.), дебіторська заборгованість а розрахунками (на 12 тис. грн.) Усе це свідчить про збільшення оборотних коштів підприємства і позитивні тенденції у його роботі. Водночас зменшилась сума грошових коштів — в абсолютному виразі на 7 тис. грн.. (або на 46,67%). Ріст дебіторської заборгованості значить, що підприємство кредитувало своїх партнерів по бізнесу, які вчасно не розраховувалися за товари та послуги, що надавалися підприємством. Але, з іншого

боку, якщо підприємство має надійних партнерів, то слід очікувати надходження коштів у наступних періодах, що має поліпшити ситуацію з показниками ліквідності.

2. Аналіз пасивів підприємства показує, що поточні зобов'язання підприємства зросли на 18 тис. грн (31,58 %). Це відбулося внаслідок значного росту кредиторської заборгованості за товари (на 23 тис. грн. або 82,14%). Проте значно зменшились інші поточні зобов'язання на 10 тис. грн.. (55,56%). При цьому слід зазначити, що динаміка показників ліквідності є позитивною. Слід значити, що нерозподілені прибутки підприємства зросли на 41 тис. грн. (20,3%)

Аналіз балансу підприємства свідчить, що підприємству слід поліпшити показники фінансової стійкості та ліквідності, а саме:

- покращити взаємовідносини із постачальниками і споживачами продукції, поліпшити ситуацію із дебіторською заборгованістю підприємству і використати інші резерви поповнення оборотних коштів;

- зменшити поточну заборгованість підприємства, ширше використовувати довгострокові кредити банків.

Здійснюючи вертикальний аналіз балансу підприємства, можна зробити такі висновки.

1. Частка обігових активів у балансі підприємства є значною: на початок року вона становила понад 80 %, і протягом аналізованого року відбувся ріст цієї частки до 85,78%. Зрозуміло, що ріст частки оборотних коштів позначається позитивно на показниках фінансової стійкості та ліквідності, адже це свідчить про збільшення запасів, розмірів виробництва, готівки для придбання матеріально-речових факторів виробництва.

2. Частка основних засобів має тенденцію до зменшення, причому протягом року відбулося падіння питомої ваги основних засобів у сумі балансу в 4,88 пункти.

3. Власний капітал підприємства становить 85,68 % — на початок року і 83,59 % — на кінець року від загальної суми пасивів. Це свідчить про досить стабільну платоспроможність, ріст показників ліквідності і фінансової стійкості.

4. Довгострокових зобов'язань підприємство не має.. Проте негативним явищем є наявність частки короткострокових заборгованостей, які у структурі пасивів становлять за звітний період 16,41 %.

Далі доцільно провести аналіз ліквідності та платоспроможності підприємства (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4

Показники ліквідності та платоспроможності МПП «Промтекс» за 2019-2020 роки

Показник	2019 р.	2020 р.	Відхилення	
			Абсолютне ±	Відносне %
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,2632	0,1067	-0,1565	40,53
Коефіцієнт швидкої ліквідності	1,4386	1,1867	-0,2519	82,49
Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття)	5,6491	5,2267	-0,4225	92,52

Джерело: Розраховано автором на основі даних звітності підприємства

Коефіцієнт абсолютної ліквідності становить 0,26 в 2019 році, і 0,11 в 2020 році, що свідчить про низьку можливість погашення зобов'язань. Коефіцієнт швидкої ліквідності становить 1,44 в 2019 році, і 1,19 в 2020 році. Рекомендований норматив 1. Показники перевищують норматив, що свідчить про готовність погасити зобов'язання при необхідності. Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття) становить 5,65 в 2019 році і 5,23 в 2020 році (показники перевищують норматив 2,0).

2.2. Аналіз кадрового забезпечення персоналу МПП «ПРОМТЕКС» та ефективності його використання»

Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою здійснюється способом порівняння фактичної чисельності працівників за категоріями із плановими показниками і з показниками, досягнутими у минулому періоді.

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

У таблиці 2.5 представлено перелік працівників підприємства.

Таблиця 2.5

Перелік працівників МПП «ПРОМТЕКС»

Посада/професія	Чисельність людей
Директор	1
Головний бухгалтер	1
Начальник виробництва	1
Технолог	1
Майстер з виготовлення пружинних блоків	1
Швеї	1
Майстер з ремонту устаткування	1
Менеджер збуту	1
Логіст-водій	1

Джерело: Складено автором

Для аналізу трудових ресурсів використовується інформація звітних форм 2-ПВ «Звіт з праці», 1-П «Звіт підприємства з продукції», 6-ПВ «Чисельність окремих категорій працівників підприємства і підготовка кадрів», а також дані планово-нормативної, облікової та оперативної інформації зі звітів підрозділів підприємства, інші оперативні дані. Проведемо аналіз структури персоналу МПП «Промтекс», проаналізувати склад і кількісне співвідношення різних категорій і груп працівників за системою показників, наведених в таблиці 2.6

Аналіз структури працівників МПП «Промтекс» за 2019-2020 рр.

Показник	2019 р.		2020 р.		Відхилення	
	осіб	%	осіб	%	абсолютне +/- осіб	структурні зрушення, п.п.
Середньооблікова кількість штатних працівників:	9	100	9	100	0	100
- Непромисловий персонал	1	11,11	1	11,11	0	100
- ПВП, всього	7	77,78	8	88,89	1	114,29
в т. ч.						
- робітники	3	33,33	5	55,56	2	166,67
- керівники	1	11,11	1	11,11	0	100
- спеціалісти	1	11,11	1	11,11	0	100
- службовці	2	22,22	1	11,11	-1	50
- інший персонал (молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні)	1	11,11	0	0,00	-1	0

Джерело: Розраховано автором на основі даних звітності підприємства

Із таблиці 2.7 видно, що у звітному періоді чисельність працівників не змінилась в порівнянні з минулим періодом, проте змін зазнала сама структура: збільшилось працівників основної діяльності на 1 особу, з них робітників стало на 2 особи більше, службовців на 1 особу зменшилось. Інший персонал (учень) зменшився на 1 особу. Аналіз структури працівників проілюстровано на рис. 2.3.

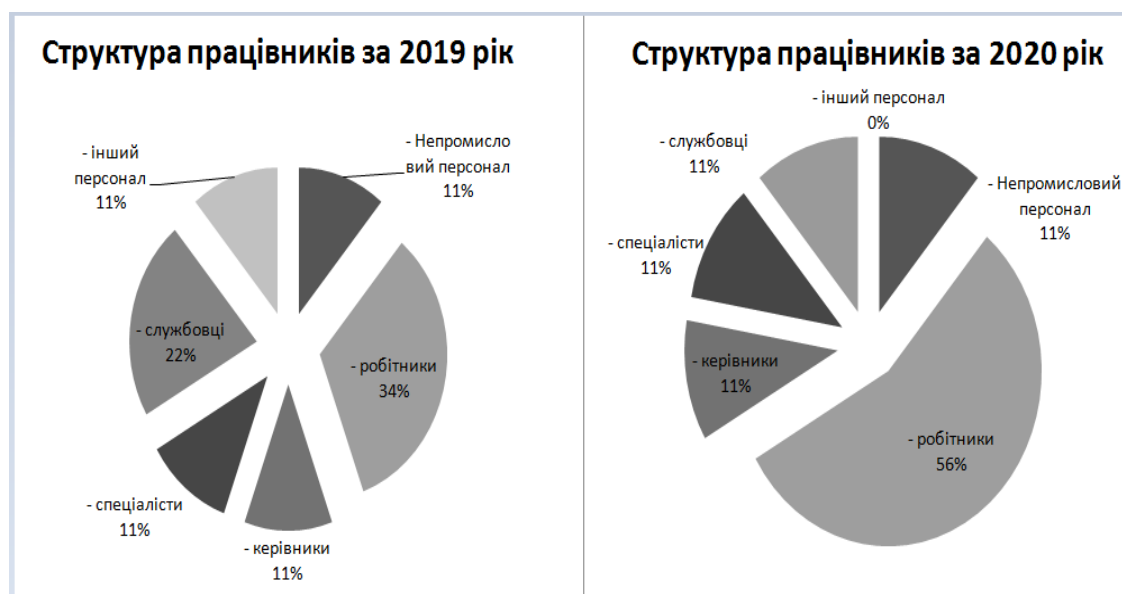


Рис.2.2. Структура працівників МПП «ПРОМТЕКС» за 2019-2020 роки

Джерело: Складено автором на основі таблиці 2.7

На етапі збору даних рекомендується зібрати дані про персонал, а саме соціально-демографічні (вік, стать, сімейний стан, стаж на підприємстві); функціональні (поточна посада, сфера діяльності, професія); структурні (відділ підприємства, потенціал розвитку); дані кваліфікацій (освіта та формальні кваліфікації, поточні компетенції); індивідуальні (бажання в розвитку, кар'єрні цілі). Окрему увагу варто приділити питанню стану працездатності в розрізі вікових категорій. Важливою є інформація стосовно професійного розвитку працівника, а саме щодо підвищення кваліфікації, кількості днів навчання, отриманих компетенцій. Усі дані оцінюються в рамках єдиного встановленого періоду часу.

Проведені дослідження вікової структури представлено у вигляді таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Динаміка вікової структури персоналу МПП «Промтекс» за 2019-2020 рр.

Вікові категорії	2019 р.		2020 р.		Відхилення	
	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	абсолютне, +/-, осіб	структурні зрушення
Промислово-виробничий персонал підприємства, в цілому						
Молодь віком 15-28 років	2	22,22	1	11,11	-1	-11,11
29-40 років	3	33,33	3	33,33	0	0,00
41-50 років	3	33,33	4	44,44	1	11,11
51-60 років	1	11,11	1	11,11	0	0,00
Понад 60 років	0	0	0	0	0	0,00
Разом	9	100	9	100	0	0,00
Управлінський персонал						
Молодь віком 15-28 років	0	0	0	0	0	0
29-40 років	0	0	0	0	0	0
41-50 років	2	66,67	2	66,67	0	0
51-60 років	1	33,33	1	33,33	0	0
Понад 60 років	0	0	0	0	0	0
Разом	3	100	3	100	0	0
Виробничий персонал						
Молодь віком 15-28 років	2	33,33	1	16,67	-1	-16,67
29-40 років	3	50,00	3	50,00	0	0,00
41-50 років	1	16,67	2	33,33	1	16,67
51-60 років	0	0	0	0	0	0,00
Понад 60 років	0	0	0	0	0	0,00
Разом	6	100	6	100	0	0,00

Джерело: Складено автором

Аналіз вікової структури персоналу дає змогу оцінити поточну вікову структуру персоналу, своєчасно визначити поточні та потенційні ризики демографічної ситуації на підприємстві, підвищити обізнаність керівництва.

На етапі розрахунку ключових показників вимірюється середній вік персоналу підприємства, а також середній вік в окремих підрозділах, цехах, відділах.

Отже, в цілому на підприємстві працюють люди віком від 41 до 50 років. В 2020 році їх чисельність склала 44,44% від загальної чисельності персоналу, в 2019 році кількість працівників віком від 29 до 40 та від 40 до 51 бул однаковою та становила 3 особи (33.33%).

Серед управлінського персоналу МПП «Промтекс» переважають працівники віком від 41 до 52 років. Кількість управлінців зазначеної вікової категорії протягом 2019-2020 років стабільна та становить 2 особи, питома вага в загальній кількості управлінського персоналу залишилась незмінною і становила 66,67%. Кількість управлінців віком від 51 до 60 років теж незмінна – 1 особа.

Виробничий персонал МПП «Промтекс» представлений в основному працівниками віком від 29 до 40 років – 3 особи. Протягом 2019-2020 років питома вага цієї категорії працівників в загальній кількості виробничого персоналу змін не зазнала – 50%. . На кінець 2020 року кількість працівників віком від 15 до 28 років становить 1 особа (16,67%), від 41 до 50 років – 2 особи (33,33%), що прямообернене до показників попереднього року.

Серед багатьох чинників підвищення ефективності діяльності підприємства та його конкурентоспроможності виділяють гендерну взаємодію. Стан гендерної взаємодії на підприємстві певною мірою визначається рівнем його корпоративної культури, яка встановлює ціннісні орієнтації і впливає на гендерні поведінкові ролі в будь-якому колективі.

Аналіз гендерної політики та її роль у формуванні стратегії управління персоналом на МПП «Промтекс» представлено в таблиці 2.8.

У структурі персоналу аналізованого підприємства переважають чоловіки, частка яких становить 56%, частка жінок, відповідно, – 44%. Суттєва відмінність спостерігається в розрізі рівнів управління, частка чоловіків становить 33%, жінок –

67%, виробничий рівень представлений так: 83% – чоловіки, 17% – жінки. Відчутним є структурний гендерний дисбаланс у розрізі відділів підприємства.

Таблиця 2.8

Динаміка гендерної структури персоналу МПП «Промтекс» за 2019-2020 рр.

Стать	Кількість по роках, осіб		У % до загальної чисельності		Відхилення	
	2019 р.	2020 р.	2019 р.	2020 р.	абсолютне, +/-, осіб	структурні зрушення, п.п.
Промислово-виробничий персонал підприємства, в цілому						
Чоловіки	6	5	66,67	55,56	-11,11	0,00
Жінки	3	4	33,33	44,44	11,11	0,00
Разом	9	9	100	100	0,00	0,00
Управлінський персонал						
Чоловіки	1	1	33,33	33,33	0,00	0,00
Жінки	2	2	66,67	66,67	0,00	0,00
Разом	3	3	100	100	0,00	0,00
Виробничий персонал						
Чоловіки	5	4	83,33	57,14	-26,19	0,00
Жінки	1	2	16,67	28,57	11,90	0,00
Разом	6	7	100	100	0,00	0,00

Джерело: Складено автором

Класифікація працівників за освітнім та кваліфікаційним рівнем базується на їх можливостях виконувати роботи тієї чи іншої складності. Рівень кваліфікації управлінського персоналу крім характеристики рівня освіти, досвіду роботи на тій або іншій посаді, може бути охарактеризований такими показниками, як кількість та питома вага спеціалістів найвищої кваліфікації, працівників, які мають наукові ступені та знання, спеціалістів вищої кваліфікації (працівники з вищою спеціальною освітою та значним практичним досвідом), спеціалістів середньої кваліфікації (працівники з середньою освітою та деяким практичним досвідом), спеціалістів-практиків (працівники, що займають відповідні посади – інженерні, економічні, але не мають спеціальної освіти). Для того, щоб мати якісну характеристику освітнього рівня управлінських працівників, можна зробити аналіз професійно-кваліфікаційного рівня, тобто на відповідність освітнього фаху та спеціальності конкретній посаді, яку займає працівник

Наступним етапом дослідження необхідно охарактеризувати освітню структуру персоналу МПП «Промтекс» (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Динаміка освітньої структури персоналу МПП «Промтекс» за 2019-2020 рр.

Рівень освіти	2019 р.		2020 р.		Відхилення	
	Кількість, осіб	питома вага, %	Кількість, осіб	питома вага, %	абсолютне, +/-, осіб	структурні зрушення, п.п.
Середня освіта	0	0	0	0	0	0
з них:						
- управлінський персонал	0	0	0	0	0	0
- виробничий персонал	0	0	0	0	0	0
Професійно-технічна освіта, з них:	3	33,33	3	33,33	0	0
- управлінський персонал	0	0	0	0	0	0
- виробничий персонал	3	33,33	3	33,33	0	0
Неповна вища освіта з них:	2	22,22	1	11,11	-1	-11,11
- управлінський персонал	0	0	0	0	0	0
- виробничий персонал	2	22,22	1	11,11	-1	-11,11
Базова вища освіта з них:	2	22,22	3	33,33	1	11,11
- управлінський персонал	1	11,11	1	11,11	0	0
- виробничий персонал	1	11,11	2	22,22	1	11,11
Повна вища освіта з них:	2	22,22	2	22,22	0	0
- управлінський персонал	2	22,22	2	22,22	0	0
- виробничий персонал	0	0	0	0	0	0
Разом	9		9		0	100

Джерело: Складено автором

За отриманими даними табл. 2.9. можна зробити висновки, що освітній рівень працівників МПП «Промтекс» є досить високим.

Серед персоналу на кінець 2020 року 33% мають професійно-технічну освіту, 11% неповну вищу, 33 % базову вищу та 22% повну вищу освіту. Практично весь управлінський персонал має повну вищу освіту. Виробничий персонал представлений працівниками з неповною вищою освітою і спеціальною професійною підготовкою. У 2020 році 1 працівник (менеджер зі збуту) отримав ступінь базової вищої освіти.

В цілому рівень кваліфікації і освіти працівників дозволяють виконувати роботу тієї чи іншої складності, що здійснюється в організації. Характеристика виробничого персоналу по групах робітників за рівнем кваліфікації представлена в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Характеристика виробничого персоналу по групах робітників за рівнем кваліфікації МПП «Промтекс» за 2019-2020 рр.

Кваліфікаційні групи робітників	Основні роботи, що виконуються	Термін підготовки, стажування, досвід	Питома вага у загальній кількості працівників, %	
			2019 р	2020 р.
Високо-кваліфіковані	Особливо складні і відповідальні роботи	Більше 2-3 років. Періодичне стажування. Великий досвід роботи	33,33	50
Кваліфіковані	Складні роботи	1-2 роки. Чималий досвід роботи.	50	50
Мало-кваліфіковані	Нескладні роботи	Декілька тижнів. Певний довід роботи	16,67	0
Некваліфіковані	Допоміжні та обслуговуючі роботи	Не мають спеціальної підготовки	0	0

Джерело: Складено автором

Рівень кваліфікації персоналу підприємства впродовж досліджуваного періоду був незмінним: частка кваліфікованих працівників у загальній кількості основного персоналу становила 80 %.

У таблиці 2.11 представлено динаміку структури персоналу за стажем роботи.

Динаміка структури персоналу за стажем роботи за 2019-2020 рр.

Стаж роботи	2019 р.		2020 р.		Відхилення	
	Кількість, осіб	питома вага, %	Кількість, осіб	питома вага, %	абсолютне, осіб	структурні зрушення, п.п.
Менше 1 року	0	0	1	11,11	1	11,11
1-3 роки	1	11,11	0	0	-1	-11,11
3-5 роки	3	33,33	2	22,22	-1	-11,11
5-10 років	2	22,22	3	33,33	1	11,11
10-20 років	2	22,22	2	22,22	0	0,00
Понад 20 років	2	22,22	2	22,22	0	0,00
Разом	9	100	9	100	0	0

Джерело: Складено автором

За стажем роботи половина працівників працює на підприємстві уже більше 5 років і їх кількість зростала в динаміці, чисельність же працівників, які відносно недовго працюють на підприємстві скоротилася як по чисельності, так і в структурі, що вказує на відносну сталість кадрів на підприємстві.

Наступним етапом, що доповнює аналіз динаміки чисельності і складу працівників є аналіз руху персоналу, який передбачає детальне вивчення процесів, пов'язаних з прийомом та звільненням працівників підприємства. З цією метою вивчається загальний обсяг руху персоналу, причин звільнення персоналу (з диференціацією по категоріях персоналу). Для проведення аналізу руху персоналу доцільно використовувати такі аналітичні показники, як:

- коефіцієнт оновлення персоналу розраховується відношення загальної кількості прийнятих на роботу до середньоспискової чисельності персоналу;
- коефіцієнт плинності персоналу розраховується як відношення кількості звільнених з усіх причин до середньоспискової чисельності персоналу;
- коефіцієнт співвідношення прийнятих та звільнених працівників розраховується як відношення кількості прийнятих працівників до кількості звільнених працівників.

Аналіз руху персоналу товариства у 2019- 2020 роках наведений у таблиці 2.12.

Аналіз руху працівників підприємства МПП «Промтекс» за 2019-2020 рр.

№	Показник	2019 р.	2020 р.	Відхилення	
				абсолютне, ±	відносне, %
1	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	9	9	0	100
2	Кількість прийнятих штатних працівників, осіб	2	1	-1	50
3	Кількість звільнених штатних працівників, всього, осіб в т.ч.:	2	1	-1	50
3.1	- із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників, осіб	1	0	-1	-
3.2	- із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо), осіб	1	1	0	100
4	Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду, осіб	9	9	0	100
5	Коефіцієнт загального обороту	0,44	0,22	-0,22	x
6	Коефіцієнт обороту по прийому	0,22	0,11	-0,11	x
7	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,22	0,11	-0,11	x
8	Коефіцієнт плинності кадрів	0,11	0,11	0,00	x
9	Коефіцієнт відновлення працівників	1	1	0,00	x
10	Коефіцієнт постійності кадрів	0,78	0,89	0,11	x

Джерело: Складено автором

Проведені розрахунки дозволяють зробити наступні висновки. В цілому впродовж періоду, що аналізується, на підприємстві спостерігалася досить стабільна ситуація, а плинність кадрів на підприємстві була непомітною (кількість звільнених працівників з в 2020 році склала 1 особа, кількість прийнятих за цей період - 1 особа. Існування фактів звільнення (за різних причин) та прийняття на роботу працівників на підприємстві впродовж періоду, що аналізується, потребує проведення більш детального аналізу процесу плинності. Коефіцієнт оновлення (найму) працівників, що показує частку прийнятих на підприємство працівників у середньосписковій їх чисельності, дорівнював у 2019 році 0,22, у 2020 році 0,11.

Основною причиною приймання на роботу нових людей стало розширення обсягів діяльності підприємства, яке потребувало підвищення забезпеченості процесу виробництва трудовими ресурсами. Така ситуація і цілком не є позитивною, адже говорить про відсутність розширення трудового колективу, при цьому залучення на роботу нових робітників не призвело до загального підвищення якісного складу працюючих.

Наступним показником, який характеризує рух, трудових ресурсів, є коефіцієнт звільнення, що показує частку звільнених працівників незалежно від причин у загальній середньосписковій чисельності працюючих. За даним аналізом значення цього показника у 2020 році зменшилось і склало 0,11. Так, за період що аналізується, працівник звільнився за власним бажанням, що свідчить про можливість проблеми незадоволення умовами праці або її оплатою.

Про інтенсивність руху робочої сили говорить динаміка коефіцієнта обороту робочої сили, що показує відношення загальної величини прийнятих та звільнених працівників до середньоспискової чисельності працюючих. За результатами розрахунків, у 2019 році спостерігалися більші зміни у складі працюючих, ніж у 2020 році – показник становив 0,44 та 0,22 відповідно.

Таким чином, склад персоналу на підприємстві за період дослідження відрізнявся в цілому достатнім якісним рівнем (досить висока кваліфікованість працівників, значний досвід роботи більшої частини працюючих) однак сформована структура трудових ресурсів має і певні недоліки. Проведені розрахунки плинності кадрів поповнюють аналіз персоналу підприємства і дозволяють зробити загальний висновок про те, що склад трудового колективу на МПП «Промтекс» є досить стабільним, хоча на підприємстві спостерігаються факти звільнення одних працівників та приймання інших, що дозволяє зробити висновок про існування певних резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

В аналізі оплати праці варто виокремити такі напрями досліджень: аналіз організації оплати праці, аналіз фонду оплати праці, аналіз середньої заробітної плати, пошук резервів підвищення стимулюючої ролі оплати праці.

Організація оплати праці передбачає:

- визначення форм і систем оплати праці працівників підприємства;
- розроблення критеріїв і визначення розмірів доплат за окремі досягнення працівників і фахівців підприємства;
- розроблення системи посадових окладів службовців і фахівців;
- вибір бази і системи преміювання співробітників.

В таблиці 2.13 представлено аналіз динаміки середньої заробітної плати по підприємству.

Таблиця 2.13

Аналіз динаміки середньої заробітної плати по МПП «Промтекс»

№	Показник	2019 р.	2020 р.	Відхилення	
				Абс., ±	Відн., %
1	Середньооблікова кількість ПВП, осіб	9	9	0	0
	в т.ч.: - виробничий персонал	6	6	0	0
	- управлінський персонал	3	3	0	0
2	2 Фонд заробітної плати ПВП, тис. грн	397	464	67	116,88
	в т.ч.: - виробничий персонал	250	291	41	116,4
	- управлінський персонал	147	173	26	117,69
3	Середня заробітна плата одного працівника (ПВП), грн	44111	51555	7444	116,88
	в т.ч.: - виробничий персонал	41667	48500	6833	116,4
	- управлінський персонал	49000	57667	8667	117,69
4	Коефіцієнт співвідношення середньої заробітної плати управлінського персоналу до середньої заробітної плати виробничого персоналу	1,176	1,189	0,013	x

Джерело: Складено автором

У таблиці 2.14 чітко простежується зростання фонду заробітної плати (на 16,88%), що спричинене в першу чергу зростанням мінімальної заробітної плати. При цьому заробітна плата управлінського персоналу збільшилась на 17,69%, а виробничого персоналу на 16,4%. При коефіцієнтному співвідношенні середніх заробітних плат управлінського персоналу до виробничого показник зріс на 0,013 тобто на 1,3%.

Організуючи оплату праці, враховують такі принципи:

- оплати за витратами та результатами, який впливає з необхідності відшкодування витрат на відтворення робочої сили та закону визнання цінностей;

- підвищення рівня оплати праці на основі зростання ефективності діяльності, що впливає з закону неухильного зростання продуктивності праці та закону зростання потреб;
- випереджального зростання продуктивності праці щодо приросту середньої заробітної плати, що впливає з необхідності нагромадження коштів і розширення сфери впливу на ринку.

Далі доцільно проаналізувати динаміку структури фонду заробітної плати на МПП «Промтекс» (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

**Аналіз динаміки структури фонду оплати праці МПП «Промтекс»
за 2019-2020 рр.**

0	Показник	2019 р.		2020 р.		Відхилення		
		тис. грн	%	тис. грн	%	абс, +/- тис. грн	відносне, %	Структурні зрушення, п.п.
1	Фонд оплати праці штатних працівників, усього	397	100	464	100	67	-	-
2	Фонд основної заробітної плати	258	64,99	315	67,89	57	12,21	2,90
3	Фонд додаткової заробітної плати	119	29,97	125	26,94	6	10,50	-3,04
4	Заохочувальні та компенсаційні виплати	19	4,79	24	5,17	5	12,63	0,39

Джерело: Складено автором

Питома вага основної заробітної плати в фонді оплати праці складає у 2020 році 67,89%, що на 2,9% більше за попередній рік, тоді як питома вага додаткової заробітної плати знизилась до показника 26,94% (нижче на 3,04%).

Продуктивність праці найважливіший якісний показник використання трудових ресурсів підприємства і головний фактор зростання обсягів виробництва продукції.

Аналіз продуктивності праці представлено в таблиці 2.15. Як видно, продуктивність праці по всім параметрам знизилась, але не однаковою мірою.

Аналіз продуктивності праці на МПП «Промтекс» за 2019-2020 рр.

	Показник	2019 р.	2020 р.	Відхилення	
				абсолютне, ±	відносне, %
Вихідні дані					
1	Обсяг виробленої продукції, тис. грн	590	459	-131	77,80
2	Обсяг виробленої продукції, натуральні одиниці	492	367	-125	74,59
3	Середньооблікова кількість ПВП, всього, осіб в т.ч.: - робітники, осіб	9	9	0	0
		6	6	0	0
4	Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.-днів	1,5	1,494	-0,006	99,6
5	Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.- годин	11,988	11,958	-0,03	99,75
Розрахункові показники					
6	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП (n.1/n.3)	65,56	51	-14,56	77,80
7	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП (n.2/n.3)	54,67	40,78	-13,89	74,59
8	Середньорічний виробіток на одного робітника (n.1/n.3.1)	98,33	76,5	-21,83	77,80
9	Середньорічний виробіток на одного робітника (n.2/n.3.1)	82	61,17	-20,83	74,59
10	Середньогодинний виробіток одного робітника (n.1/n.5)	49,22	38,38	-10,83	77,99
11	Тривалість робочого дня (n.5/n.4)	7,99	8,00	0,01	100,15
12	Відпрацьовано одним робітником в рік (n.4/n.3.1)	250	249	-1	99,6
13	Питома вага робітників в складі ПВП (n.3.1/n3)	0,67	0,67	0	x

Джерело: Складено автором

Середня продуктивність праці одного робітника знизилась проти попереднього року на 21,83 грн., що в відсотках складає 22,2%. Різниця в рівнях зміни відносно 2019 року щодо середньої продуктивності праці одного працюючого і одного робітника 7,27% (21,83 – 14,56) пояснюється зменшення обсягів виробництва та звільненням і прийомом на роботу одного нового робітника.

Продуктивність праці характеризується вартісними, трудовими та натуральними показниками. Найуніверсальніша система її вимірників є грошовий вимірник, який може бути використаний на будь-якому підприємстві чи галузі виробництва. Аналізуючи продуктивність праці в динаміці, товарну продукцію необхідно перерахувати в порівняних цінах, що певною мірою забезпечить можливість об'єктивного аналізу затрат праці на виготовлення продукції.

Одним із основних факторів, що впливає на продуктивність праці, є використання робочого часу. Зменшення втрат робочого часу і нераціональних його витрат веде до зростання продуктивності праці, ліпшого використання трудових ресурсів без додаткових заходів і витрат.

Проведемо факторний аналіз продуктивності праці на МММ «Промтекс». Для цього застосуємо формулу 2.1.

$$ПП=Vг*Т*Д*Ч, \quad (2.1)$$

де $Vг$ -середньогодинний виробіток 1 працівника, T -середня тривалість робочого дня, D -кількість відпрацьованих днів, $Ч$ - частка працівників в складі ПВП.

Для даного підприємства частка працівників ПВП становить 1.

Середньогодинний виробіток розраховують як співвідношення річного виробітку одного працівника до відпрацьованого часу одним робітником (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Розрахунок середнього динного виробітку 1 працівника

Показник	2019 рік	2020 рік	Абс. Відх.	Темп зміни
Обсяг виробництва, грн..	590000	459000	-131000	77,797
Кількість працівників, ос	9	9	0	100
Відпрацьовано 1 роб за рік, дні	249	251	2	100,8
Середня тривалість робочого дня, год	8,004	7,976	-0,028	99,65
Відпрацьовано год. 1 роб	1993,00	2001,98	8,98	100,45
Виробіток 1 роб річний	65555	51000	-14555	77,80
Виробіток 1 роб. середньогод	32,893	25,475	-7,418	77,45

Джерело: Складено автором

Проведемо розрахунок:

$$ПП_0 = 32,893 * 8,004 * 249 * 1 = 65555 \text{ грн.}$$

$$ПП_T = 32,893 * 7,976 * 249 * 1 = 65326 \text{ грн.}$$

$$ПП_D = 32,893 * 7,976 * 251 * 1 = 65850 \text{ грн.}$$

$$ПП_1 = 25,475 * 7,976 * 251 * 1 = 51000 \text{ грн.}$$

В таблиці 2.17 можна побачити вплив різних чинників на розмір продуктивності праці на МПП «Промтекс».

Таблиця 2.17

Вплив різних чинників на розмір продуктивності праці

Чинники	Результат впливу чинника (+ / -)	
	Абс, грн	Відн., %
Зміна питомої ваги робітників в складі ПВП	0	0
Зміна кількості днів, відпрацьованих одним робітником	524 грн	100,80
Зміна тривалості робочого дня	-229	99,65
Зміна середньогодинного виробітку	-14852	77,45
Разом	-14557	77,8

Можна зробити такі висновки

1. Відсутність змін в питомій вазі основних робітників в складі ПВП не вплинула на продуктивність праці.

2. За рахунок збільшення числа днів відпрацьованих одним робітником на 2 дні, річний виробіток зріс на 524 грн або на 8%.

3. За рахунок зменшення тривалості 1 робочого дня робітника на 1,44 хв річний виробіток зменшився на 299 грн або на 0,35%

4. За рахунок зменшення годинного виробітку одного робітника на 7,4 грн., річний виробіток зменшився на 14852 грн або на 22,55%.

Аналіз впливу факторів на результативний показник, застосовуючи даний метод аналізу, не тільки розкриває причини його варіювання, але й дозволяє цілеспрямовано впливати на основні виробничі фактори для досягнення необхідного економічного ефекту.

2.3. Оцінка ефективності організації праці на МПП «ПРОМТЕКС»

Основний зміст роботи з нормування праці на швейному підприємстві МПП «ПРОМТЕКС» зводиться до: підготовки технологічної документації; оцінки кількісного та професійно-кваліфікаційного складу персоналу; розробки і використання норм праці (часу, виробітку, чисельності, обслуговування,); створення необхідних умов для застосування норм у виробничій діяльності; організації систематичного вивчення затрат робочого часу та рівня завантаження працівників; організації впровадження нових прогресивних норм часу (виробітку) з метою реалізації процесу систематичного зменшення трудомісткості продукції.

Розрахунок норм часу на неподільну операцію виконують декілька способами. Найпростіший з яких є визначення часу за допомогою вимірювання часу на операцію безпосередньо на робочому місці. Технолог робить заміри часу на виконання послідовних операцій, далі додає їх і визначає суму часу. Таким чином отримує час на виконання неподільних операцій. Техніка проведення спостереження за поточним часом полягає в послідовній реєстрації поточного часу закінчення кожного елемента операції. Фрагмент спостереження, що дозволяє сприйняти техніку проведення та обробки (приклад умовний), показано в табл. 2.18.

Таблиця 2.18

Фрагмент хронометражного спостереження роботи швеї

Номер	Найменування прийому	Т. П	Поточний час та тривалість спостережень по замірах					Сума трив.	Кількість замірів	Середня тривалість прийому	Коефіцієнт стійкості	
			1	2	3	4	5				Факт	Нормативний
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Взяти дві деталі, складені разом, підкласти під лапку	Т П	6 6	15 58	7 47	6 6	8 4-03	128	20	6,4	1,6	1,8
2	Зшити, вийняти з-під лапки, обрізаючи нитки	Т П	34 40	37 1-35	40 2-57	35 41	37 40	693	19	36,4	1,17	1,3
3	Відкласти деталь	Т П	3 43	5 40	3 3-00	4 55	4 44	72	20	3,6 46,4	1,7	2,0

Джерело: Розраховано автором

Сутність нормативно-дослідної роботи полягає в реалізації питань, пов'язаних з покращенням стану нормування на перспективу. При цьому виділяють роботи, пов'язані з:

- розробкою раціональних режимів роботи обладнання;
- роботою зі створення місцевих нормативних матеріалів;
- розробкою прогресивних трудових прийомів та методів;
- обґрунтуванням найефективніших форм стимулювання роботи за прогресивними нормами.

При обґрунтуванні норм береться до уваги ціла низка чинників: стан техніки і рівень технології; організація праці; номенклатура продукції; якість робочої сили тощо. Усі вони з часом корегуються в той чи інший бік, а отже, потребують відповідних змін і норм праці, трудових нормативів.

Необхідність перегляду норм обумовлена наступними факторами:

- змінами організаційно-технічних і санітарно-гігієнічних умов виробництва;
- ростом кваліфікації робочих;
- наявністю помилок в нормах, що були розроблені свого часу.

Співвідношення цих факторів залежить від стадії освоєння виробництва, його масштабів, рівня механізації і автоматизації технологічних і трудових процесів.

Перегляд норм доволі складний процес як для організації в цілому, так і для окремих працівників. З боку спеціалістів вимагається пошук «вузьких місць», тобто застарілих, помилкових, «не напружених» норм, які гальмують зростання продуктивності праці. З боку робітників має місце недовіра до нових норм, занепокоєність можливим зниженням заробітної плати. Варто відмітити, що успішний перегляд норм праці на підприємстві «Промтекс» полягає у тому, що він не супроводжується зменшенням середньої заробітної плати. На підприємстві «Промтекс» досягається це за рахунок реального зростання продуктивності праці, реального зниження її трудомісткості. Для цього на робочих місцях створюються всі організаційно-технічні умови, передбачені під час розробки нових норм праці.

Успішна робота щодо перегляду і впровадження норм досягається за участю майстра, бригадира, технолога, нормувальника і конкретного робітника. За допомогою виробничого інструктажу робітник краще засвоює запроектований технологічний процес, оволодіває необхідними трудовими навичками.

Взагалі вся робота з перегляду і впровадження нових норм супроводжується організацією дієвого матеріального стимулювання як робітників, так і спеціалістів.

Аналіз використання робочого часу

Показники використання робочого часу мають важливе значення в системі трудових показників на підприємствах. Їх аналіз доцільно проводити у напрямі з'ясування причин, частоти і розмірів втрат фонду робочого часу і ступеня ущільнення робочого дня.

Зрозуміло, не можна позитивно оточити і той факт, що внутрішньозмінні простої майже повністю були перекриті наднормовою роботою, оскільки вони породжують моральну незадоволеність робочих, а також негативно позначаються на якості роботи, викликають додаткові витрати по заробітній платі і ін.

При цьому слід підкреслити, що проведений аналіз заснований на використанні тільки звітних даних, які, як відомо, не повністю відображають дійсні втрати внутрішньозмінного часу (відсутність обліку короткочасних простоїв, майже повна відсутність обліку простоїв у окремих груп робочих-почасовиків, приховані простої і т. п.). Тому, на додаток до такого аналізу, необхідно систематично вивчати втрати робочого часу безпосередньо на робочих місцях шляхом проведення фотографій робочого дня, масових самофотографій та ін. Ця робота вельми ефективна, оскільки дозволяє виявляти конкретні причини втрат робочого часу і приймати дієві заходи по їх усуненню, визначати реальні можливості для ширшого застосування багатостатного обслуговування, поєднання спеціальностей, розширення зон обслуговування і тому подібне

Використання цілоденного фонду робочого часу. Отже, по цьому виду резервів поліпшення використання робочого часу в порівнянні з базисним роком було допущено навіть погіршення. Таке значне недовиконання планового завдання пояснюється наступними обставинами.

Виконаний детальний аналіз підказує і основні напрями подальшої роботи по погіршенню використання робочого часу. Особливу увагу необхідно приділити:

- виявленню конкретних причин кожного випадку простою і обґрунтованості застосування наднормових робіт з тим, щоб прийняти невідкладні заходи, направлені на їх скорочення і ліквідацію;

- ретельному вивченню (по листках непрацездатності) характеру захворюваності у окремих груп тих, що працюють і розробці на цій основі дієвих профілактичних заходів (наприклад, по поліпшенню охорони праці і техніці безпеки, організації дієтичного живлення і ін.), що забезпечують зниження захворюваності;

- вивченню кожного випадку порушень трудової і виробничої дисципліни з метою її зміцнення, використовуючи для цієї не тільки адміністративні заходи, але і форми як моральної, так і матеріальної дії на її порушників.

Для характеристики ступеня ущільнення робочого дня доцільно розраховувати спеціальний коефіцієнт по матеріалах вивчення, узагальнення і розповсюдження передового виробничого досвіду. Коефіцієнт ущільнення робочого дня можна розрахувати по формулі:

$$O_{\text{ку}} = 100 - \frac{\sum O_i * T_o}{\sum O_i * T_n} * 100 \quad (2.2)$$

де, $K_{\text{у}}$ - коефіцієнт ущільнення робочого дня;

T_o - витрати праці на 1-у операцію по матеріалах узагальнення передового виробничого досвіду;

T_n - витрати праці по нормах, що діють;

O_i - число 1-х операцій, що піддавалися вивченню і узагальненню досвіду.

Коефіцієнт ущільнення робочого дня характеризує насиченість працею кожної одиниці робочого часу: «протягом дня повністю витрачається робоча сила робочого, але витрачається так, щоб не шкодити його здатності виконувати таку ж кількість

праці і завтра і в наступні дні», тобто відбувається заповнення працею пір в робочому часі.

Ущільнення робочого дня впливає на зростання продуктивності праці. При цьому продуктивність праці росте швидше, ніж ущільнюється робочий день. Це видно з формули:

$$\text{ПТ} = \frac{100 * 100}{100 - K_y} - 100\% \quad (2.3)$$

де, ПТ – Зростання продуктивності праці у %;

K_y - коефіцієнт ущільнення робочого дня

Коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу можна визначити:

$$\text{ФРЧ ос.р} = \frac{\text{ФРЧ}}{\sum P} * \text{Ос.Р} \quad (2.4)$$

де, ФРЧ ос.р – Фонд робочого часу основних робочих;

ФРЧ - Фонд робочого часу;

$\sum P$ - сума всіх робочих;

Ос.Р – Основні робочі;

Використання персоналу в певній мірі впливає робочий час та залежить від їх чисельності. Повноту використання персоналу можна оцінити за кількістю днів і годин, які відпрацював один працівник за аналізований період, а також за ступенем використання фонду робочого часу.

Такий аналіз проводиться для кожної категорії працівників, по кожному виробничому підрозділу і в цілому по підприємству (таблиця 2.19).

Використання персоналу МПП «Промтекс»

Показник	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Відхилення 2019р проти 2018р	Відхилення 2020р проти 2019р
1. Середньорічна чисельність робітників (ЧР)	9	9	9		0
2. Відпрацював за рік один робітник:					
- днів (Д)	250	249	251	-1	2
- годин (Г)	1998	1993	2002	-5	9
3. Середня тривалість робочого дня (Т), г од	7,992	8,004	7,976	0,012	-0,028
4. Фонд робочого часу (ФРЧ), год	17982	17937	18018	-45	81
5. У тому числі надурочно відпрацьований час, год	-	-	-	-	-

Джерело: Розраховано автором

Фонд робочого часу (ФРЧ) залежить від чисельності робітників (ЧР), кількості днів, які відпрацював один робітник у середньому за рік (Д), і середньої тривалості робочого дня (Т):

$$\text{ФРЧ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{Т}. \quad (2.5)$$

де, ФРЧ – фактично відпрацьованій робочий час, год.; ЧР – Середньорічна чисельність робітників, чол.; Д – кількість відпрацьованих за рік одним робітником днів; Т – середня тривалість робочого дня;

На аналізованому підприємстві фактичний фонд робочого часу менший від 2018 року на 45 годин. Вплив факторів на його зміну можна визначити за методом абсолютних різниць:

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) * \text{Д}_0 * \text{Т}_0 = (9 - 9) * 250 * 7,99 = 0 \text{ год};$$

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{д}} = (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) * \text{ЧР}_1 * \text{Т}_0 = (249 - 250) * 9 * 8 = -72 \text{ год};$$

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{т}} = (\text{Т}_1 - \text{Т}_0) * \text{Д}_1 * \text{ЧР}_1 = (8.004 - 7,992) * 249 * 9 = +26,89 \text{ год}.$$

Як видно із наведених даних, підприємство МПП «Промтекс» використовує виробничий персонал недостатньо повно. У середньому один робітник відпрацював 248 днів замість 250, у зв'язку з чим надпланові цілоденні втрати робочого часу становили на одного робітника 1 день. Для виявлення причин цілоденних і внутрішніх втрат робочого часу зіставляють дані фактичного і планового балансу робочого часу (табл. 2.20).

Таблиця 2.20

Аналіз використання фонду робочого часу МПП «Промтекс» за 2019 рік.

Показник	На одного робітника		Відхилення від плану	
	План	Факт	На одного робітника	На всіх робітників
Календарна кількість днів	365	365	-	-
У тому числі: святкові і вихідні дні	115	115	-	-
Номінальний фонд робочого часу, дні	250	248	-	-
Неявки на роботу, дні	37,8	38,7	0,9	8,1
У тому числі:				
- щорічні відпустки	24	27	3	27
- відпустки для навчання	2	0,2	-1,8	-16,2
- додаткові відпустки:	-	-	-	-
З дозволу адміністрації	-	1,1	1,1	9,9
прогули	-	-	-	-
простої	-	-	-	-
Явочний фонд робочого часу, дні	212,2	209,3	-2,9	-26,1
Тривалість робочої зміни, год.	8	8	0	0
Бюджет робочого часу, год.	1697,6	1674,4	-23,2	-208,8
Пе,редсвяткові скорочені дні, год.	5	5	0	0
Корисний фонд робочого часу, год.	1692,6	1669,4	-23,2	-208,8
Середня тривалість робочої зміни, год.	7,976	7,976	0	-

Джерело: Розраховано автором

Зменшення втрат робочого з причин, які залежать від трудового колективу, є резервом збільшення виробництва продукції, що не потребує додаткових капітальних вкладень і дає змогу швидко одержати віддачу. У нашому прикладі більша частина втрат (9,9 год.) викликана суб'єктивними факторами: додатковими відпустками з дозволу адміністрації, прогулами, простоями, що можна вважати невикористаними резервами збільшення фонду робочого часу.

Аналіз використання фонду робочого часу у 2020 році представлено у таблиці 2.21. Один працівник в середньому відпрацював 250 днів замість 251, що на 1 день менше за номінальний фонд (аналогічно попередньому 2019 року).

Таблиця 2.21

Аналіз використання фонду робочого часу МПП «Промтекс» за 2020 рік.

Показник	На одного робітника		Відхилення від плану	
	План	Факт	На одного робітника	На всіх робітників
Календарна кількість днів	366	366	-	-
У тому числі: святкові і вихідні дні	115	115	-	-
Номінальний фонд робочого часу, дні	251	250	-	-
Неявки на роботу, дні	36	39	3	27
У тому числі:				
- щорічні відпустки	24	27	3	27
- відпустки для навчання	2	3	1	9
- додаткові відпустки:	-	-	-	-
З дозволу адміністрації	-	1	1	9
прогули	-	-	-	-
простої	-	-	-	-
Явочний фонд робочого часу, дні	215	211	4	36
Тривалість робочої зміни, год.	8	8	0	0
Бюджет робочого часу, год.	1720	1688	-32	-288
Передсвяткові скорочені дні, год.	6	6	0	0
Корисний фонд робочого часу, год.	1714	1682	-32	-288
Середня тривалість робочої зміни, год.	7,972	7,972	0	-

Джерело: Розраховано автором

Ефективність виробництва досягається забезпеченням безперервності завантаження виробничих ділянок і робочих місць і максимально можлива безперервність руху предметів праці. Узгодження і оптимізація відмічених умов можливі при дотриманні ряду вимог до організації і управління виробництвом, які мають пряме відношення до нормування праці.

Удосконалення організації праці засновано на використанні в роботі законів фізіології, економічних законів, психології, юридичних законів, соціології. Економічна задача організації трудової діяльності «відповідає» за доцільність використання конкретної техніки.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБЛЕННЯ ПРОГРАМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА МПП «ПРОМТЕКС»

3.1. Основні напрями вдосконалення організації праці на МПП «ПРОМТЕКС»

В сучасних умовах господарювання основні напрями наукової організації праці полягають у:

- 1) розробці і впровадженні раціональних форм розподілу і кооперації праці; поліпшенні організації підбору, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів;
- 2) раціоналізації трудових процесів, впровадженні передових прийомів і методів праці;
- 3) вдосконаленні організації і обслуговування робочих місць;
- 4) вдосконаленні нормування праці;
- 5) впровадженні ефективних форм і методів матеріального і морального стимулювання праці;
- 6) покращенні умов праці;
- 7) зміцненні дисципліни праці тощо.

Під час впровадження вищеназваних напрямів вдосконалення організації праці слід враховувати особливості виробничого рівня.

У масштабах народного господарства вдосконалення організації праці має такі завдання: забезпечення найбільш повного використання трудових ресурсів суспільства, регулювання співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального і нематеріального виробництва, раціональний розподіл і перерозподіл робочої сили між галузями і регіонами країни тощо.

На рівні підприємства завдання із вдосконалення організації праці полягають у: правильності розстановки працівників на виробничих ділянках на основі раціонального розподілу і кооперації праці, спеціалізації і розширенні зон

обслуговування; узгодженості діяльності тощо. На конкретному робочому місці вирішують такі завдання: впровадження прогресивних робочих прийомів і трудових операцій, правильне обладнання і планування робочих місць, рівномірне і безперервне забезпечення їх інструментами і матеріалами, створення належних умов для роботи і життєдіяльності людини.

Підвищення ефективності діяльності МПП «Промтекс» пов'язане і з відновленням технічного нормування праці, яке дозволить планувати економічну діяльність більш ефективно.

Виробнича система, що включає взаємопов'язані ланки повинна бути оптимально структурована. Без цього неможливі раціональна організація виробництва і використання інформаційної системи управління, що дозволяє відстежувати хід виробничого процесу, виконання робіт на конкретних робочих місцях, ухвалення відповідних управлінських рішень.

Важливо забезпечити ритмічну, узгоджену роботу всіх ланок виробничого процесу, упорядкувати рух предметів праці між виробничими ділянками і робочими місцями на основі технологічних схем. Все це безпосередньо пов'язано з нормуванням праці. Забезпечення ритмічності обумовлює застосування жорстких норм праці (нормованих завдань) на робочих місцях. Таким чином, застосувавши заходи щодо удосконалення системи організації праці на МПП «Промтекс» за вище означеними напрямками можна сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємства.

Напрями вдосконалення організації праці на підприємстві передбачають оптимізацію всіх її елементів, забезпечення їх відповідності технічним параметрам виробництва, цілям діяльності, критеріям її ефективності. Запропоновані заходи мають за мету не лише досягнення підвищення рівня продуктивності праці, зниження зарплатомісткості продукції, але й підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства, поліпшення якісного складу працівників, посилення мотиваційних чинників праці. На МПП «Промтекс» немає працівників, які б безпосередньо здійснювали нормування праці. До кола обов'язків директора та головного технолога входять такі обов'язки:

- забезпечення організації технічного нормування праці на підприємстві в цілому та в окремих його підрозділах;
- встановлення науково обґрунтованих норм праці та їх переглядання при реконструкції устаткування, його заміні, вдосконаленні виробничого процесу;
- забезпечення контролю впровадження й виконання відповідних норм праці та правильного їх застосування при оплаті праці;
- організація нагляду за станом робочих місць, правильною розстановкою робітників у виробничому процесі;
- інструктаж робітників щодо поширення передових методів праці;
- виконання фотографій та хронометражних спостережень згідно з планом з метою вдосконалення норм праці і запобігання непродуктивним витратам та безпосереднім втратам робочого годині.

Ефективним методом вдосконалення організації праці на даному підприємстві буде підвищення професіоналізму працівників. Поняття «підвищення професіоналізму» означає перманентний процес вдосконалення професійних умінь і навичок, особистісних якостей працівників і формування відносини, яке визначає загальний підхід до роботи. При цьому значимість особистісних характеристик, що сприяють реалізації професійних завдань, істотно вище значущості рівня кваліфікації. Це пов'язано з тим, що ряд індивідуально-психологічних характеристик може блокувати ефективність професійної діяльності, навіть за умови міцних знань і освоєння навичок. З іншого боку, необхідно, щоб люди, які працюють на МПП «Промтекс» поділяли властиві йому цінності і пов'язували своє майбутнє саме з цією, а не який-небудь іншою організацією, що можливо тільки за умови формування корпоративної культури. Таким чином, результат розробки системи професійного розвитку - формування «правильної виробничої мотивації», що забезпечує досягнення цілей підприємства. На нашу думку при формуванні потреби, важливо визначити які цілі стоять перед підприємством, який персонал для цього потрібен, і який персонал є. Виходячи з завдання подолання розриву, визначається потреба в навчанні. На основі аналізу робіт, результатів планування і оцінки персоналу виділяються чіткі критерії визначення потреби в навчанні.

3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів

В рамках вдосконалення організації праці нами пропонуються наступні заходи щодо перегляду та доопрацювання деяких елементів організації праці:

1. Перегляд системи мотивації персоналу.
2. Введення в експлуатацію нового технологічного обладнання.
3. Підвищення основного часу робітника.
4. Підвищити ефективність навчання персоналу.

Мотивація персоналу буде більш ефективна якщо внести наступні зміни:

1. Введення доплат за роботу понад встановлений часу в розмірі 50% до величини тарифної ставки і введення доплати за виконання термінових і особливо термінових замовлень в розмірі 30 і 60% до тарифної ставки відповідно.

2. Введення системи преміювання для окремих категорій працівників:

- Для співробітників швейних майстерень в залежності від кількості замовлень, від складності замовлення і від числа виконавців замовлення.

- Для співробітників, що займаються збутом продукції, прийомом замовлень в залежності від величини виручки від реалізації продукції.

- Для працівників господарської служби та допоміжних працівників в залежності від величини прибутку отриманої підприємством в місяць.

2. В рамках вдосконалення обладнання робочого місця пропонується замість застарілих швейних машин Juki MO-654 придбати комп'ютеризовані швейні машини Janome 5522. Пропоновані машини для використання в істотному ступені дозволять підвищити швидкість обробки тканини, знизити трудомісткість і, як наслідок, підвищити продуктивність праці. Впровадження даних видів машин призведе до можливості застосування іншого технологічного прийому - розподіл праці. Сьогодні в цеху кожен працівник є універсалом, тобто працює над виробом від початку і до закінчення роботи, що вимагає великого спектру обладнання, швейних машин і трудових навичок і прийомів.

Порівняльний аналіз наявних машин з пропонованими представлений в таблиці 3.1

Порівняльний аналіз швейних машин

Тип швейної машинки	Комп'ютеризована Janome 5522	Електромеханічна Juki MO-654
Човник	горизонтальний ротаційний	хитний
Формування петлі	автоматично	автоматично
Технічні характеристики		
Кількість строчок	24 шт	22 шт
Кількість петель	6 шт	1 шт
Максимальна довжина стібка	5 мм	4 мм
Максимальна ширина стібка	7 мм	5 мм
Швидкість шиття	820 ст/хв	750 ст/хв
Функції	Реверс Рукавна платформа Нитковтягувач Шиття без педалі	Реверс рукавна платформа Нитковтягувач Ниткообрізач
Регулювання	регулювання тиску лапки регулятор натягу нитки перемикач зупинки голки (верх низ) Обмежувач швидкості	Регулювання тиску лапки Регулятор натягу нитки відключення нижнього транспортера
Лапки	Універсальна оверлочна для вшивання блискавки, для потайної строчки, для увілтінга, для атласної строчки, для обробки зрізів	Універсальна оверлочна, для вшивання блискавки,
Дисплей	+	-
Споживна потужність	80Вт	85 Вт

Джерело: Складено автором

Поліпшення організації робочого місця працівників виробництва (начальника виробництва, технолога, швеї) в результаті оснащення його необхідним організаційно-технологічним оснащенням, засобами зв'язку створює можливість для зниження трудомісткості операцій і більш економного витрачання фонду робочого часу.

Витрати понесені на оновлення технічного оснащення, а саме купівлю нової швейної машини Janome 5522 становлять 5000 грн. Окрім того, будуть понесені додаткові витрати в сумі 500 грн. на заміну старої та налаштування нової моделі на виробництві. Додатково буде проведено консультацію від представника виробника даної машинки для швеї, технолога та начальника цеху по експлуатації машинки в

майбутньому та опис її функцій. Тобто, повна сума витрат на впровадження даного заходу становитиме 6000 грн.

Також при опитуванні працівників визначено дані по втратах робочого часу технолога, які склали 30 хвилин, з них 15 хвилин за зміну у робітника через відсутність прямого зв'язку даного робочого місця з начальником виробництва, 10 хвилин через неповну укомплектованість старого техоснащення, 5 хвилин при підготовці устаткування до роботи).

Стан організації праці характеризується сукупністю показників, які повинні охоплювати всі сторони аналізованого й відбивати вплив факторів на нього. Показники можуть бути виражені у відсотках, коефіцієнтах, балах.

У якості основних показників рівня організації праці використовується ступінь поділу й кооперації праці. Основними цілями поділу й кооперації праці є найбільш раціональне розміщення й завантаження працівників, повне використання сукупного фонду робочого часу й в остаточному підсумку – ріст продуктивності праці. Із соціальної точки зору поділ і кооперація праці повинні сприяти створенню умов для підвищення її змістовності й привабливості, прояву творчої активності, росту культурно-технічного рівня.

Розглянемо конкретні показники, що характеризують рівень організації праці на підприємстві.

1. Коефіцієнт поділу праці характеризує ступінь конкретизації функцій працівника, обумовлений видом поділу праці (формула 3.1):

$$K_{\text{рГ}} = 1 - \frac{\sum t_{\text{н.р.}}}{T \cdot \bar{Ч}_{\text{р-х}}} = 1 - \frac{\sum t_{\text{н.р.}}}{\sum \Phi_{\text{рв}}^{\text{р-х}}}, \quad (3.1)$$

де $\sum t_{\text{н.р.}}$ – сумарний час виконання робітниками не передбачених завданням робіт протягом аналізованого періоду, людино-година;

T – фонд робочого часу одного робітника за аналізований період, годину;

$\bar{Ч}_{\text{р-х}}$ – середньоблікова чисельність робітників, осіб;

$\sum \Phi_{PE}^{P-X}$ – сукупний фонд робочого часу робітників, людино-годин.

Для основних робітників, не передбаченими завданнями можуть бути такі: участь у ремонті встаткування, технічне обслуговування машин.

$$K_{rT2020} = 1 - (2147/18018) = 0,88$$

$$K_{rT_{\text{план}2021}} = 1 - (1478/18018) = 0,92$$

$$\text{Абсолютний приріст показника: } \Delta K_{rT} = 0,92 - 0,89 = 0,03$$

$$\text{Відносний приріст } \%K_{rT} = 0,92/0,89 * 100 = 103,37\%$$

Підвищення показника K_{rT} планується за рахунок різкого зниження часу відволікання робітників на непередбачувані завданням роботи:

$$\Delta t_{н.р.} = 1452 - 2147 = -695 \text{ люд-год}$$

2. Коефіцієнт кооперації праці

Як відомо, кооперація праці полягає у встановленні погодженої роботи виконавців у рамках технологічних процесів підприємства і його підрозділів, а також у поєднанні професій і функцій.

Коефіцієнт кооперації праці визначається за формулою (3.2):

$$K_{KT} = 1 - \frac{\Phi_{р.н.б.}}{\Phi_{р-х}}, \quad (3.2)$$

де $\Phi_{р.н.б.}$ – чисельність робітників, охоплених колективними формами організації праці, осіб;

$\Phi_{р-х}$ – загальна чисельність робітників, осіб;

$$K_{KT2020} = 1 - (3/9) = 0,67$$

$$K_{KT \text{ план } 2021} = 1 - (2/9) = 0,78$$

Абсолютний приріст показника становить 0,11, відносний приріст 16,41%.

Збільшення K_{KT} відбулося за рахунок росту чисельності робітників, не охоплених колективними формами організації праці на 1 особу.

На основі даних балансу фактичного використання робочого часу можна розрахувати коефіцієнт завантаженості виконавців, який характеризує відносини сумарного часу роботи по даним взятим зі звіту робочого часу.

Коефіцієнт завантаженості вказує на резерви ущільнення робочого часу, залежні від робочих. Коефіцієнт виробництва праці вказує на підвищення виробництва праці робочого, за рахунок кращого використання робочого часу.

В таблиці 3.2 представлено аналіз методу підвищення основного часу робітника.

Таблиця 3.2

Метод підвищення основного часу робітника МПП «Промтекс»

№ п/п	Розподіл робочого часу	Фактичний баланс 2020 р		Проектний баланс 2021р	
		хв.	%	хв.	%
1.	Час основної роботи	82170,8	82,04	94765,6	94,61
2.	Допоміжний час	4875,4	4,87	2656,5	2,65
3.	Підготовчо-завершальний час	2437,7	2,43	1523	1,52
	Усього	89483,9	89,34	98945,1	98,78
4.	Перерви, незалежні від виконавця	9649,2	9,63	1218,9	1,22
5.	Перерви залежні від виконавця	1030,9	1,03	-	-
	Усього	100164	100	100164	100,00

Джерело: Розраховано автором

За даними приведеним в таблиці 3.2. час виробничої праці на 2020 рік складає 89483,9 хв. (88,1%) та час перерв незалежних від виконавця 9649,2 хв.

Загальний час по балансу = $89483,9 + 9649,2 = 99133,1$

Коефіцієнт завантаженості = $((89483,9 + 9649,2) / 100164) * 100 = 98,97\%$

Коефіцієнт виробництва праці = $(89483,9 / 100164) * 100 = 89,34\%$

Час виробничої праці на проектний баланс, тобто на 2020 рік складає 98945,1 хв. Отже:

Коефіцієнт завантаженості = $((98945,1 + 1218,9) / 100164) * 100 = 100\%$

Коефіцієнт виробництва праці = $(98945,1 / 100164) * 100 = 98,78\%$

Зображено графічно метод підвищення основного часу робітника МПП «Промтекс» на рис. 3.1.



Рис.3.1 Динаміка підвищення основного часу робітника МПП «Промтекс»

Джерело: Складено на основі таблиці 3.2

Аналізуючи рис. 3.1 можна побачити, що на 12,57% (94,61%-82,04%) можна збільшити основний час робітника. Це відбудеться за рахунок зменшення допоміжного часу, підготовчо-завершального часу, а також за рахунок невиробничих витрат і таких як залежних від робітника (наприклад паління) так і незалежних від робітника (відсутність матеріалів, інструментів та ін.).

3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи підприємства

Розрахунок економії по фонду заробітної плати

Втрати часу одним робочим за зміну у % розраховують за формулою (3.3).

$$B = S/T * 100 \quad (3.3)$$

де S-втрати часу робочим за зміну, хв.;

T_{зм} - тривалість зміни, хв.;

Втрати часу в хвилинах за зміну = $(10678,1\text{хв}/251\text{день})/8\text{ год}=42,54\text{хв в день}$

Втрати часу прогнозовані = $42,54-30=12,54\text{ хв}$

Б1 база = $42,54/480=8,86\%$

Б2 прогноз = $12,54/480=2,61\%$

Умовне вивільнення чисельності, осіб (формула 3.4):

$$УВ = (Б1 - Б2) * Ч \quad (3.4)$$

де Б1 і Б2 - втрати робочого часу до і після впровадження проекту;

Ч1-середньооблікова чисельність робітників, осіб;

$УВ=(8,86\%-2,61\%)*9\text{осіб}=0,56\text{ осіб}$

Визначаємо приріст продуктивності праці (ПП) у звітному та плановому періодах за формулою (3.5):

$$\Delta ПП = (Q / (Ч - УВ)) - (Q / Ч) \quad (3.5)$$

де Q – обсяг виробленої продукції в грошовому виразі

$\Delta ПП = (459000 / (9 - 0,56)) - (459000 / 9) = 54383 - 51000 = 3383\text{ грн.}$

У відсотковому значенні $54383 / 51000 = 6,63\%$

Приріст чистого доходу прямо пропорційний росту продуктивності праці:

$$787 * 0,0663 = 52,18\text{ тис. грн.}$$

Величина повних витрат підприємства на виробництво і реалізацію продукції у звітному році складала 763 тис. грн., з них: постійні – 103 тис. грн., змінні – 660 тис. грн. Внаслідок того, що за проектом передбачено приріст чистого доходу, змінні витрати зростуть аналогічно, тобто на:

$$660 * 0,0663 = 43,76\text{ тис. грн.}$$

Введення в експлуатацію нової швейної машини потребуватиме витрат в розмірі 6 тис. грн., тому повні витрати підприємства зростуть в цілому на:

$$43,76 + 6 = 49,76 \text{ тис. грн.}$$

За проектом величина повних витрат на виробництво і реалізацію текстильної продукції підприємства буде такою:

$$763 + 49,76 = 812,76 \text{ тис. грн.}$$

Приріст прибутку від реалізації продукції МПП «Промтекс» за проектом буде дорівнювати:

$$52,18 - 49,76 = 2,42 \text{ тис. грн.}$$

З огляду на величину приросту, прибуток від реалізації продукції підприємства зросте у проектному році до такого розміру:

$$44 + 2,42 = 46,42 \text{ тис. грн.}$$

33 тис. грн. – прибуток від реалізації продукції МПП «Промтекс» в 2020 році.

Ставка податку на прибуток підприємств в Україні – 18%, тому після оподаткування отримаємо приріст чистого прибутку:

$$46,42 * (1 - 0,18) = 38,06 \text{ тис. грн.}$$

Проведені вище розрахунки зведемо в табличну форму (табл. 3.3), з даних якої бачимо, що введення в експлуатацію швейної машини призведе до позитивного приросту абсолютних показників його доходності та прибутковості.

Таблиця 3.3

Очікувані зміни від введення в експлуатацію швейної машини Janome 5522

№	Показники	Величина
1	Приріст чистого доходу від реалізації продукції	52,18 тис. грн. (6,63%)
2	Приріст повних витрат на виробництво і реалізацію продукції	49,76
3	Приріст прибутку від реалізації продукції	2,42
4	Приріст чистого прибутку	1,98

Джерело: Розраховано автором

Вартість початкових інвестицій в проектному році буде дорівнювати приросту нормативу оборотних коштів як результату прогнозованого приросту чистого доходу від реалізації продукції підприємства, що, в свою чергу, становитиме 3-6% від 80-85% приросту змінних витрат, прийmemo до уваги максимальні відсотки:

$$\text{ПІ} = 43,76 * 0,06 * 0,85 = 2,23 \text{ тис. грн.}$$

Чистий генерований грошовий потік за один проектний рік за величиною відповідає приросту чистого прибутку підприємства з табл. 3.3, тобто:

$$\text{ЧГП} = \Delta\text{ЧПР} = 1,98 \text{ тис. грн.}$$

Грошові надходження за проектом потребують дисконтування, для чого необхідно розрахувати коефіцієнт дисконтування на весь термін реалізації проекту, який становить 2 роки, оскільки вартість початкових інвестицій є невисокою.

Коефіцієнт дисконтування (α_i) за кожен рік реалізації проекту визначається за формулою (3.6):

$$\alpha_i = \frac{1}{(1 + p)^i}, \quad (3.6)$$

де p – це ставка дисконтування, яку прийmemo на рівні облікової ставки рефінансування НБУ на кінець 2020 року (12%);

i – певний рік реалізації проекту, в якому грошові потоки оцінюються на теперішній час.

Коефіцієнти дисконтування за 2 роки реалізації проекту будуть такими:

$$\alpha_1 = 1/(1 + 0,12) = 0,89$$

$$\alpha_2 = 1/(1 + 0,12)^2 = 0,80$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків продовж терміну реалізації проекту обчислюється за формулою (3.7):

$$\sum_{i=1}^n \text{НВ}_i = \text{НВ}_1 + \text{НВ}_2 = \text{ЧГП} * (\alpha_1 + \alpha_2) \quad (3.7)$$

За проектом оновлення технічного оснащення та введення в експлуатацію нової швейної машинки на МПП «Промтекс» нинішня вартість майбутніх грошових потоків буде становити:

$$\sum_{i=1}^n \text{НВ}_i = 1,98 * (0,89 + 0,80) = 3,37 \text{ тис. грн.}$$

Чисту нинішню вартість (ЧНВ) розраховують як різницю між сумою нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл проекту, та початковими інвестиціями:

$$\text{ЧНВ} = \sum_{i=1}^n \text{НВ}_i - \text{ПІ} \quad (3.8)$$

$$\text{ЧНВ} = 3,37 - 2,23 = 1,14 \text{ тис. грн.}$$

Гарантований (дисконтований) період окупності інвестиційних вкладень розраховується за формулою (3.9):

$$T_{Г(Д)} = \frac{\Pi}{\sum_{i=1}^n НВ_i \div n} \quad (3.9)$$

$$T_{Г(Д)} = \frac{2,23}{3,37 \div 2} = 1,32 \text{ року} < 2 \text{ років}$$

Визначимо індекс доходності за формулою (3.10):

$$ІД = ЧНВ \div \Pi \quad (3.10)$$

Індекс прибутковості розраховують за формулою (3.11):

$$ІП = \sum_{i=1}^n НВ_i \div \Pi \quad (3.11)$$

Для проекту впровадження інституту наставництва у ТОВ «УкрЕко-Хліб» індекси доходності та прибутковості будуть складати:

$$ІД = 1,14 \div 2,23 = 0,51$$

$$ІП = 3,37 \div 2,23 = 1,51$$

Індекс доходності перевищує нульове значення, а індекс прибутковості більший за одиницю, обидва показники перевищують норматив.

В табл. 3.4 зведемо разом отримані показники економічної ефективності за проектом.

Показники економічної ефективності проекту впровадження заходу

№	Показники	Значення
1	Вартість початкових інвестицій, тис. грн.	2,23
2	Додатковий чистий прибуток за проектом, тис. грн.	1,98
3	Нинішня вартість майбутніх грошових потоків за 2 роки реалізації проекту, тис. грн.	3,37
4	Чиста нинішня вартість майбутніх грошових потоків, тис. грн.	1,14
5	Гарантований (дисконтований) період окупності, років	1,32
6	Індекс доходності	0,51
7	Індекс прибутковості	1,51

Джерело: Розраховано автором

Тобто, при початкових інвестиціях в 2,23 тис. грн. мале приватне підприємство «Промтекс» отримає додатковий чистий прибуток в розмірі 1,98 тис. грн. Нинішня вартість майбутніх грошових потоків за 2 роки реалізації проекту заміни швейної машинки буде складати 3,37 тис. грн., а їх чиста нинішня вартість за вирахуванням початкових інвестицій – 1,14 тис. грн.

Гарантований (дисконтований) період окупності є нетривалим і становить 1,32 рок – це 482 дні.

Проект є доходним та прибутковим, адже індекси доходності та прибутковості перевищують свої рекомендовані нормативні значення. Отже, проектні показники економічної ефективності є прийнятними для.

Оцінка економічної ефективності витрат на проведення заходів щодо вдосконалення організації праці показала, що економічний ефект від нововведень збільшується відразу після оновлення техоснащення виробництва. Ці приблизні показники є доказом ефективності рекомендованих заходів по вдосконалення розвитку персоналу.

У таблиці 3.5 представлено вплив запропонованих заходів фінансові показники роботи підприємства. Враховано, що підприємство має додаткових 20 тис по статті «Інші доходи».

**Вплив запропонованого заходу на основні техніко-економічні показники
роботи МРР «Промтекс»**

№ з/п	Показники	Базові значення	Проектні значення	Відхилення	
				абсолютне	відносне
1	Обсяг випуску прод. тис.грн.	459	489,43	30,43	106,63
3.	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	787	839,18	52,18	106,63
4.	Повні витрати, тис. грн.	763	812,76	49,76	106,52
5.	Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	44	46,42	2,42	105,50
6.	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	33	38,06	5,06	115,33
7.	Рентабельність продукції, %	5,05	5,46	0,41	x

Джерело: Розраховано автором

Як видно з таблиці 3.5, при незмінній чисельності працівників продуктивність праці зросте на 6,63% при впровадженні даних заходів. Продуктивність праці прямо пропорційно пов'язана з обсягом виробництва, що свідчить про його аналогічний ріст на 6,63% або 30431 тис. грн. ($459000 \cdot 1,0663 = 489431,7$ грн.).

Сума повних витрат дорівнює витратам вже понесеним підприємством плюс витрати на закупівлю нового оснащення та будуть становити 812,76 тис. грн.

При рості чистого доходу на 6,63% можна спостерігати ріст чистого прибутку на 15,33%. Рентабельність продукції росте до показника в 5,46%.

Розраховані показники вказують на можливість впровадження запропонованого заходу у діяльність МПП «Промтекс».

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного в кваліфікаційній роботі дослідження удосконалення організації праці на МПП «Промтекс» дасть змогу підвищити продуктивність праці; скоротити витрати робочого часу при збереженні якості роботи; використовувати передові методи організації праці та нормування праці; підвищувати кваліфікацію персоналу, проводити систему постійного контролю, за якістю праці та відповідності рівня кваліфікації вимогам посад та робочих місць.

Відмічено, що управління ефективністю організації праці пов'язане з розробкою тактики та стратегії розвитку підприємства. В основі усіх розробок та проведення робіт стоїть працівник. Тому вкрай важливим є вивчення тих соціальних та функціональних характеристик працівника, які визначають характер, способи та форми трудової поведінки, від яких в значній мірі залежить ступінь напруженості та інтенсивності соціальних зв'язків. Саме від того, наскільки ефективно мотивовані робітники до досягнення результатів праці, залежить виконання виробничих планів та програм.

Визначено, що відродження підприємства та підвищення ефективності його діяльності пов'язане і з відновленням технічного нормування праці, яке дозволить планувати економічну діяльність більш ефективно. Найбільш важливі напрями цієї діяльності такі: поширення технічного нормування праці на основні роботи в цехах, де виготовляється продукція; розповсюдження практики використання нормативних спостережень за виробничими процесами; застосування на вітчизняних підприємствах укрупнених нормативів і типових, групових норм; застосування розроблених на підприємстві, а також типових норм і нормативів з праці; застосування комп'ютерної техніки для розрахунку часу, виробітку, обслуговування та оброблення даних нормативних спостережень; впровадження систематичного підвищення кваліфікації персоналу відділів, які займаються економічною роботою; комплектування підприємства кваліфікованими фахівцями з нормування праці.

Звернено увагу на те, що ефективність виробництва досягається, коли забезпечується безперервність завантаження виробничих ділянок і робочих місць і максимально можлива безперервність руху предметів праці. Узгодження і оптимізація відмічених умов можливі при дотриманні ряду вимог до організації і управління виробництвом, які мають пряме відношення до нормування праці. Виробнича система, що включає взаємопов'язані ланки повинна бути оптимально структурована. Без цього неможливі раціональна організація виробництва і використання інформаційної системи управління, що дозволяє відстежувати хід виробничого процесу, виконання робіт на конкретних робочих місцях, ухвалення відповідних управлінських рішень. Важливо забезпечити ритмічну, узгоджену роботу всіх ланок виробничого процесу, упорядкувати рух предметів праці між виробничими ділянками і робочими місцями на основі технологічних схем. Все це безпосередньо пов'язано з нормуванням праці. Забезпечення ритмічності обумовлює застосування жорстких норм праці (нормованих завдань) на робочих місцях. Синхронізація циклів виробничого процесу по виготовленню виробів обумовлена неприпустимістю непотрібних заділів продукції на робочих місцях, ведучих до зростання незавершеного виробництва.

Встановлено, що основним видом діяльності МПП «Промтекс» виробництво та реалізація різних текстильних виробів (крім одягу), в основному матраців. Підприємство має багатий досвід, успішно поєднує кращі вітчизняні меблеві традиції та передові сучасні технології. Виробничі потужності компанії оснащені найсучаснішим європейським і американським устаткуванням.

Встановлено, що робота з персоналом є одним із пріоритетних напрямків вдосконалення діяльності на підприємстві, а кадрова політика МПП «Промтекс», дає можливість реагувати на мінливі вимоги ринку, інноваційних процесів, технологій.

Звернено увагу, що до основних напрямків удосконалення організації праці відносять перегляд системи мотивації персоналу, введення в експлуатацію нового технологічного обладнання, підвищення основного часу робітника, підвищити ефективність навчання персоналу.

На основі розгляду оцінки ефективності організації праці, було проведено розрахунок економічної ефективності від впровадження заходів – оновлення технічного оснащення, а саме заміна швейних машин, а також підвищення основного часу робітників. Язку із удосконаленням організації роботи відділу кадрів». Після впровадження заходу, при незмінній чисельності працівників продуктивність праці зростає на 6,63%. Продуктивність праці прямо пропорційно пов'язана з обсягом виробництва, що свідчить про його аналогічний ріст на 6,63% або 30431 тис. грн. При рості чистого доходу на 6,63% можна спостерігати ріст чистого прибутку на 15,33%. Рентабельність продукції росте до показника в 5,46%.

Під управлінням нормування праці на підприємстві розуміють сукупність організаційно-технічних, економічних та соціально-гігієнічних заходів, здійснення яких веде до економії праці. Якщо підприємство зорієнтоване на створення власної служби нормування праці, то її чисельний склад залежатиме, в першу чергу, від чисельності персоналу підприємства, розповсюдження відрядно оплачуваних робіт і бажання охопити нормуванням праці допоміжні роботи й допоміжні та обслуговуючі цехи, управлінський персонал. Оцінка економічної ефективності витрат на проведення заходів щодо вдосконалення організації праці показала, що економічний ефект від нововведень збільшується відразу після навчання співробітника. Ці приблизні показники є доказом ефективності рекомендованих заходів по вдосконаленню розвитку персоналу.

Таким чином, застосування заходів щодо удосконалення системи організації праці на МПП «Промтекс» за вище означеними напрямками можна сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємства. Напрями вдосконалення організації праці на підприємстві передбачають оптимізацію всіх її елементів, забезпечення їх відповідності технічним параметрам виробництва, цілям діяльності, критеріям її ефективності. Запропоновані заходи мають за мету не лише досягнення підвищення рівня продуктивності праці, зниження зарплатомісткості продукції, але й підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства, поліпшення якісного складу працівників, посилення мотиваційних чинників праці, оптимізацію витрат праці на виробництво продукції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Азарова А.О., Ковальчук О.А. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві . *Економічний простір*. 2010. - № 5. - С. 53-58.
2. Акіліна О.В., Ільїч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник – 2-ге вид., Переробл і допов. Київ: Алерта, 2012. – 398 с.
3. Акулов М.Г. Економіка праці та соціально трудові відносини. Навч. Посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2012. 328 с.
4. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія. Донецьк: Вид-во НУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2010. 229 с
5. Балабанова Л. В. Управління персоналом. Київ: ЦУЛ, 2011. – 468 с.
6. Безпалько О. В., Бабік Ю. В. Основні аспекти взаємозв'язку між ефективністю, продуктивністю та результативністю праці. *Формування ринкових відносин в Україні* : збірник наукових праць. 2016. № 3 (178). С. 83-87.
7. Бичін В.Б. Нормування праці : підручник / За ред. Ю.Г. Одьогова. - Харків: Видавництво «Екзамен», 2013. - 320 с.
8. Білорус Т. В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=VKNU_Ekon_2009_107-108_25
9. Вудвуд В.В. Нормування праці на підприємствах як елемент підвищення продуктивності. *Інноваційна економіка*. 2013. № 4. С. 60–63.
10. Герасимчук В.Г. Розвиток підприємств: діагностика, стратегія, ефективність Київ: Вища шк., 2012. - 265 с.
11. Герасименко О. Ефективність управління персоналом на малому підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. Вісник

Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. - 2015. - № 7 (172). - С. 29–37.

12. Герет Томас М. Етика бізнесу / Пер. з англ. О. Ватаманюк. Київ: Основи, 2013. – 214 с.

13. Гончаров В.В. Керівництво для вищого управлінського персоналу . Досвід кращих промислових фірм США , Японії та країн Західної Європи: 2-е вид.; Перераб. і доп. Москва: МНИИПУ, 2010. – 210 с.

14. Гризовська Л.О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу. Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 5. – Т. 2. – С. 192–196;

15. Грузіна І. А., Дериховська В.І. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 252 с.

16. Економіка підприємства : Зб. практич. задач і конкретних ситуацій : навч. посібник / За ред. С. Ф. Покропивного. Київ: КНЕУ, 2008. — 328 с.

17. Євтух О. Теорія економічного нормування: сучасний погляд Вісник Національного банку України. - 2012. - № 3. - С. 30-33.

18. Забаштанський М. Концептуальні засади стимулювання праці персоналу підприємства. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2016.

19. Закон України «Про підприємництво». – Постанова Верховної Ради України від 15 листопада 1992 р. / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12>

20. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах. *Економіст*, 2010. - № 3. - С. 21-23.

21. Кальєніна Н. В. Сутність категорії «управління персоналом»: Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. — 2018. — № 3. — С. 111—115.

22. Кичко І. М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії: Проблеми і перспективи економіки та управління. . – 2017. – №5. – 5(71) – С. 139-147

23. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

24. Ковальова О.М. Проблеми системи нормування праці та перспективи її розвитку. Україна – територія можливостей для розвитку підприємництва : збірник матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Економічні перспективи підприємництва в Україні» (м. Ірпінь, 26–27 жовтня 2017 р.). Ірпінь, 2017. Ч. 1. С. 104–107.

25. Крайній В.О. Вдосконалення системи нормування праці в сучасних умовах. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014.

26. Кучеренко С.Ю., Леваєва Л.Ю. Особливості організації та нормування праці в Україні. *Економічний вісник університету*. 2019. № 40. С. 96–101.

27. Лозовський А.Н., Кузьмінська А.А. Особливості управління підприємством в сучасних ринкових умовах господарювання. *Молодий вчений*. 2014. №4

28. Мажура І.А., Невмержицька С.М. Стратегічне управління персоналом підприємств: Формування ринкових відносин в Україні. - 2014. - № 4 (155).-С . 203-206

29. Менеджмент організації: навч. посібник / під. ред. проф. Румянцевої З.П., Саломатіна Н.А. Москва: ИНФРА - М. 2005. - 343 с.

30. Наукова та інноваційна діяльність в Україні 2009 : Стат. зб. // Держкомстат. . Київ, 2010.-315 с.

31. Новікова М. М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія. Харків: Вид-во ХНАМГ, 2012. 215 с.

32. Нормування праці : підручник / В.М. Абрамов, В.М. Данюк, А.М. Гриненко, А.М. Колот, В.І. Чернов. . Київ: Знання, 2012. – 320 с.

33. Олексенко Р.І. Управління персоналом у сучасних умовах господарювання: АгроСвіт. – 2018. – № 14. – С. 41

34. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та зацікавленості роботодавців України: аспекти праці. – 2010. – №2. – С. 26-34.

34. Планування діяльності підприємства : підручник / А.Ф. Буряк, О.М. Світовий, О.Г. Манчушенко та ін.. . Київ: ЦУЛ, 2013. – 260 с.
35. Плугіна, Ю. А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. – 2013. – Вип. 42. – С. 323–327
36. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-IV, Редакція станом на 28.03.2021
37. Постанова Верховної Ради України «Про засади державної політики України в галузі прав людини». – 1999. – №35.
38. Про охорону праці : Закон України від 14.10.2002р. №2695-XII // Законодавча база «LIGA Закон».
39. Процак К.В., Просович О.П., Креативність персоналу як важливий чинник інноваційного розвитку підприємства: *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. – 2016. – № 698. – С. 272- 276.
40. Пузирьова, П. В. Базові підходи до формування принципів і методів управління персоналом підприємства: *Формування ринкових відносин в Україні*. – 2016. – № 1. – С. 158-162
41. Рекомендації щодо побудови системи управління охороною праці на виробництві: Наказ МНС України від 27.06.2006 р. № 398.
42. . Решміділова, С. Л., Мул Н.А., Зелена М.І. Організація праці на підприємстві: основні завдання та напрями удосконалення. *Вісник Хмельницького національного університету*. – 2009. – Т. 3 № 4. – С. 66–69.
43. Серединська В.М., Загородна О.М., Спільник І.В. Аналіз системи нормування праці на підприємстві. *Економічний аналіз*. 2015. Т. 19. № 2. С. 136–147.
44. Синяєва Л.В. Роль норм і нормативів в організації праці. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнічного університету (економічні науки)*. 2014. №2. С.206
45. Статистичний щорічник України за 2018 та 2019 роки. // Державна служба статистики України.

46. Стрижов С. Г. Підвищення кваліфікації управлінських кадрів: досвід США. Рос. екон. журн. 2016. № 7. С. 5-12.
47. Супян В. Професійне навчання в США: тенденції розвитку. *Людина та праця*. 2015. № 1. С.5-8.
48. Татаревська М. С. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.
49. Тертична Л. І. Управління персоналом : конспект лекцій. Київ : НУХТ, 2017. 353 с.
50. Уманська В.Г. Шкільна Д.Г. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 935
51. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексик О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка : підручник. Київ: КНЕУ, 2010. – 316 с.
52. Чобіток В.І., Боровок Є.О. Мотивації як фактор підвищення продуктивності праці на підприємстві. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. - 2013. - Вип. 42. - С. 342-346 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vetp_2013_42_52.pdf
53. Чумаченко О.В., Шульгіна Т.С. Особливості нормування управлінської праці. *Економічний вісник Донбасу*. 2011. № 1 (23). С. 186–190.
54. Шваб Л.І. Економіка підприємства : навчальний посібник / Л.І. Шваб. – К.: Каравела, 2011. – 416 с.
55. Шеремет О. Удосконалення корпоративного управління // *Економіка України*. – 2004. – №1. – С.32-37.
56. Шурпенкова Р.К., Демко І.І. Організація і методика економічного аналізу : навч. посібник. Київ: УБС НБУ, 2011. – 287 с.
57. Щетиніна Л.В., Рудакова С.Г. Факторний аналіз продуктивності праці. *Економіка: реалії часу*. - 2013. - С. 102-108 [Електронний ресурс]. - Режим доступу:http://nbuv.gov.ua/j_pdf/econrch_2013_5_16.pdf
58. Юрасова Е.В. Аналіз впливу факторів зростання продуктивності праці на ефективність використання трудових ресурсів. *Управління розвитком*. - 2013. - №

23. - С. 85-86 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Uproz_2013_23_38.pdf

59. Юсипчук Л. А. Організаційні резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві. *Молодий вчений*. 2016. № 12 (39). С. 898-901.

60. Яркіна Н.М. Економіка підприємства : Навч. посіб. Вид. 2-ге перероб. і доп. Київ : Видавництво Ліра-К, 2017. 600 с.

Підприємство Мале приватне підприємство «Промтекс»
 Територія ЛУГАНСЬКА ОБЛАСТЬ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО
 Вид економічної діяльності Оптова торгівля текстильними товарами.

за ЄДРПОУ
 за КОАТУУ
 за КОПФГ
 за КВЕД

31196522
120
46.41

Середня кількість працівників 9
 Одиниця виміру : тис. грн з одним десятковим знаком
 Адреса вул. Комінтерна, буд. 110, м. Луганськ, Луганська обл., 91019

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):
 за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
 за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на "31" грудня 2020 р.

Форма № 1

Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи	1000	--	--
Нематеріальні активи			
первісна вартість	1001	--	--
накопичена амортизація	1002	--	--
Незавершені капітальні інвестиції	1005	--	--
Основні засоби	1010	76,0	65,0
первісна вартість	1011	175,0	186,0
Знос	1012	(99)	(121,0)
Інвестиційна нерухомість	1015	--	--
Довгострокові біологічні активи	1020	--	--
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	--	--
інші фінансові інвестиції	1035	--	--
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	--	--
Відстрочені податкові активи	1045	--	--
Інші необоротні активи	1090	--	--
Усього за розділом I	1095	76,0	65,0
II. Оборотні активи	1100	240,0	303,0
Запаси			
у тому числі готова продукція	1101	205,0	269,0
Товари	1104	--	--
Поточні біологічні активи	1110	--	--
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	15,0	19,0
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	--	--
з бюджетом	1135	15,0	12,0
у тому числі з податку на прибуток	1136	--	--
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	50,0	50,0

Продовження додатку А

Поточні фінансові інвестиції	1160	--	--
Гроші та їх еквіваленти	1165	15	8
Готівка	1166	--	--
Рахунки в банках	1167	15	8
Витрати майбутніх періодів	1170	--	--
Інші оборотні активи	1190	2	2
Усього за розділом II	1195	322,0	392,0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	--	--
Баланс	1300	388,0	457,0

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	139	139
Капітал у дооцінках	1405	--	--
Додатковий капітал	1410	--	--
Резервний капітал	1415	--	--
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	202,0	243,0
Неоплачений капітал	1425	--	--
Вилучений капітал	1430	--	--
Усього за розділом I	1495	341,0	382,0
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	--	--
Довгострокові кредити банків	1510	--	--
Інші довгострокові зобов'язання	1515	--	--
Довгострокові забезпечення	1520	--	--
Цільове фінансування	1525	--	--
Усього за розділом II	1595	--	--
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	--	--
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	--	--
товари, роботи, послуги	1615	28,0	51,0
розрахунками з бюджетом	1620	3,0	1,0
у тому числі з податку на прибуток	1621	--	--
розрахунками зі страхування	1625	2,0	4,0
розрахунками з оплати праці	1630	6,0	11,0
Поточні забезпечення	1660	--	--
Доходи майбутніх періодів	1665	--	--
Інші поточні зобов'язання	1690	18,0	8,0
Усього за розділом III	1695	57,0	75,0
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	--	--
Баланс	1900	398,0	457,0

Звіт про фінансові результати за 2020р.

Форма №2-м
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період поперед нього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	787,0	862
Інші операційні доходи	2120	-	-
Інші доходи	2240	20,0	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	807,0	862
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(654,0)	(523,0)
Інші операційні витрати	2180	(88,0)	(304,0)
Інші витрати	2270	(11,0)	-
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	(763,0)	(827,0)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	44,0	35
Податок на прибуток	2300	(11,0)	(17,0)
Чистий прибуток (збиток) (2290 - 2300)	2350	33,0	18,0

Керівник

Полукаров Л.Ю.

(підпис)

Головний бухгалтер

Голубцова О.В.

(підпис)