

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Конотопський інститут Сумського державного університету
Кафедра менеджменту і підприємництва

ДИПЛОМНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Оцінка трудового потенціалу підприємства (на прикладі ПрАТ «Леокон»)
(назва теми роботи)

Студента 4-го курсу гр. Мс3-61к
Спеціальність 073 „МЕНЕДЖМЕНТ”

Одегова Олена Сергіївна

(прізвище, ім'я, по батькові студента)

Науковий керівник:

к.е.н., вик. Самусь Г.І.

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище,
ініціали керівника)

Завідувач кафедри:

к.е.н., доц. Власенко Д.О.

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище,
ініціали)

Конотоп 2020

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	6
1.1.Сутність категорії «трудоий потенціал підприємства».....	6
1.2.Підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства.....	12
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ПРАТ «ЛЕОКОН».....	15
2.1. Загальна характеристика підприємства.....	15
2.2Структура трудового потенціалу підприємства.....	16
2.3 Аналіз руху робочої сили та продуктивності праці на підприємстві	23
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРАТ «ЛЕОКОН».....	26
3.1.Роль продуктивності праці в підвищенні ефективності діяльності підприємства.....	26
3.2Напрями розвитку трудового потенціалу підприємства	28
ВИСНОВКИ.....	33
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	35

РЕФЕРАТ

Структура та обсяг дипломної роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який містить 22 найменування. Загальний обсяг роботи становить 36 с., у тому числі 17 таблиць, 7 рисунків, 1 формула, список використаних джерел на 2 сторінках.

Метою дослідження є оцінка трудового потенціалу ПрАТ «Леокон» .

Для досягнення поставленої мети необхідне рішення наступних завдань:

- розглянути теоретичну основи оцінки трудового потенціалу підприємства: сутність та підходи до оцінки трудового потенціалу;
- провести оцінку трудового потенціалу підприємства на прикладі ПрАТ «Леокон»: освітньої та статевовікової структуру, руху робочої сили та продуктивності праці;
- запропонувати шляхи удосконалення використання трудового потенціалу підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства, визначення шляхів удосконалення використання трудових ресурсів.

Об'єктом дослідження є трудовий потенціал підприємства, його структура.

Методи дослідження: системний підхід, аналізу; синтезу; порівняння; метод логічного узагальнення результатів дослідження.

Ключові слова: ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА, ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ, ПРАЦІВНИК, РОБІТНИК, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

ВСТУП

У періоди криз економіки питання ефективності використання трудового потенціалу встають особливо гостро, оскільки її зниження, значним чином позначається на рівні життя людей, є чинником, що деструктивно впливає на показники відтворення населення, на якість робочої сили, соціальний клімат в суспільстві. Використання трудового потенціалу позначається на житті всього суспільства, його життєздатності, будучи віддзеркаленням тенденцій, які складаються в розвитку виробництва і системи соціально-трудоких відносин.

Більшість економічних, соціальних, демографічних явищ, що протікають в сучасній суспільній системі, прямо або побічно, відображають процеси, що відбуваються на ринку праці. Будучи невід'ємною ланкою сучасної економіки, ринок праці грає важливу роль в системі відтворення трудових ресурсів суспільства. Саме на ринку праці виявляється відповідність трудового ресурсу потребам суспільного виробництва, оцінюється його корисність і суспільна значущість.

Отже, необхідність проведення оцінки трудового потенціалу пов'язана як з потребою ефективнішого використання персоналу, так і з аналізом стану трудових ресурсів, для розрахунку об'єму витрат на трудові ресурси при реструктуризації підприємства з будь-яких причин. Також, визначення трудового потенціалу важливе при рішенні інноваційних і інвестиційних завдань, що стоять перед кожним промисловим підприємством, а це і прогнозування розвитку підприємства і персоналу, і визначення оптимальності витрат на персонал, у тому числі і на розвиток персоналу.

Питання оцінки трудового потенціалу підприємства досліджувало багато вчених, а саме Д.П. Богиня, О.А. Грیشнова, Н. В.Кальєніна, Є.П. Качан, А.М. Колот, А.В. Череп, Р.В. Яковенко та інші.

Об'єктом дослідження є трудовий потенціал підприємства, його структура.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства, визначення шляхів удосконалення використання трудових ресурсів.

Метою дослідження є оцінка трудового потенціалу ПрАТ «Леокон» .

Для досягнення поставленої мети необхідне рішення наступних завдань:

- розглянути теоретичну основи оцінки трудового потенціалу підприємства: сутність та підходи до оцінки трудового потенціалу;
- провести оцінку трудового потенціалу підприємства на прикладі ПрАТ «Леокон»: освітньої та статевовікової структуру, руху робочої сили та продуктивності праці;
- запропонувати шляхи удосконалення використання трудового потенціалу підприємства.

Методологічною основою роботи є такі методи, як: системний підхід, аналізу; синтезу; порівняння; метод логічного узагальнення результатів дослідження.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1.Сутність категорії «трудовий потенціал підприємства»

В першу чергу розглянемо поняття «трудові ресурси», «особовий трудовий потенціал», «трудовий потенціал підприємства».

Трудовий потенціал – це якнайповніша характеристика усіх здібностей до праці, які має в розпорядженні індивід, колектив і суспільство в цілому [1]. Якщо категорія «трудові ресурси» дає в основному кількісну оцінку людини і населення (чисельність працездатного населення і його структура), то поняття трудового потенціалу спрямоване на усебічну характеристику, включаючи кількісні і якісні параметри можливостей трудової діяльності, у тому числі і ті чинники, які насилу піддаються виміру через зіставлення [2, с.130].

Особовий трудовий потенціал визначається як сукупність особових, поновлюваних і таких, що розвиваються, явних і неявних акт активів індивіда, які він може використати в трудовій діяльності і які визначають потенційну міру трудової активності цієї особи [3, с. 87].

У цьому контексті визначає взаємозв'язок і взаємозалежність компонентів системи «потенціал промислового підприємства – виробничий потенціал підприємства – трудовий потенціал підприємства – трудовий потенціал працівника».

Під потенціалом промислового підприємства розуміється здатність підприємства робити і реалізовувати конкурентоздатну продукцію при раціональному використанні наявних ресурсів і потужностей в об'ємах, необхідних для стабільного функціонування і розвитку підприємства в короткостроковому періоді [4, с. 207].

Під виробничим потенціалом підприємства слід розуміти сукупний результат максимально можливого рівня використання виробничих ресурсів

підприємства в умовах раціональної організації виробництва і оптимальної взаємодії господарських суб'єктів [5, с.273].

Виробничий потенціал підприємства є узагальнюючим показником взаємодії матеріалізованих ресурсів фондового і трудового потенціалу і усього об'єму наявних у підприємства ресурсів не матеріалізованої праці (інноваційний і інтелектуальний потенціал). Елементи виробничого потенціалу здатні взаємодоповнювати один одного, і їх з'єднання носить не механічний, а синергетичний характер. А це говорить про те, що неможливо добитися істотного зростання виробничого потенціалу поліпшенням тільки одного елементу. Підвищення ефективності управління виробничим потенціалом означає економію в тому або іншому ступені кожного з його елементів.

Значимою складовою виробничого потенціалу промислового підприємства є трудовий потенціал. Саме ефективність управління трудовим потенціалом є запорукою рішення проблем конкурентоспроможності і економічного зростання. Величина і значущість трудового потенціалу визначається не стільки кількістю трудових ресурсів, скільки їх якістю, при цьому необхідно визначати не лише міру використання трудових ресурсів, але і потенційні можливості [5, с.274].

Більшість науковців, що вивчають поняття «трудова потенціал», сходяться в тому, що в основі його визначення лежить сукупність особливих властивостей, як природжених, так і придбаних в процесі трудової діяльності. Можна виділити наступні основні особливості трудового потенціалу. Він визначається як сукупність кількісних і якісних характеристик; категорія «трудова потенціал» – поняття динамічне, схильне до впливу як зовнішніх, так і внутрішніх чинників. Таким чином, системною характеристикою трудового потенціалу виступає єдність дійсності і можливості [6, с.315].

Змістом категорії «компоненти трудового потенціалу» виступають, якщо розглядати в загальному вигляді, професійні знання, практичні навички, особові і психофізіологічні характеристики працівників.

Підходи вчених до визначення сутності трудовий потенціал підприємства відображені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1. – Підходи до визначення сутності трудовий потенціал підприємства

Автор	Визначення
Н. В. Кальєніна [7, с.113].	як наявні та потенційні можливості його працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умови впливу сприятливих соціально демографічних, екологічних та економічних факторів
Р. В. Яковенко [8, с. 127].	сукупність складових трудового потенціалу підприємства поділяє на дві групи – агностичні та пізнавальні компоненти
А. В. Череп і Я. О. Зубрицька [9, с. 94].	це наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення
Л. А. Янковська[10, с. 200]	як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових
М. М. Матюха [11 с. 61].	гранична величина можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням інших психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду
Н. І. Верхоглядова та М. І. Русинко [12].	сукупність трудових можливостей, яка формується за певних виробничих відносин і умов відтворення та за відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана у виробничій діяльності

Трудовий потенціал (ТП) як об'єкт дослідження є складною системою, структурованою за якісними і кількісними характеристиками, має відмінні особливості:

1. Науково-технічна основа ТП - це сукупність накопичених знань, умінь, технічних засобів, наявних у працівників.

2. Особлива роль особового чинника, який найскладніше піддається оцінці, оскільки відстежується тільки за результатами.

3. Непостійність його якості, трудність підтримки на одному рівні.

Для визначення сутності трудового потенціалу в першу чергу важливо визначити цілі проведення цієї діагностики. Залежно від цього можна проводити експрес-діагностику трудового потенціалу, фундаментальну, ситуативну оцінку, оцінку трудового потенціалу індивідуального працівника, групи, трудового потенціалу підприємства, перспективну оцінку трудового потенціалу, ретроспективну [13, с.152].

При розгляді компонентів трудового потенціалу підприємства ми вважаємо, що можна виділити наступні складові: кадрову, професійну, кваліфікаційну, організаційну (рис. 1.1.) .

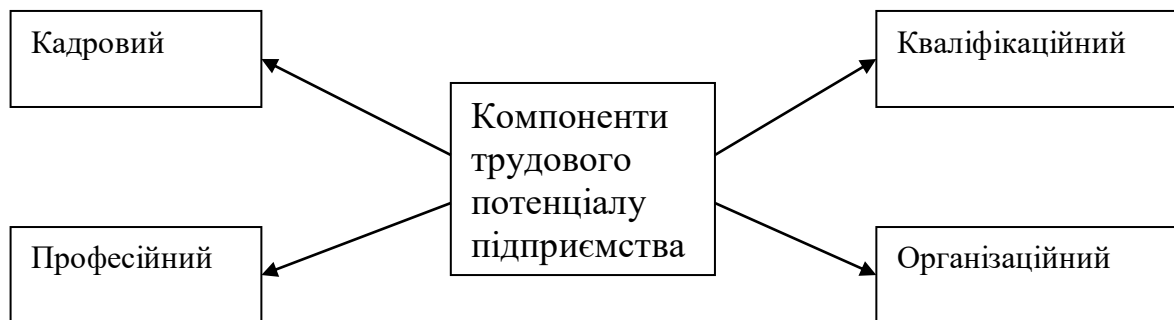


Рисунок 1.1. Структура трудового потенціалу підприємства

Аналізуючи основні компоненти, що виділяються в структурі трудового потенціалу зазначимо, що включає кожний із них [14, с.178]:

- Кадрова складова структури: професійні знання, уміння, навички і освітній потенціал. Кадрова оцінна складова характеризується чисельністю промислово-виробничого персоналу (ППП) всього і по категоріях, статевовіковим складом кадрів, рівнем освіти.

- Професійна складова відстежується за системою вимог, що реалізуються при наборі на робочі місця.

- Кваліфікаційна складова – уміння, знання і навички, що відносяться, передусім, до особового потенціалу працівників, у тому числі і інноваційна частина трудового потенціалу. Інноваційна складова включає інформаційні ресурси, знання інноваційної сфери і можливості реалізації інновацій.

- Організаційна складова – сформовані умови для реалізації трудового потенціалу. Організаційна складова визначає рівень раціональної організації діяльності колективу, спрямованої на ефективне використання робочого часу. У організаційну входить і матеріально-технічна частина, яка характеризує оснащеність трудових ресурсів устаткуванням, призначеним для проведення дослідницьких, конструкторських, технологічних робіт і безпосередньо для виробництва продукції.

Трудовий потенціал працівника – система, що визначається в результаті взаємодії особи з предметним і людським середовищем (інший працівник або групи працівників), техніко-технологічним, матеріальним, інформаційним і іншими підсистемами, а також організацією праці.

Трудовий потенціал працівника включає психофізіологічні характеристики, кваліфікаційні і особові [1]. Психофізіологічний потенціал пов'язаний з фізичними і психологічними можливостями організму працівника. Це – стан здоров'я, працездатність, темперамент, характер. Кваліфікаційна складова – освіта, загальні і спеціальні знання, професійний досвід і навички, стаж, рівень кваліфікації, уміння, професійна мобільність. Ця складова найлегша для виміру та порівняння і для її визначення існують розроблені методики.

Особова складова – це етичні якості, креативність, комунікативні якості, лідерські якості, здатність до розвитку, інноваційність, завзятливість, адаптивність, лояльність, а також наступні характеристики – стать, вік, сімейний стан та ін .).

1.2. Підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства

Оцінка трудового потенціалу працівника повинна передбачати визначення кількості, якості, відповідності і міри використання цього потенціалу в цілях підприємства [15, с.216].

Кількісно трудовий потенціал підприємства можна оцінити за системою показників, що включає, у тому числі, наступні складові: чисельність трудового потенціалу; законодавчо встановлена тривалість робочого часу (у день, тиждень, місяць і рік), статевовікова та кваліфікаційна структура.

Для повнішої оцінки повинна існувати шкала з вимірними показниками, визначуваними або експертами, або через самостереження. Експертами можуть виступати як безпосередній керівник, так і колеги або навіть підлеглі, оскільки трудовий потенціал працівника реалізується через конкретну поведінку, досліджуючи і вимірюючи яку можна отримати уявлення про стан трудового потенціалу і спрогнозувати його зміни.

Відомі способи оцінки окремих складових трудового потенціалу, проте поки немає єдиної методики, що дозволяє робити інтегральну кількісну і якісну оцінку його величини.

Виходячи з вищесказаного, можна виділити два підходи до оцінки трудового потенціалу: через інтегральний показник і по елементах або компонентах, його складових, коли спрощено трудовий потенціал представляється у вигляді функції:

$$K = f(X_1, X_2, \dots, X_j), \quad (1.1)$$

де, K - трудовий потенціал (ТП);

X_j - складові ТП.

Кожна зі змінних (X_j) змінюється в часі і в просторі. Відповідно міняються їх зв'язки між собою, загальна структура, темпи зростання, міра дії на кінцевий результат.

В цілому видається доцільним вибір наступних кроків оцінки: вибрати систему компонентів трудового потенціалу, зробити оцінку трудового

потенціалу виходячи з системи вибраних компонентів, його складових; потім врахувати показник синергетичного ефекту і ввести показник, що зв'язує кадрові питання і результати діяльності підприємства [6, с. 285].

Оцінка потенціалу по переліку запропонованих компонентів повинна проводитися шляхом зіставлення розрахованих фактичних значень кожного з вказаних параметрів з деяким еталонним значенням, вибраним заздалегідь експертами.

До найчастіше згадуваних компонентів трудового потенціалу, що аналізуються в різних роботах, відносять наступні: здоров'я, освіта, вік, стаж роботи, досвід, використання ресурсів робочого часу, трудова дисципліна, ефективність праці (рентабельність), професіоналізм, організованість, відповідальність, творчий потенціал, інноваційність, активність, рівень конфліктності.

Для деяких з цих компонентів можна виділити легко вимірювані показники, а для інших потрібно складання шкали з описом варіантів поведінки. Вплив кожного компонента може бути рівнозначний і нерівнозначний, з використанням вагових коефіцієнтів.

Таким чином, пропонується виділити наступні види оцінки трудового потенціалу підприємства [1].:

1. Експрес-діагностика. Застосовується при необхідності проведення швидкої порівнянної оцінки трудового потенціалу. Аналізуються компоненти трудового потенціалу, що мають загальноприйняті одиниці виміру і широко використовуються при аналізі трудових ресурсів підприємства.

Наприклад, компонент "освіта" можна аналізувати виходячи з рівня освіти, "професіоналізм" – через тарифний розряд працівників та ін. На цій стадії можна використати наступні показники: плинність кадрів, оборот кадрів, кількість поданих винаходів і впроваджених раціоналізаторських пропозицій, кількість скарг і та ін. Пропонуються наступні показники:

- коефіцієнт стажу;
- коефіцієнт стабільності;

- коефіцієнт здоров'я;
- коефіцієнт професійного зростання;
- коефіцієнт.

Усі ці коефіцієнти не можуть бути більше одиниці, і якщо задати певний їх рівень, то можна порівнювати підприємства між собою і в динаміці.

2. Ситуативна оцінка, перспективна оцінка трудового потенціалу, ретроспективна його оцінка. Аналізуються показники: стан і динаміка змін трудового потенціалу, індекс інноваційної здатності, інтегральний показник конкурентоспроможності трудового потенціалу. Тут є компоненти, які вимагають аналізу, але не мають однозначних одиниць виміру: раціоналізм, моральність, ділова активність та ін. Це ускладнює можливість отримання достовірного аналізу трудового потенціалу підприємства і прогнозу динаміки його розвитку.

3. Для фундаментальної оцінки доцільно розглянути інвестиції в трудовий капітал підприємства – абсолютні і відносні (відсоток від прибутку), а саме на навчання, заходи, спрямовані на підтримку здоров'я, на забезпечення певного інформаційного обміну, певної трудової мобільності, а також до фонду оплати праці [16, с.38].

Для цього повнішого аналізу трудового потенціалу підприємства потрібна розробка спеціальних показників, що розкривають суть основних компонентів трудового потенціалу підприємства і дають кількісну оцінку.

В цілому можна рекомендувати наступну послідовність оцінки трудового потенціалу підприємства.

1. Визначення мети оцінки.
2. Виділення компонентів, що найбільшою мірою характеризують суть трудового потенціалу для цього виду оцінки.
3. Визначення показників по цих компонентах.
4. Визначення вагових коефіцієнтів для усіх показників.
5. Розрахунок показників за певний часовий період.

6. Аналіз динаміки по компонентах впродовж вибраного періоду (це має бути досить тривалий період для отримання достовірнішої інформації про компоненти).

7. Оцінка впливу вибраних компонентів на адекватність оцінки трудового потенціалу.

8. Оцінка взаємозв'язку вибраних компонентів з іншими складовими трудового потенціалу.

9. Прогнозування динаміки вибраних компонентів на перспективу [15, с.293].

Достовірність підсумкового результату багато в чому пов'язана з особливостями процедур визначення вагових коефіцієнтів. Встановити їх значущість можна або розрахунковим шляхом, або повністю покладаючись на думки експертів.

При порівнянні компонентів переваги експертів можуть відрізнятися непослідовністю і суб'єктивністю. Трудність конкретизації змісту компонентів пов'язана з тим, що для кожного з них слід вибрати ознаку, що його, що об'єктивно характеризує. Порівнянність складових трудового потенціалу можна забезпечити виділенням необхідних і достатніх для реалізації цілей підприємства внутрішніх умов і управлінських дій, що визначають стан і використання трудового потенціалу.

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ПРАТ «ЛЕОКОН»

2.1. Загальна характеристика підприємства

Приватне акціонерне товариство (ПрАТ) «Леокон» було створено на базі заводу з виготовлення електромонтажних конструкцій, який свого часу був заснований у 1957 році. Підприємство виробляє електрощитові обладнання та металоконструкції для промислового і цивільного будівництва.

Підприємство обладнане сучасним обладнанням для випуску продукції, це дає можливість виготовляти металеві конструкції високої складності і постійно бути конкурентоспроможним на ринку. Якість продукції забезпечується завдяки застосуванню лазерної різки, програмному штампуванню, спеціальній та гальванічній обробці поверхні, використанню різних видів захисних покриттів в тому числі полімерного, монтажне та складальне виробництво [17].

Загальні відомості про підприємство відображені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1– Загальні відомості про підприємство

1	Повна назва підприємства	ПрАТ «Конотопський хлібокомбінат»
2	Адреса підприємства, поштовий індекс	вул.Пост-Волинська б.5, м.Київ, 03061 Україна,
3	Керівник підприємства (ПІБ)	Кобилінський Л.Е.
4	Код за КВЕД, назва	27.12.Виробництво електророзподільої та контрольної апаратури

Трудовий потенціал підприємства характеризується високою кваліфікацією. Керівництво підприємства постійно турбується про підвищення кваліфікації свого персоналу.

ПрАТ «Леокон» має широкі ринки збуту своєї продукції. Крім України підприємство постачає свою продукцію на ринки Білорусі та Словачії.

На підприємстві лінійно-функціональна структура управління, що дозволяє ефективно використовувати можливості трудового потенціалу. Значна увага приділяється дотриманню працівниками техніки безпеки, так як промислові підприємства завжди є об'єктами підвищеної небезпеки.

Регулювання трудових відносин на підприємстві, в тому числі питання прийняття на роботу та звільнення, регулювання питань пов'язаних з режимом праці та відпочинку базуються на угодах про умови праці. Умови контрактів не повинні погіршувати положення працівників підприємства, у порівнянні з умовами, які передбачені діючим законодавством України. Питання оплати праці, соціального страхування теж регламентуються законодавством України.

2.2. Структура трудового потенціалу підприємства

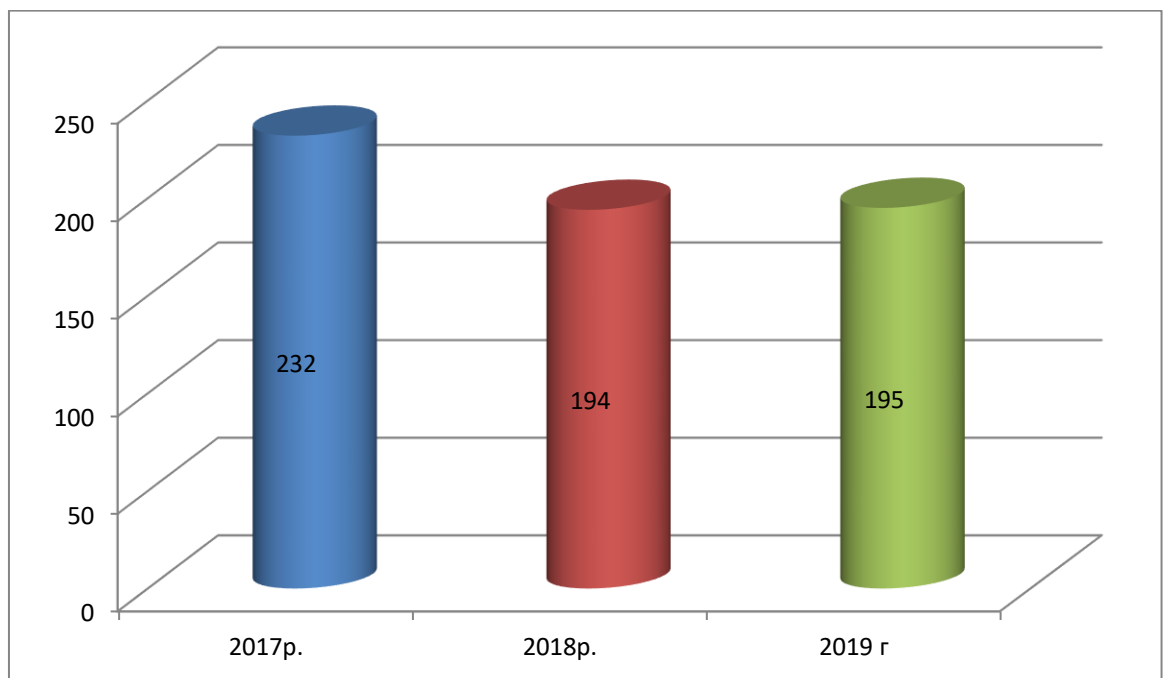
Проведемо оцінку трудового потенціалу на прикладі ПрАТ «Леокон». Трудовий потенціал ПрАТ «Леокон» включає потенціал усіх її працівників. Трудовий потенціал працівника має складну будову. З одного боку, це сукупна здатність фізичних і духовних засобів окремого працівника для досягнення заданих результатів діяльності. З іншої – здатність удосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові завдання, що виникають в результаті змін у виробництві. Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається шляхом порівняння фактичної кількості працівників по категоріях і професіях з плановою потребою. Особлива увага приділяється аналізу забезпеченості підприємства кадрами найбільш важливих професій розглянутих в таблиці 2.2.

За даними таблиці 2.2 спостерігається зменшення загальної чисельності працівників в 2018 році на 38 чол. або 16,38%, в 2019 році збільшення чисельності на 1 чол. або 0,52%. У 2018 році скорочення чисельності основних робітників сталося на 14,04%, а допоміжних робітників на 31,3%, керівників на

14,29%. Явно виражено збільшення чисельності основних робітників в 2019 році в порівнянні з 2018 роком, що є позитивним моментом (рис.1. 1).

Таблиця 2.2. – Наявність трудових ресурсів ПрАТ «Леокон»

Категорія робітників, чол.	2017р.	2018 р.	2019 р.	Абсолютний приріст		Темп росту,%	
				2018р.	2019р.	2018р.	2019р.
Середньооблікова чисельність виробничого персоналу, в т.ч.	232	194	195	-38	1	83,62	100,52
Робітники допоміжні	33	23	22	-10	-1	69,70	95,65
Робітники основні	171	147	161	-24	4	85,96	102,72
Керівники, фахівці, службовці	28	24	22	-4	-2	85,71	91,67



Рисунк 2.1. Динаміка середньооблікової чисельності працівників ПрАТ «Леокон»

Структура трудового потенціалу ПрАТ «Леокон» представлена в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3. – Структура трудового потенціалу підприємства

Категорія робітників	2017р.	2018 р.	2019р.	Структура,%			Зміна питомої ваги,%	
				2017 р.	2018р.	2019р.	2018р.	2019р.
Середньооблікова чисельність виробничого персоналу, в т.ч.	232	194	195	100,0	100,0	100,0	–	–
Робітники допоміжні	33	23	22	14,22	11,86	11,28	-2,37	-0,57
Робітники основні	171	147	151	73,71	75,77	77,44	2,07	1,66
Керівники, фахівці, службовці	28	24	22	12,07	12,37	12,31	0,30	-0,06

У структурі чисельності працівників найбільшу долю в 2017 році складають основні робітники 73,71%; керівники, фахівці, службовці - 12,07%. Частка основних робітників збільшилася в 2018 році на 2,07%, частка керівників, фахівців і службовців збільшується в 2018 р. на 0,3%, а в 2019 р. зменшується на 0,06%, що є позитивним моментом в діяльності ПрАТ «Леокон» (рис.2. 2).

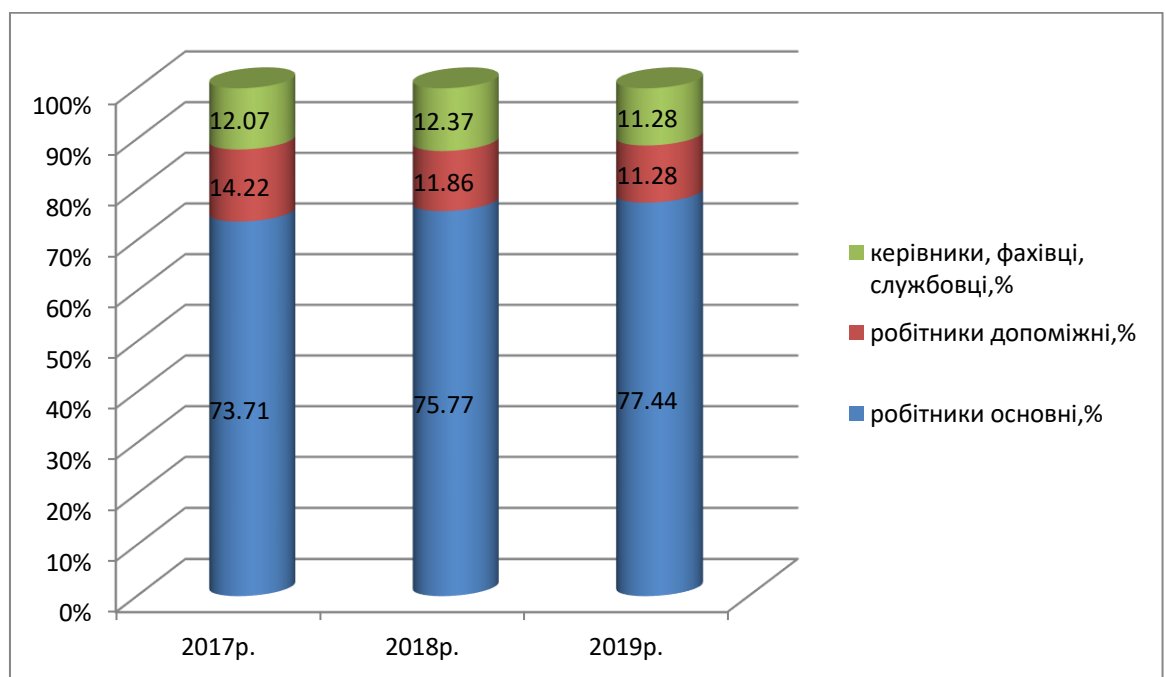


Рисунок 2.2. Структура трудового потенціалу ПрАТ «Леокон»

Для оцінки трудового потенціалу необхідно також проаналізувати якісний склад трудових ресурсів ПрАТ «Леокон» за 2017-2019 рр. (табл.2.4). Аналіз професійного і кваліфікаційного рівня робітників робиться шляхом зіставлення чисельності по розрядах з необхідною для виконання кожного виду робіт по ділянках і підприємстві в цілому.

Таблиця 2.4. – Склад робітників по рівню кваліфікації підприємства

Розряд робітників	Середньооблікова чисельність робітників, чол.					
	2017р.		2018р.		2019р.	
	Чол.	Питома вага,%	Чол.	Питома вага,%	Чол.	Питома вага,%
I	–	–	–	–	–	–
II	11	5,39	8	4,71	8	4,62
III	68	33,33	67	39,41	69	39,88
IV	87	42,65	75	44,12	77	44,51
V	30	14,71	15	8,82	5	8,67
VI	8	3,92	5	2,94	4	2,31
Всього	204	100,0	170	100,0	173	100,0
Середній тарифний розряд робітників $P \cdot Ч / \Sigma Ч$	3,55		3,66		3,64	

Для оцінки відповідності кваліфікації робітників складності виконуваних робіт на підприємстві порівнюються середні тарифні розряди робітників. Таким чином, з розрахунків видно, що середній тарифний коефіцієнт 2018 року вище за 2017 рік на 0,11, а в 2019 році на 0,02 нижче, ніж в 2018 році, що безумовно знижує ефективність роботи. Тому необхідно в плані підготовки і перепідготовки робочих кадрів передбачити підвищення кваліфікації робочих потрібних спеціальностей.

Склад робітників по рівню кваліфікації ПрАТ «Леокон» у 2019 р. представлений в таблиці 2.5.

Як видно за даними таблиці 2.5 планова потреба підприємства в робітниках складає 189 чоловік, а фактична наявність робітників складає 173 людини, тобто підприємство кадрами забезпечено не повною мірою, має місце дефіцит кадрів у розмірі 16 чоловік (173-189).

Таблиця 2.5. – Склад робітників по рівню кваліфікації у 2019 р.

Розряд робітників	2019 р.	
	План	Факт
I		–
II	6	8
III	64	69
IV	77	77
V	39	15
VI	3	4
Всього	189	173
Середній тарифний розряд робітників	3,84	3,64

Середній тарифний розряд фактичний нижче планового на 0,2 (3,64 - 3,84), що свідчить про невідповідність кваліфікації робітників рівню виконуваних робіт. Кваліфікаційний рівень працівників ПрАТ «Леокон» багато в чому залежить також від їх віку і освіти. Тому в процесі аналізу розглянемо зміни у складі працівників за віковою ознакою і освітою (таблиці 2.6-2.7).

Структура працівників ПрАТ «Леокон» за віком представлена на рис.2 3.

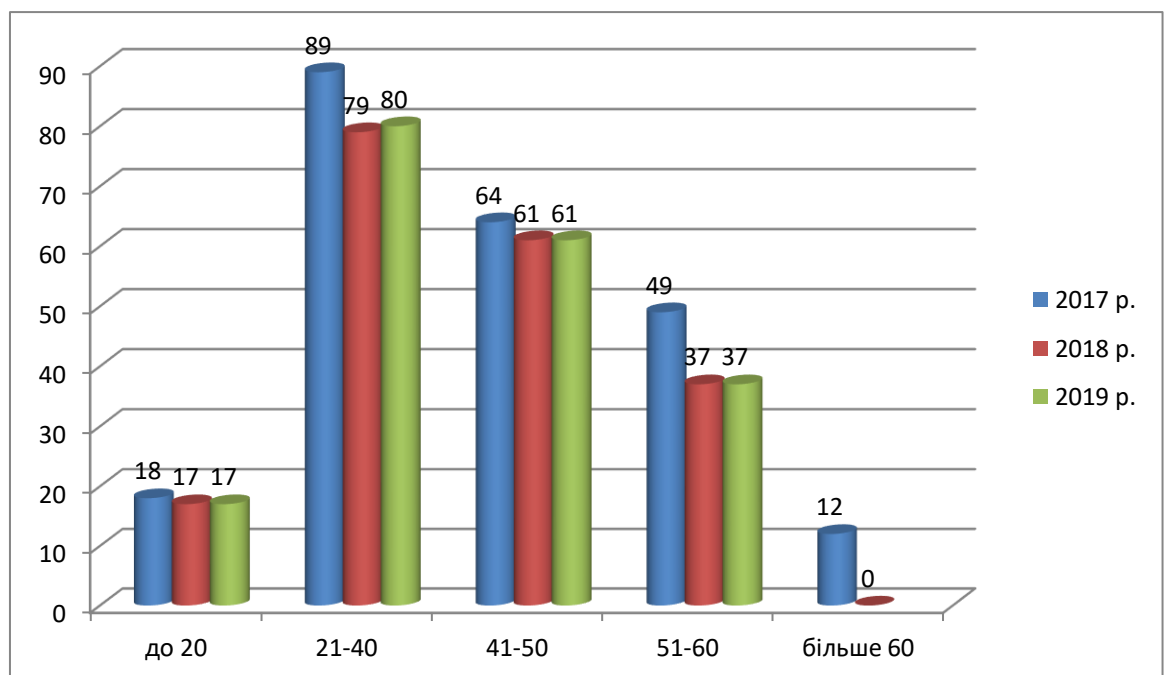


Рисунок 2.3. Вікова структура робітників

Таблиця 2.6. – Вікова структура трудових ресурсів підприємства ПрАТ «Леокон»

Вік	2017р.		2018р.		2019 р.		Зміни, %	
	Чол.	Питома вага, %	Чол.	Питома вага, %	Чол.	Питома вага, %	2018р.	2019 р.
До 20	18	7,76	17	8,76	17	8,72	1,00	-0,04
21-40	89	38,36	79	40,72	80	41,03	2,36	0,30
41-50	64	27,59	61	31,44	61	31,28	3,86	-0,16
51-60	49	21,12	37	19,07	37	18,97	-2,05	-,0,10
Більше 60	12	5,17	–	–	–	–	-5,17	–
Всього	232	100,0	194	100,0	195	100,0	–	–

Як видно з рис.2.3. відбувається зменшення чисельності фахівців в усіх вікових групах, позитивним моментом є скорочення трудових ресурсів у віці більше 60 років. Структура трудових ресурсів за освітою представлена в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7. – Освітня структура трудових ресурсів підприємства ПрАТ «Леокон»

Освіта	2017р.		2018р.		2019 р.		Зміни, %	
	Чол.	Питома вага, %	Чол.	Питома вага, %	Чол.	Питома вага, %	2018р.	2019 р.
Вища	75	32,33	72	37,11	72	36,73	4,79	-0,38
Середня технічна	123	53,02	101	52,06	103	52,55	-0,96	0,49
Середня професійна	28	12,07	21	10,82	20	10,71	-1,24	-0,11
Середня	6	2,59	0	0	0	0	-2,59	0
Всього	232	100,0	194	100,0	195	100,0	0,	0

За даними таблиць 2.6-2.7. можна зробити висновок про те, що якісний склад трудових ресурсів підприємства покращується, збільшується в 2019 році в порівнянні з 2018 роком частка фахівців з середньою технічною освітою, а також відбувається збільшення частки молодих фахівців. У 2019 році спостерігається скорочення працюючих з вищою освітою, скорочення числа

працюючих з середньою професійною освітою. Структура працівників ПрАТ «Леокон» за освітою представлена на рис. 2.4.

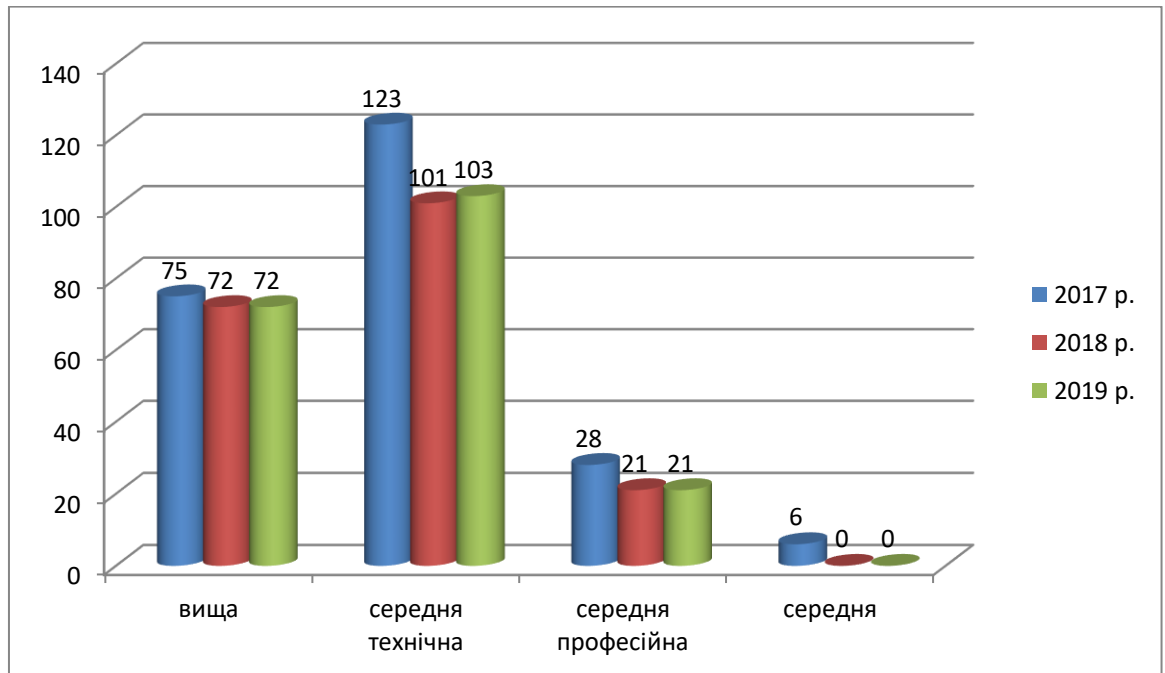


Рисунок 2.4. Структура працівників ПрАТ «Леокон» за освітою

Статеву структуру працівників ПрАТ «Леокон» представлена в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8. – Статеву структуру працівників у 2019 р.

Стать	Чисельність,чол.	Структура,%
Жіноча	93	47,69
Чоловіча	102	52,31
Всього	195	100,0

Як видно із таблиці 2.8. в статевій структурі підприємства переважають чоловіки (на 4,62%), що пояснюється сферою діяльності.

2.3. Аналіз руху робочої сили та продуктивності праці на підприємстві

Оскільки зміни якісного складу відбувається в результаті руху робочої сили, то цьому питанню необхідно при аналізі приділити велику увагу. Дані для аналізу представлені в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9. – Дані про рух робочої сили підприємства за 2017-2019 рр.

	Показники	2017р.	2018 р.	2019 р.	Абсолютні зміни		Темп росту,%	
					2018 р.	2019 р.	2018р.	2019 р.
1	Об'єм продукції, млн. грн.	18,86	13,52	15,98	-43,4	34,6	75,70	125,59
2	Середньооблікова чисельність працівників, чол.	232	194	195	-38	1	83,62	100,52
3	Чисельність працівників на початок року, чол.	270	194	194	-76	0	71,85	100,0
4	Чисельність працівників на кінець року, чол.	194	194	196	0	2	100,0	101,03
5	Прийнято працівників за рік, чол.	12	15	5	3	-10	125,0	33,33
6	Вибуло працівників за рік, чол.	88	15	3	-73	-12	17,05	20,0
7	В т.ч. звільнено за порушення трудової дисципліни, по власному бажанню	24	5	3	-19	-2	20,83	60,0
8	Загальна кількість прийнятих і звільнених працівників, чол.	88	15	3	-73	-12	17,05	20,0
9	Коефіцієнт обороту з прийняття працівників (р.5/р.2·100),%	5,17	7,73	2,56	2,56	-5,17	149,52	33,12
10	Коефіцієнт обороту зі звільнення працівників (р.6/р.2·100),%	37,93	7,73	1,54	-30,2	-6,19	20,38	19,92
11	Коефіцієнт плинності кадрів (р.7/р.2·100),%	10,34	2,57	1,54	-7,77	-1,03	24,85	59,92
12	Коефіцієнт загального обороту робочої сили (р.8/р.2·100),%	43,10	15,46	4,10	-27,64	-11,36	35,87	26,52

Зміна якісного і кількісного складу вимірюється коефіцієнтами по прийому і вибуттю кадрів, а також плинності і загального обороту робочої сили. На основі проведених розрахунків можна зробити наступні висновки про рух робочої сили в 2018 році в порівнянні з 2017 р. - коефіцієнт обороту по прийому збільшився на 2,56%, по звільненню знизився на 30,2 %. В 2019 році спостерігається різке скорочення коефіцієнта плинності кадрів. Так з 2017 року по 2018 рік значення цього коефіцієнта знизилося з 10,34% до 1,54%, при цьому значення коефіцієнта загального обороту за аналізований період знизилося на 11,36% (рис.2.5).

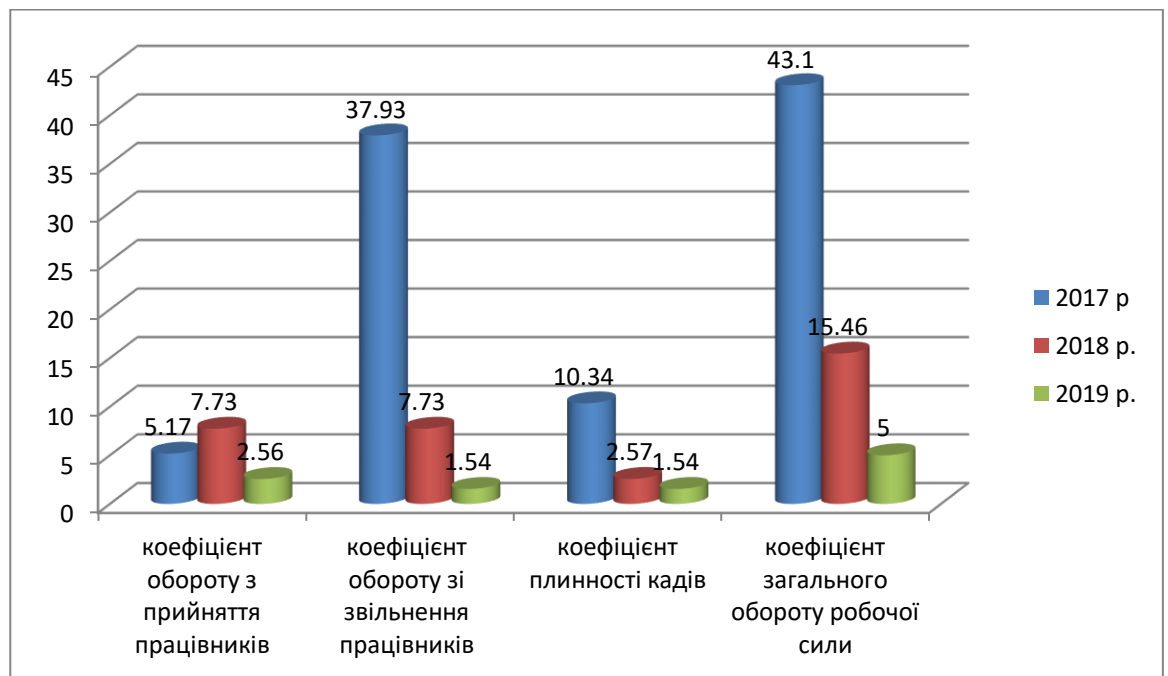


Рисунок 2.5. Динаміка коефіцієнтів руху робочої сили, %

Показники руху робочої сили ПрАТ «Леокон» знижуються, на зниження цих показників вплинуло скорочення загального числа прийнятих і звільнених працівників за 2018-2019 рр. Один і той же результат в процесі виробництва може бути отриманий при різній мірі ефективності праці. Міра ефективності праці в процесі виробництва дістала назву продуктивності праці. Іншими словами, під продуктивністю праці розуміється його результативність або здатність людини виробляти за одиницю робочого часу певний об'єм продукції.

На робочому місці на підприємстві продуктивність праці визначається кількістю продукції, яку виробляє робітник за одиницю часу (виробіток), або кількістю часу, що витрачається на виготовлення одиниці продукції (трудомісткість).

Для оцінки рівня продуктивності праці застосовуються наступні показники: середньорічний, середньоденний, середньогодинний виробіток продукції на одного працюючого у вартісному вираженні. Визначимо середньорічний виробіток в ПрАТ «Леокон» за 2017-2019 рр. (табл.2.10).

Таблиця 2.10. – Розрахунок продуктивності праці працівників підприємства

Показник	2017р.	2018р.	2019р.	Абсолютні зміни		Темп росту,%	
				2018 р.	2019р.	2018 р.	2019 р.
Об'єм продукції, млн. грн.	18,86	13,52	14,98	-5,38	1,46	71,69	110,8
Середньооблікова чисельність працівників. чол.	232	194	195	-38	1,0	83,62	100,52
Виробіток. млн.грн./чол..	0,081	0,07	0,077	-0,011	0,007	86,41	110,0

Таким чином, можна зробити висновок про те, що продуктивність праці в 2018 році в порівнянні з 2017 роком знизилася на 14,17%, а в 2019 році підвищилася на 10,23% (рис. 2.6).

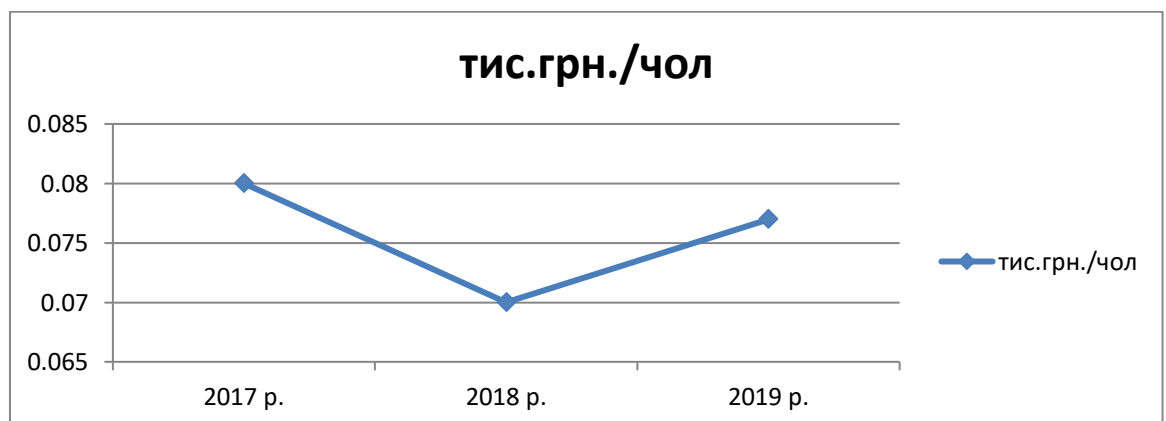


Рисунок 2.6. Динаміка продуктивності праці

РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРАТ «ЛЕОКОН»

3.1. Роль продуктивності праці в підвищенні ефективності діяльності підприємства

Для того, що з'ясувати необхідність та значення підвищення продуктивності праці для підвищення ефективності роботи підприємства визначимо залежність продуктивності праці від рівня кваліфікації працівників (табл.3.1).

Таблиця 3.1. – Залежність продуктивності праці від рівня кваліфікації

Показник	2019р.	
	Розряд 4	Розряд 5
Чисельність пресувальників,чол.	6	1
Продуктивність праці, тис. грн./чол.	237,4	365,6
Чисельність зварювальників, чол.	12	4
Продуктивність праці, тис. грн./чол.	291,0	386,1

Як видно із таблиці 3.1., підвищуючи чисельність кваліфікованих працівників, збільшуємо і продуктивність праці на підприємстві, тим самим, підвищується випуск продукції. (табл. 3.2).

Таблиця 3.2. – Дані показників ефективності праці робітників

Показник	2019 р.		Прогноз	
	Розряд 4	Розряд 5	Розряд 4	Розряд 5
Чисельність пресувальників,чол.	6	1	1	6
Випуск продукції, тис. грн./чол.	1424,4	365,6	237,4	2193,6
Продуктивність праці, тис. грн./чол.	237,4	365,6	237,4	365,6
Чисельність зварювальників, чол.	12	4	7	9
Випуск продукції, тис. грн./чол.	3492	1544,4	2031	3474,9
Продуктивність праці, тис. грн./чол.	291,0	386,1	291,0	386,1

Направимо на підвищення кваліфікації 5 чоловік пресувальників, 5 чоловік зварювальників. Витрати на навчання робітників в цеху в 2019 році представлені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3. – Витрати на навчання робітників на ПрАТ «Леокон» у 2019 р.

Витрати	Сума,грн.	Чисельність працівників, що навчаються, чол.	Всього витрат, грн.
Курси підвищення кваліфікації пресувальників	620	5	3100
Курси підвищення кваліфікації зварювальників	670	5	3350
Всього		10	6450

Разом ефект від реалізації заходу виражений у збільшенні випуску продукції і складе:

$$(237,4+2193,6) - (1424,4+365,6)=641,4$$

$$(3474,9+2031) - (1544,4+3492)=469,5$$

$$(641,1 + 469,5) - 6,45 = 1104,1 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином, продуктивність праці робітників підприємства збільшиться на $1104,1 / 173 = 6,38$ тис. грн./ чол. Розрахунок продуктивності праці працівників ПрАТ «Леокон» представлений в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4. – Розрахунок продуктивності праці працівників ПрАТ «Леокон»

Показник	2019 р.	Прогноз	Абсолютні зміни	Темп росту,%
Об'єм продукції, млн. грн.	14,98	15,08	0,1	100,67
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	195	195	–	100
Виробіток млн. грн. /чол.	0,077	0,0775	0,5	100,64

Таким чином продуктивність праці працівників підприємства збільшиться на 0,5 млн. грн./ чол. або на 0,64%. Підвищення кваліфікації робітників зрештою вплине на рівень продуктивності праці працівників на підприємстві.

В результаті підвищення кваліфікації робітників зміниться і середній тарифний розряд робітників на підприємстві. Динаміка середнього тарифного розряду представлена в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5. – Склад робітників по рівню кваліфікації у 2019 р.

Розряд робітників	2019 р.	
	Факт	Прогноз
I	–	–
II	8	8
III	69	69
IV	77	72
V	15	20
VI	4	4
Всього	173	173
Середній тарифний розряд робітників	3,64	3,67

В результаті підвищення кваліфікації робітників середній тарифний розряд робітників в цеху збільшився на 0,03. Тобто підвищення освітнього рівня працівників, і, як наслідок, результатів праці дає можливість вдосконалення трудового потенціалу і підвищення ефективності діяльності ПрАТ «Леокон». Таким чином, оцінка трудового потенціалу сучасної організації – це систематичний, організований, керований процес, націлений на інтенсифікацію і оптимізацію праці персоналу, організацію здорової конкуренції між працівниками, дотримання принципів відкритості управління і соціальної справедливості.

3.2. Напрями розвитку трудового потенціалу підприємства

Трудовий потенціал як правило пов'язаний з існуючими тенденціями зростання підприємства, оскільки успішна організація має додаткові можливості інвестування в людський капітал. Формування додаткових

конкурентних переваг підприємства вимагає кваліфікованих кадрів, що робить вплив на зростання показників, що характеризують трудовий потенціал і у результаті сприяють ефективній діяльності підприємства.

Одним із напрямів підвищення розвитку трудового потенціалу є мотиваційний вплив. Мотиви здійснюють вплив на ефективність діяльності персоналу підприємства. Вони залежать від багатьох факторів, що визначають відношення працівника до праці. Можна виділити наступні фактори мотивації до праці: вид діяльності, технології, умови і оплата праці, кваліфікація, освіта працівника, стаж трудової діяльності, інформованість, трудові взаємовідносини [18, с.238]. Трудовий потенціал потребує постійного поглиблення знань, практичних навичок, здібностей. Все це відіграє важливу роль при реалізації інноваційної політики організації.

Ефективне управління трудовим потенціалом на ПрАТ «Леокон» повинно включати три основні фази: формування, розвиток і використання. Мета управління трудовим потенціалом підприємства - звести до мінімуму долю нереалізованих можливостей робочої сили. Воно повинне ґрунтуватися на дотриманні наступних чотирьох принципів:

- 1) відповідність трудового потенціалу підприємства характеру, об'єму і складності виконуваних трудових функцій і видів робіт;
- 2) обумовленість структури трудового потенціалу підприємства матеріально-речовим чинникам виробництва;
- 3) забезпечення ефективного використання трудового потенціалу підприємства;
- 4) створення умов для професійно-кваліфікаційного просування робітників і розширення їх виробничого профілю [19, с.133].

Про повне використання трудового потенціалу підприємства ПрАТ «Леокон» можна говорити при одночасному обліку вимог усіх чотирьох принципів. В цьому випадку створюються умови, що дозволяють здійснювати модернізацію виробництва, не допускаючи розриву між рівнями техніки,

технології і кваліфікації персоналу, і реалізувати усі потенційні можливості працівників.

Система роботи по формуванню трудового потенціалу включає: процес комплектування ядра колективу, здатного постійно підтримувати оптимальний рівень трудового потенціалу організації; створення умов, сприяючих адаптації працівника на підприємстві, формуванню його різноманітних зв'язків на підприємстві, а також здійснення заходів, що запобігають появі незадоволення працівника своїм положенням [20, с.35].

Таким чином, формування трудового потенціалу є з одного боку - самостійний процес, що розпочинається з визначення потреби в персоналі і що закінчується наявністю в організації персоналу, що відповідає усім вимогам цієї організації і що є джерелом її подальшого розвитку, а з іншого боку - це частина єдиного процесу, де формування трудового потенціалу є лише першим ступенем, на основі котрого відбувається подальший розвиток і використання персоналу організації [21, с.423].

Ступінь і спрямованість дії на трудовий потенціал працівників багато в чому визначає вектор економічного розвитку підприємства. В той же час, ефект будь-яких змін на підприємстві, будь то впровадження нових технологій або прогресивні організаційно-економічні перетворення, може бути досягнутий тільки при відповідному підкріпленні людськими ресурсами. Люди представляють конкурентне багатство підприємства, яке потрібно розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей.

Сьогодні у всьому світі конкурентоспроможність підприємства, разом з технологіями і методами організації виробництва, визначають забезпеченість кваліфікованою робочою силою, міра мотивації персоналу, організаційні структури і форми роботи, що дозволяють досягти високого рівня конкурентоспроможності працівників і ефективніше використати їх трудовий потенціал.

Таким чином, тільки на перетині трьох складових (конкурентоздатні технології, конкурентоздатні методи організації виробництва і праці,

конкурентоздатний персонал) можливе досягнення конкурентоспроможності підприємства в цілому, що, у свою чергу, є запорукою його ефективної роботи.

Проблема розвитку трудового потенціалу не менш актуальна і на рівні окремо взятого конкретного працівника. Зміни, що відбуваються в економіці і політиці на різних рівнях управління, з одного боку, створюють великі можливості для розвитку особистості, з іншого боку, вносять значну міру невизначеності в його життя. Ринок, створюючи гнучку систему мотиваційних механізмів інтенсивної і високопродуктивної праці, в той же час не гарантує права на працю, доход, освіту, соціальний захист, здоров'я і т. д. У таких умовах міра соціальної стійкості окремих працівників, а також соціально-професійних груп, визначається в першу чергу рівнем їх конкурентоспроможності, багато в чому залежить від розвитку у працівників певних якісних характеристик трудового потенціалу [20, с.36].

Високий рівень конкурентоспроможності працівників, з одного боку, є однією з умов ефективної діяльності підприємства. З іншого боку, він забезпечує його володарям певний рівень особистої економічної безпеки і соціальної стійкості. Ефективно працюючі, конкурентоздатні підприємства є запорукою економічно ефективної держави, що, у свою чергу, є фундаментальною основою економічної безпеки країни [20, с.422].

Таким чином, завдання розвитку трудового потенціалу не знаходиться не лише в площині трудових стосунків, але безпосередньо торкається проблеми національної безпеки. Низький рівень розвитку трудового потенціалу, недовикористання або нераціональне його використання на будь-якому рівні є не менш серйозною загрозою економічним інтересам і національній безпеці в цілому, чим природні катастрофи, загрози глобального і транснаціонального характеру.

Необхідно відмітити, що трудовий потенціал пов'язаний з ефективністю праці, яка може бути досягнута при реалізації трудового потенціалу окремою людиною або суспільством за певних умов, досягнення максимальної віддачі працівника. Причому створення умов для найбільш продуктивної праці

залежить не лише від окремих підприємств, а багато в чому, від політики держави. Якщо держава забезпечить можливість створення умов для повної реалізації і постійного розвитку професійно-кваліфікаційного, психофізіологічного, творчого, мотиваційного, морального потенціалів працівників в масштабах усієї країни, на основі проведення відповідної політики, то можна розраховувати і на максимальну віддачу трудового потенціалу в цілому [22, с.188].

Нині одним з головних завдань, пов'язаних зі збереженням трудового потенціалу, стає підвищення якості життя взагалі і якості трудового життя зокрема. Розробка регулюючих заходів, спрямованих на трудовий потенціал, повинна мати під собою теоретичну основу, що акумулює кращі досягнення економічної і управлінської думки, що визначає застосовність існуючих концепцій і моделей до сучасних умов, що пояснює нові явища у сфері праці. Потреба в такій теоретичній основі, в науковому осмисленні процесу формування і розвитку трудового потенціалу, в розробці нових методичних основ оцінки цього потенціалу, що враховують особливості впливу сукупності політико-правових, соціально економічних, демографічних, науково-технічних і інших чинників, стає все більш і більш нагальним. Розвиток трудового потенціалу в динамічних умовах сучасної економіки вимагає нових підходів, адекватних соціально-економічним трансформаціям.

ВИСНОВКИ

Виконавши дипломну роботу, можна зробити наступні висновки:

1. На думку більшості вчених «трудоий потенціал» - це сукупність особових властивостей, як природжених, так і придбаних в процесі трудової діяльності. При розгляді компонентів трудового потенціалу підприємства можна виділити наступні складові: кадрову, професійну, кваліфікаційну, організаційну.

2. Оцінка трудового потенціалу працівника повинна передбачати визначення кількості, якості, відповідності і міри використання цього потенціалу в цілях підприємства. Кількісно трудовий потенціал підприємства можна оцінити за системою показників, що включає, у тому числі, наступні складові: чисельність трудового потенціалу; законодавчо встановлена тривалість робочого часу (у день, тиждень, місяць і рік), статевовікова та кваліфікаційна структура.

До найчастіше згадуваних компонентів трудового потенціалу, відносять наступні: здоров'я, освіта, вік, стаж роботи, досвід, використання ресурсів робочого часу, трудова дисципліна, ефективність праці (рентабельність), професіоналізм, організованість, відповідальність, творчий потенціал, інноваційність, активність, рівень конфліктності.

3. Приватне акціонерне товариство (ПрАТ) «Леокон» було створено на базі заводу з виготовлення електромонтажних конструкцій, який свого часу був заснований у 1957 році. Підприємство виробляє електрощитові обладнання та металоконструкції для промислового і цивільного будівництва. Підприємство обладнане сучасним обладнанням для випуску продукції, це дає можливість виготовляти металеві конструкції високої складності і постійно бути конкурентоспроможним на ринку.

4. Трудовий потенціал ПрАТ «Леокон» включає потенціал усіх її працівників. Трудовий потенціал працівника має складну будову. Спостерігається зменшення загальної чисельності працівників підприємства в

2018 році на 38 чол. або 16,38%, в 2019 році збільшення чисельності на 1 чол. або 0,52%. У структурі чисельності працівників найбільшу долю складають основні робітники. Середній тарифний розряд фактичний нижче планового на 0,2 (3,64 - 3,84), що свідчить про невідповідність кваліфікації робітників рівню виконуваних робіт. Позитивним моментом є скорочення трудових ресурсів у віці більше 60 років. Якісний склад трудових ресурсів підприємства покращується, збільшується в 2019 році в порівнянні з 2018 роком частка фахівців з середньою технічною освітою, а також відбувається збільшення частки молодих фахівців. В статевій структурі підприємства ПрАТ «Леокон» переважають чоловіки (на 4,62%), що пояснюється сферою діяльності.

5. Показники руху робочої сили ПрАТ «Леокон» знижуються, на зниження цих показників вплинуло скорочення загального числа прийнятих і звільнених працівників за 2018-2019 рр. Продуктивність праці в 2018 році в порівнянні з 2017 роком знизилася на 14,17%, а в 2019 році підвищилася на 10,23%.

6. Підвищуючи чисельність кваліфікованих працівників, збільшуємо і продуктивність праці на підприємстві, тим самим, підвищується випуск продукції. Підвищення освітнього рівня працівників, і, як наслідок, результатів праці дає можливість вдосконалення трудового потенціалу і підвищення ефективності діяльності ПрАТ «Леокон».

7. Одним із напрямів підвищення розвитку трудового потенціалу є мотиваційний вплив. Ефективне управління трудовим потенціалом на ПрАТ «Леокон» повинно включати три основні фази: формування, розвиток і використання. Нині одним з головних завдань, пов'язаних зі збереженням трудового потенціалу, стає підвищення якості життя взагалі і якості трудового життя зокрема. Розробка регулюючих заходів, спрямованих на трудовий потенціал, повинна мати під собою теоретичну основу, що акумулює кращі досягнення економічної і управлінської думки, що визначає застосовність існуючих концепцій і моделей до сучасних умов, що пояснює нові явища у сфері праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бугас В. В., Науменко О. М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: <http://ojs.dsau.dp.ua/index.php/efektyvna-ekonomika/article/view/1002> (дата звернення: 18.05.2020).
2. Бегма П. О. Сутність трудового потенціалу як соціально-економічної категорії. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2015. № 2(71). С. 130–137.
3. Ганіч Л. В. Дослідження поняття “трудовий потенціал” в умовах ринкової економіки. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2013. № 1. С. 86–90
4. Гриньова В. М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. К: Знання, 2010. 310 с.
5. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Знання, 2011. 390 с.
6. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник. К.: Кондор, 2006. 462 с.
7. Кальєніна Н. В. Сутність категорії „трудовий потенціал підприємстві. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2008. № 3. С. 111–115.
8. Яковенко Р. В. Людський потенціал: економічний зміст, структура та характеристика. *Зовнішня торгівля: право та економіка*. 2008. № 5 (40). С. 126–130.
9. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2010. №4(8). С. 90–95.
10. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. № 9. С. 200–203.

11. Матюха М. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник для дистанційного навчання. К.: Університет«Україна», 2007. 306 с.
12. Верхоглядова Н. І., Русинко М. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. *Інноваційна економіка: Всеукраїнський науково-виробничий журнал*. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_4/37.pdf (дата звернення: 28.05.2020).
13. Акулов М.Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
14. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. К.: Центр навч. літ-ри, 2005. 352 с.
15. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 316 с.
16. Галаз Л. В. Методичні підходи щодо аналізування впливу зовнішніх чинників на формування трудового потенціалу підприємства. *Вісник Львівської політехніки*. 2009. № 640. С. 38 – 47.
17. Приватне акціонерне товариство (ПрАТ) «Леокон» URL: https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/04012000/ (дата звернення: 28.05.2020).
18. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.
19. Захарова О.В. Обґрунтування ефективності витрат на професійне навчання з метою забезпечення розвитку персоналу. *Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць*. Одеса: ОДЕУ, 2008. Вип. 32. С. 132–138.
20. Гавриленко Я. В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства. *Збірник наукових праць ЧДТУ*. 2019. Вип. 52. С. 30–38.
21. Ладунка І. С., Буркова М. С. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 14. С. 421–425.
22. Чухрай Н. Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове та логістичне забезпечення: монографія. Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2002. 316 с.