

## ЗМІСТ

<b>Вступ.....</b>	<b>3</b>
<b>Розділ 1. Шляхи підвищення ефективності використання персоналу промислового підприємства в умовах ринку.....</b>	<b>5</b>
1.1.Сутність персоналу підприємства та його роль у виробничому процесі.....	5
1.2.Основні показники, що характеризують персонал на промисловому підприємстві.....	22
1.3 Методика розрахунку ефективності використання персоналу по техніко-економічних чинниках.....	41
Висновки до 1 розділу.....	47
<b>Розділ 2. Аналіз шляхів підвищення ефективності використання персоналу ТОВ «Цемент»</b>	<b>49</b>
2.1.Аналіз ефективності господарської діяльності ТОВ «Цемент» .....	49
2.2. Аналіз використання персоналу на ТОВ «Цемент».....	68
2.3. Резерви підвищення ефективного використання персоналу на підприємстві.....	76
Висновки до 2 розділу.....	80
<b>Розділ 3. Шляхи вдосконалення використання персоналу на ТОВ «Цемент».....</b>	<b>82</b>
3.1. Вдосконалення структури управління адміністративного персоналу ТОВ «Цемент».....	82
3.2. Удосконалення структури виробничого персоналу ТОВ «Цемент».....	88
3.3.Пошук резервів зростання продуктивності праці працівників ТОВ «Цемент».....	93
Висновки до 3 розділу.....	105
<b>Висновки.....</b>	<b>107</b>
<b>Список використаних джерел.....</b>	<b>112</b>

## ВСТУП

Перехід до ринкової економіки суттєво підвищує роль та місце "людського фактора", оскільки саме робітники підприємства, їх творчий підхід до праці, високий професіоналізм та майстерність забезпечують необхідне зростання продуктивності праці, якості послуг та продукції підприємства, а відповідно і досягнення цільових, господарських та фінансових показників діяльності. Тому основним завданням кожного підприємства є рішення проблеми шляхів підвищення продуктивності праці працівників, а це можливо через управління персоналом підприємства, яке є необхідною функціональною стратегією, успіх якої є запорукою високих результатів підприємницької діяльності, конкурентоздатності та динамічного розвитку підприємства.

*Метою* дипломної роботи є вивчення та розробка рекомендацій по удосконаленню шляхів підвищення продуктивності праці працівників на підприємстві ТОВ «ЦЕМЕНТ».

*Завдання дослідження:*

- розглянути економічну сутність, методи вимірювання та показники використання працівників ТОВ «Цемент»;
- виявити тенденції розвитку ТОВ «Цемент» в сучасних умовах розвитку економіки;
- провести аналіз складу, структури, динаміки та структури управління працівників ТОВ «Цемент»;
- дати оцінку методів підвищення ефективності використання працівників підприємства;
- розробити шляхи підвищення ефективності використання працівників підприємства;
- проаналізувати ефективність використання персоналу підприємства ТОВ «Цемент»;
- розробити пропозицій щодо впровадження заходів покращення

ефективності використання персоналу підприємства;

- визначення впливу запропонованих заходів на виробничо-господарську діяльність ТОВ «ЦЕМЕНТ».

*Об'єкт дослідження* є персонал підприємства ТОВ «Цемент», який використовується для здійснення основних функцій та досягнення мети діяльності підприємства.

*Предмет дослідження* є процеси використання виробничого персоналу підприємства та пошук шляхів підвищення їх ефективності використання персоналу.

*Методи дослідження.* Для вирішення поставлених завдань були використані: метод статистичного аналізу, горизонтальний, вертикальний, факторний аналіз, графічні методи та методи прогнозування, емпіричний метод та логіко-історичний метод.

*Інформаційна база дослідження* дипломної роботи слугували науково-методична література різних авторів, фінансово-статистичні звіти підприємства ТОВ «Цемент», нормативні та законодавчі акти України, матеріали Державного комітету статистики.

*Структура та обсяг роботи.* Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (45 найменувань) . Загальний обсяг роботи становить 113 сторінок. Основний зміст викладено на 111 сторінках. Робота містить 23 таблиці, 8 рисунків.

## ВИСНОВКИ

У дипломній роботі було розглянуто систему економічної оцінки продуктивності праці та різні методи вимірювання та показники продуктивності праці робітників, які менеджер використовує для ефективного управління виробництвом. Але в різних роботах приводять різні економічні оцінки продуктивності праці. Виклад цих оцінок стало наслідком винаходу Е. Сименсом динамо-машини (1857 р.), Г. Даймлером бензинового двигуна (1885 р.), Р. Дизелем двигуна на важкому паливі (1892 р.) і т. і. Якісні зміни у виробництві спричинювалися не лише технічними, а й організаційними ідеями. Прикладами можуть служити діяльність Г. Форда з організації масового випуску автомобілів, Ф. Тейлора з раціоналізації трудових процесів і ін.

Продуктивність характеризує відношення обсягу продукції до відповідальних витрат праці, матеріалів, устаткування, енергії, а також стосовно сумарних витрат ресурсів. Продуктивність праці може розраховуватися на одиницю робочого часу чи на одного працюючого. Обсяг продукції і витрати праці можуть бути виражені в абсолютних і відносних показниках.

Джерелом зростання продуктивності праці, яка не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу. Отже, продуктивність праці — це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, — з іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

На основі ТОВ «Цемент», яке розташовано в Одеській області і займається виробництвом цементу, ми провели аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

На основі аналітичних даних можна зробити наступний висновок: чисельність усього персоналу підприємства збільшилася у 2016 році

порівняно з 2015 роком на 23 чол. або на 5,9%, а порівняно з 2014 роком на 5 чол., або на 5%.

За даними діяльності видно, що обсяг виробленої продукції у 2015 році знизився на 7,95%, але у 2016 р. виріс на 8,22%. Обсяг реалізованої продукції у 2015 році порівняно з 2014 роком зменшився на 0,20%, але приємно спостерігати, що в 2016 році підприємство реабілітувалося, та чисельність збільшилась на 10,85%. В результаті таких змін ми бачимо, що показник чистого доходу від реалізації продукції, який у 2015 році порівняно з 2015 роком зменшився на 0,20%, але вже в 2016 році порівняно з минулим значно виріс на 10,85% та склав 250314 тис. грн.

Фондомісткість протягом трьох років зменшується, наприклад, у 2016 році порівняно з 2015 роком на 7,79%, а в наступному році на 16,01%, це свідчить про покращення використання основних засобів. Показник фондоддачі збільшився на 8,44% у 2015 році порівняно з 2014, в результаті зменшення середньорічної вартості основних фондів на 7,97%. Також відбулись зміни і у 2016 році порівняно з минулим, через збільшення чистого доходу від реалізації продукції на 10,85% та зменшення середньорічної вартості основних фондів на 6,89%, фондоддача збільшилась на 19,06%. Такі результати говорять нам про напрямок позитивних змін.

Фондоозброєність у 2015 р. порівняно з минулим роком знизилась на 4,26%, через незначне зменшення чисельності персоналу на 3,88%. Але у 2016 р. порівняно з 2015 р., вона виросла на 14,31%, такий стрибок обумовлений зменшенням персоналу на 18,55%, тобто це позитивна динаміка.

Фонд оплати усіх працівників у 2015 році зменшився на 6,44%, через причину зменшення середньооблікової кількості штатних працівників у цьому році на 3,88%. У 2016 році фонд оплати усіх працівників порівняно з 2015 роком зменшився вже на 11,87%, в результаті зменшення середньооблікової кількості штатних працівників на 18,55%.

Фонд основної заробітної плати спочатку в 2015 році збільшився на 0,95%, а в 2016 році зменшився на 7,26%. Фонд додаткової заробітної плати у 2015 році зменшився на 13,84%, а в 2016 на 17,83%. Такі зміни обумовлені зменшенням середньооблікової кількості штатних працівників, у 2014 році чисельність склала 129 осіб, у 2015 р. 124 і в 2016 р. різко зменшилась до 101 особи. Щодо фонду оплати праці позаштатних працівників, то він стабільно зменшується протягом трьох років. У 2015 році знизився на 29,93%, а в 2016 зменшився на 25,66% і відповідно склав 815,7 тис. грн..

Рівень використання фонду робочого часу на підприємстві має таку динаміку: у 2014 році дорівнює 88,86%, у 2015 році збільшився на 1,14%, тобто склав 89,93%, та вже в 2016 році ми бачимо не таку значну, але негативну тенденцію зменшення на 1,87%.

Щодо втрат робочого часу, то тенденція позитивна, адже у 2015 році відбулося зменшення на 18,48%, а в 2016 р. на 5,05%. Це підкріплено зменшенням щорічних відпусток, у 2015 році на 21,45%, а в 2016 р. на 12,76% . Але негативною є тенденція збільшення втрат робочого часу з інших причин, у 2015 році на 5,58%, а в 2016 році аж на 93,45%.

Цікавим фактом є те, що переважно молодий колектив працює на ТОВ «Цемент». У 2014 році частка досвідчених і молодих робітників працюючих у віці до 50 років склала 77,78%, а після 50 років 22,28%. У 2015 році частка працюючих у віці до 50 років збільшилась до 79,34%, а після 50 років відповідно зменшилась до 20,66%. Така ж тенденція склалась і у 2016 році, а саме кількість працюючих у віці до 50 років виросла до 80,21%, а після 50 років вже 19,79%.

У 2014 році середньогодинна продуктивність праці збільшилась на 9,26%, а в 2016 р. різко виросла на 38,68%, така зміна була обумовлена зниженням кількості відпрацьованих людино-днів на 20,07% і збільшенням обсягу реалізованої продукції на 6,00%. Аналогічна динаміка відбулася і з середньоденною продуктивністю праці. Щодо середньорічної продуктивності праці, важливо зазначити, що показник збільшився на

3,82% у 2015 році, через причину зниження обсягу реалізованої продукції на 0,20% та доволі значущим скороченням кількості штатних працівників. Позитивна зміна відбулась у 2016 році, тому що кількість працівників зменшили на 18,55% і середньорічна продуктивність праці відповідно виросла на 36,09%.

Була дана оцінка продуктивності праці працівників. Ми зробили висновок, що середньорічний виробіток на одного працюючого у 2016 році порівняно з минулим роком зменшився на 2,3 тис.грн. або на 11,9%, у тому числі одного робітника продуктивність праці зменшилася на 2,5 тис.грн. або на 8,7%. У 2016 році порівняно з 2014 роком середньорічний виробіток на одного працюючого також зменшився на 7,5 тис.грн, що склало в динаміці 69,5%, також середньорічний виробіток на одного робітника зменшився на 7,3 тис.грн. або на 21,7%.

Результати аналізу показують, що середньорічний виробіток у 2016 році порівняно з 2015 роком зменшився на 7322,2 грн., у тому числі: на 7286,3 грн. - за рахунок інтенсивної праці робітників, 935,9 грн. - за рахунок зниження тривалості робочого дня.

Важливим фактором підвищення продуктивності праці є зниження трудомісткості продукції, оскільки зростання виробітку продукції відбувається насамперед завдяки впровадженню досягнень науки і техніки, механізації, автоматизації та вдосконаленню організації виробництва і праці.

Своєчасно розроблені і реалізовані організаційно-технічні заходи дали би можливість підприємству збільшити обсяг продукції на 2858,2 тис.грн.

Проблеми підвищення продуктивності праці працівників підприємств в сучасних умовах стають на першому місці серед інших факторів роботи підприємства, тому що зростання продуктивності праці є одним з факторів зростання обсягів товарообігу та прибутків підприємства.

Зростання продуктивності праці може бути забезпечене при виконанні наступних умов: зростання результатів праці при зниженні витрат праці; зростання результатів праці при стабільних витратах праці;

сталість результатів при зниженні витрат праці; темпи росту результатів випереджають темп росту витрат праці; темпи зниження результатів нижчі за темпи зниження витрат.

Задачі зростання продуктивності висувають підвищені вимоги до мислення, сприйняття, уваги й емоційного стану працівника, тобто до всього того, що складає його працездатність.

З проведеного у другому розділі аналізу, ми виявили, що робітники підприємства мають високу заробітну плату при тому, що їх продуктивність праці знижується. На нашу думку одним із способів підвищення продуктивності праці працівників ТОВ «Цемент»: розробка системи оплати праці в залежності від досягнутих результатів заробітної плати; посилення мотивації працівників шляхом упровадження системи послідовної винагороди; заміна старого устаткування більш прогресивним; зменшення чисельності працюючих на підприємстві; збільшення переробки промислової продукції.

Для нашого аналізу, однак, найбільш важливим результатом застосування ефективної заробітної плати є її вплив на продуктивність. У цьому зв'язку становлять інтерес два недавно проведені дослідження. У першому дослідженні був знайдений доказ того, що ефективна заробітна плата найчастіше використовується в тих випадках, коли недостатньої дієва відрядна система оплати і є складності з проведенням контролю над роботою. Як для роботодавців, так і для працівників може виявитися вигідним впровадження такої системи, при якій на початковому етапі кар'єри працівникам «недоплачують», але зате, на більш пізніх етапах «переплачують». Можна сказати, що подібна послідовність оплати підвищує продуктивність працівників і дозволяє підприємствам виплачувати більш високу поточну вартість винагороди, чим при інших варіантах.



### Список використаних джерел

1. Балабанов И. Т. Основы финансового менеджмента. Как управлять капиталом. - М.: Финансы и статистика, 2014.—362с.
2. Балабанов И. Т. Риск — менеджмент. — М.: Финансы и статистика, 2016. — 421с.
3. Баканов М. И., Шеремет А. Д. Теория экономического анализа. — М.: Финансы и статистика, 2013. —254с.
4. Бланк І. О. Управління торговельним підприємством. Підручник. — М.: «Тандем», 2015. —323с.
5. Бланк І. О., Стоянова Є. С, Бикова Є. В. Фінансовий менеджмент. Розділ III, гл. 2. Підручник. — М.: «Перспектива», 2015. —321с.
6. Бланк И. А. Торговый менеджмент. — К.: УФИМБ, 2014. —287с.
7. Бланк И. А. Словарь-справочник финансового менеджера. — К.: «Ника-Центр», 2015. —365с.
8. Валевиц Р. П., Давыдова Г. А. Экономика торгового предприятия: Учебн. пособие. — Мн.: Высшая школа, 2006. —254с.
9. Ворст И., Ревентлоу П. Экономика фирмы. — М.: Высшая школа, 2001. —267с.
10. Валевиц Р.П. Экономика торгового предприятия. –Минск, Высшая школа, 2006. – 550с.
11. Виханский О.С. Стратегическое управление: Ученик. – М.: Гардарика, 2015. —352с.
12. Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятиях. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2006. —312с.
13. Герасимчук В. Г. Розвиток підприємства: діагностика, стратегія, ефективність. —К.: Вища школа. Голов, вид-во, 2005. —263с.
14. Головачук Т. И. Экономические регулирования товарооборота торгового предприятия. Автореферат. — К.: КТЭИ, 2001. —284с
15. Градов А. П. Экономическая стратегия фирмы. — С.-П.:

Спеціальна література, 2005. —187с.

16.Жеккер О. Цільові орієнтири торговельного підприємства на різних етапах його розвитку. — Х., 2005. —212с.

17.Кауси А. Матеріально-технічна база торгівлі: Учебн. посібник. — Таллін, 2010. —321с.

18.Кинг К., Климонд Д. Стратегическое планирование и хозяйственная политика. — М.: Прогресс, 2002. —221с

19.Контроллинг как инструмент управления предприятием. Ананкина Е. А., Данилович СВ., Даниловичина Н. Г. и др. Под ред. Даниловичиной Н. Г.. — М.: Аудит, ЮНИГИ, 2015. —354с.

20.Котлер Ф. Основы маркетинга. — М: Прогресс, 2010. —339с.

21.Кохно П. А., Микрюков В. А., Комаров С. Е. Менеджмент. — Финансы и статистика, 2013. —371с.

22.Кравченко Н. И. Экономический анализ деятельности предприятий торговли. — Мн.: Высшая школа, 2010. —376с.

23.Кравченко Н. И. Анализ хозяйственной деятельности в торговле. — М., 2015. —365с.

24.Краткий курс экономики предприятия. Пер. с нем. / Под редакцией Ушаковой Н. Н. — К.: изд-во «Генеза», 2015. —321с.

25.Крутик А. Б., Пилинова А. Л. Введение в предпринимательство. Учебн. Посібник для вузов. — С.-П., 2015. —261с.

26.Ластовецький В. О., Миронюк О. В. Ефективність господарювання: оцінка, аналіз, фактори, резерви. — Чернівці, 2015. —334с.

27.Лігоненко Л. О., Чумак І. М. Управління товарним забезпеченням обороту. Навчальний посібник. — ІС: КДТЕУ, 2015. —121с

28.Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс. — Республика. — 2002. — Т. 1, 2.

29.Мороз Л. В. Організація матеріального стимулювання в торгівлі. Конспект лекцій. - К.: КТЕІ, 2004. —321с

- 30.Нестеренко А. Г. Прибыль и рентабельность на торговом предприятии. — М.,2010. —269с.
- 31.Шкбахт Е<sub>м</sub> Гроппеллі А. Фінанси. Пер. з англ. — К.: Вік, Глобус, 2012. —241с.
- 32.Швальбе Х. Практика маркетинга, М. : Республика, 2016. —
- 33.Шевеленко С.Д., І.І. Федів “Підприємництво і підприємницька діяльність”, Київ, Вища школа, 2014р. —241с.
- 34.А.В. Шегда “Економіка підприємства”, навчальний посібник”, Київ, “Знання-Прес”, 2010р. —241с.
- 35.В.В. Авторський колектив “Практичний посібник по підприємницькій діяльності”, Запоріжжя, 2015р. —523.
- 36.Чарлдини Р. Психология влияния. – СПб.: Наука, 2016. —276с.
- 37.Аванс Дж. Р., Берман Б. Маркетинг: Сокр.пер с англ.. – М.: Экономика, 2016. —243с.
38. Щёкин Г В Основы кадрового менеджмента. — К.: МАУП, 2014. — с.42
- 39.Эванс Дж.Р., Берман Б. Маркетинг: Сокр. Пер.с англ. – М.: Экономика, 1990. —305с.
- 40.Основы предпринимательской деятельности. / Под ред. Власовой В. М. — М.: Финансы и статистика, 2001. —241с.
- 41.Патров В. В., Ковалев В. В. Как читать баланс. — М.: Финансы и статистика, —2010.
- 42.Пилдич Д. Путь к покупателю. — М.: Прогресс, —2010
- 43.Розничная торговля. Природа и значение. / Искусство торговать. Общая редакция. — Кумок С. И. — М., 2010. —245с.
- 44.Смолін І. В., Лещук Н. М. Стратегія розвитку торговельного підприємства в ринкових умовах. Навчальний посібник. — К.: КДТЕУ, 2010. —234с.