



Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет  
Шосткинський інститут

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ  
ТА УПРАВЛІННЯ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

Індивідуальна тема: Ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві

---

Спеціальність 051 «Економіка»

Завідувач кафедри: \_\_\_\_\_ / Тур О. М. /

Керівник роботи: \_\_\_\_\_ / Карінцева О. І. /

Виконавець: \_\_\_\_\_ / Щерба В. В. /  
П.І.Б.

**Шостка 2020**

## Зміст

Реферат.....	3.
Вступ .....	4
1 Трудові ресурси: теоретичні положення .....	6
1.1 Сутність і зміст поняття “трудові ресурси” .....	6
1.2 Основні принципи та методика планування праці підприємства.....	10
2 Нормування праці та її ефективність .....	12
2.1 Нормування праці: робочий час, класифікація втрат робочого часу .....	12
2.2 Ефективність праці .....	17
3 Аналіз ефективності використання трудових ресурсів в КМС-121...	21
3.1 Загальна характеристика об’єкту дослідження .....	21
3.2 Аналіз стану і забезпеченості підрозділу трудовими ресурсами.....	23
3.3 Аналіз продуктивності праці .....	27
Висновки .....	31
Список використаних джерел .....	33

## ЗМІСТ

## РЕФЕРАТ

Бакалаврська робота на тему «Ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві» містить 32 сторінки тексту; 3 розділи; 1 рисунок; 2 таблиці; 5 формул; список використаної літератури із 28 джерела .

Мета даного дослідження – дослідження ефективного механізму використання трудових ресурсів на сучасному підприємстві.

Об'єктом дослідження є показники, що визначають використання трудових ресурсів, розробка системи нормативів і як результат можливість підвищення виробітку і відповідно зниження трудомісткості виробництва.

Методи дослідження – логічне узагальнення, абстрактного мислення, аналітичний, статистичний.

У першому розділі роботи «Трудові ресурси: теоретичні положення» аналізується сутність, види трудових ресурсів та підходи до планування росту продуктивності праці.

У другому розділі роботи «Нормування праці та її ефективність» здійснено аналіз сучасного стану нормування праці підприємства залізничного транспорту та виявлено основні резерви підвищення ефективності праці.

У третьому розділі роботи «Аналіз ефективності використання трудових ресурсів в КМС-121» проведено аналіз використання трудових ресурсів на прикладі Колійної машинної станції № 121 .

Ключові слова: трудові ресурси, планування праці, заробітна плата, продуктивність праці, ефективність праці , трудовий потенціал.

## Вступ

У нинішніх кризових економічних умовах підвищення ефективності функціонування вітчизняної економіки залежить, головним чином, від ефективності економіки праці. Процеси реформування економіки України зумовлюють необхідність використання адекватних ринковим умовам механізмів регулювання всіх сфер життєдіяльності суспільства і особливо сфери праці. Роль і місце економіки праці визначаються підвищенням значущості ефективного використання людських і матеріальних ресурсів, задіяних у створенні суспільного продукту.

Удосконалення управління трудовими ресурсами виступає одним зі центральних завдань науки і практики державного управління. Як засвідчує історія суспільного розвитку, найбільш багатими, цивілізованими є країни світу, в яких створені умови для формування, найкращого використання людських ресурсів, їх відтворення і збагачення; країни, де високо цінується праця і здійснюється постійна турбота про підвищення її ефективності.

Трудові ресурси визначають стан і перспективу економічного та соціального прогресу будь-якої країни. Водночас саме сфера праці залишається нині тією ланкою національного господарства України, в якій найбільшою мірою акумулюється соціально-економічні проблеми. Це, насамперед, дисбаланс між попитом та пропозицією праці, високий рівень безробіття, низька ефективність праці, заробітна плата, і, як наслідок, масові зовнішні трудові міграції населення, неформальна зайнятість та пов'язаний з нею низький рівень соціального захисту зайнятих у тіньовому секторі громадян. Ці та інші деструктивні явища відображають низький рівень економічної, зокрема й управлінської культури в суспільстві, неспроможність певною мірою використати трудові ресурси та забезпечити високоефективну організацію праці в країні, зокрема на підприємствах.

Завдяки раціональному використанню праці на підприємстві досягається зниження витрат виробництва, а при раціональному управлінні трудовими ресурсами на державному рівні досягається їх зниження в масштабах країни за одночасного збільшення суспільного продукту. Для ефективного використання праці необхідно мати певні економічні знання. В умовах ринкової економіки, що передбачають жорстку конкуренцію, «виживуть» ті підприємства, які зуміють грамотно та компетентно визначити вимоги ринку, забезпечити високими доходами висококваліфікованих працівників

Таким чином актуальність даної проблеми зумовлює необхідність невідкладного вирішення завдання щодо кардинального удосконалення управління трудовими ресурсами. Цього можливо досягти лише за умови його належного науково-методологічного обґрунтування.

Мета даного дослідження – дослідження ефективного механізму використання трудових ресурсів на сучасному підприємстві. На досягнення цієї мети спрямовані завдання:

- здійснити теоретико-термінологічний аналіз категорії “трудоі ресурси”;
- дослідити сутність і зміст трудових ресурсів;
- визначити основні принципи планування праці, росту її продуктивності;
- дослідити нормування праці;
- проведення аналізу використання трудових ресурсів на прикладі Колійної машинної станції № 121.

Об’єктом дослідження є показники, що визначають використання трудових ресурсів, розробка системи нормативів і як результат можливість підвищення виробітку і відповідно зниження трудомісткості виробництва.

## 1 Трудові ресурси: теоретичні положення

### 1.1 Сутність і зміст поняття “трудові ресурси”

Вихідною в дослідженні сутності явища “трудові ресурси” слугує категорія “ресурси”. Ресурси – це основні елементи виробничого потенціалу, які має у своєму розпорядженні система і які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного та соціального розвитку [11].

Трудові ресурси – економічно активне, працездатне населення, частина населення наділена фізичними і духовними здібностями для участі в трудовій діяльності.

До трудових ресурсів належать:

- населення в працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп та непрацюючих осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше у зв'язку з важкими й шкідливими умовами праці);
- працюючі особи пенсійного віку;
- працюючі особи віком до 16 років.

Згідно з українським законодавством на роботу можна приймати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови виконання легкої праці.

Зауважимо, що в Україні за останні роки склалася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки населення молодшого від працездатного і працездатного віку і збільшенням частки населення старшого працездатного віку.

Вирішальну роль у трудових ресурсах відіграє населення в працездатному віці.

Працездатне населення - це сукупність осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізіологічними даними до участі в трудовому процесі. У будь-якому суспільстві працездатне населення складається з двох груп: економічно активного та економічно неактивного населення, співвідношення між якими залежить від соціальних, економічних, політичних і демографічних умов.

Економічно активне населення - це частина населення, зайнята корисною діяльністю, що дає їй дохід. Частина економічно активного населення залежить від частини населення в працездатному віці, а також від ступеня зайнятості окремих вікових груп.

Головною умовою виробництва в будь-якому суспільстві є робоча сила. Робоча сила - здатність до праці, що визначається сукупністю біосоціальних якостей людини, єдністю психофізичних і духовних здібностей, які використовуються людиною в процесі праці.

Працездатність - сукупність фізичних і духовних властивостей людини, необхідних для суспільно-корисної праці, що формуються в результаті фізичного та культурного розвитку особистості, середньої та спеціальної освіти, оволодіння трудовими навичками та майстерністю. Працездатність залежить від віку та стану здоров'я[27].

Здатність до праці, або працездатність, обмежена певними віковими рамками, які встановлюються в кожній країні чинним законодавством, де населення поділяють на 3 групи: діти та підлітки віком до 16 років; особи працездатного віку; особи старші від працездатного віку.

Розрізняють загальну та професійну працездатність. Загальна працездатність передбачає наявність у людини фізичних, психофізіологічних, вікових та інших даних, які визначають здатність до праці і не потребують спеціальної підготовки, тобто здатність до некваліфікованої праці.

Професійна працездатність - це здатність до конкретного виду праці, що вже потребує спеціального навчання, тобто здатність до кваліфікованої праці.

Зміна природного руху населення, смертності та особливо народжуваності обумовлює відмінності в співвідношенні кількості працездатних і непрацездатних, тобто дітей і осіб, старших від працездатного віку. Чим більше непрацездатних припадає на одну особу працездатного віку за інших однакових умов, тим більш ефективними мають бути зусилля працездатного населення. Однак слід враховувати і вікову структуру непрацездатних. Якщо в цьому контингенті збільшується кількість дітей, то в майбутньому слід очікувати збільшення кількості працездатного населення; протилежною буде тенденція при збільшенні кількості осіб старшого віку

Відповідно до рекомендацій МОП і міжнародних конференцій статистиків праці все населення поділяється на економічно активне й економічно неактивне.

Економічно активне населення — це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих із безробітних, які на даний момент не мають роботи, але бажають її одержати.

Економічно неактивне населення — це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які одержують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу [8].

Використання робочої сили в процесі праці передбачає її відтворення, яке перебуває у взаємозв'язку із відтворенням суспільного продукту. Процес



відтворення робочої сили поділяється на окремі фази. Це фаза формування, фаза розподілу й перерозподілу і фаза використання.

Фаза формування характеризується:

- природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку;
- відновленням здатності до праці в існуючих працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок, тощо);
- одержання людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу й перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також по організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці.

Перерозподіл робочої сили здійснюється у вигляді її руху відповідно до попиту і пропозиції на ринку праці.

Фаза використання полягає у використанні економічно активного населення на підприємствах, в організаціях і в економіці загалом. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості населення і в ефективному використанні працівників.

Усі фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення робочої сили.

Екстенсивне відтворення означає збільшення чисельності трудових ресурсів в окремих регіонах та в країні загалом без зміни їхніх якісних характеристик.

Інтенсивне відтворення трудових ресурсів пов'язане зі зміною їхньої якості. Це — зростання освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних та розумових здібностей тощо. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення взаємно доповнюють один одного.

## 1.2 Основні принципи та методика планування праці підприємства

У системі планування на підприємстві особливе місце займає планування трудових показників. Воно здійснюється у вигляді розробки плану по праці, яка є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства. Планування трудових показників переслідує наступні цілі:

- забезпечення неухильного зростання продуктивності праці і перевищення темпів її зростання над темпами зростання середньої заробітної плати;
- досягнення економії праці і фонду заробітної плати;
- дотримання правильних співвідношень в заробітній платні окремих категорій працівників відповідно до кількості і якості їх праці при встановленому розмірі загального фонду заробітної плати;
- посилення матеріальної зацікавленості кожного працівника і колективу в цілому в поліпшенні техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства;
- забезпечення потреби в кадрах необхідної кваліфікації, а також підвищення кваліфікації працівників підприємства;
- встановлення оптимального співвідношення (пропорцій) в чисельності персоналу по функціях виробництва, обслуговування і управління.

Основою для розробки плану по праці є:

- виробнича програма;
- план підвищення ефективності виробництва;
- норми і нормативи витрат праці і зарплати.

План по праці складається з двох розділів: промислово-виробнича діяльність і непромислова група;

Перший розділ включає наступні планові показники:

- зростання продуктивності праці (планується в грошових одиницях і у відсотках до попереднього періоду);
- норматив витрат зарплати на одиницю продукції по показнику, застосовуваному для планування продуктивності праці;

- фонд заробітної плати;
- фонд матеріального заохочення;
- середня заробітна плата з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення;
- фонд зарплати необлікового (нештатного) складу.

Чисельність, фонд і середня заробітна плата плануються по категоріях працівників.

По розділу «непромислова група» плануються три показники: чисельність працівників, фонд заробітної плати і середня зарплата.

Додатками до плану по праці є:

- розрахунки планового балансу робочого часу одного робітника;
- продуктивність праці по чинниках;
- чисельність і фонд зарплати допоміжних робітників;
- трудомісткість продукції, що випускається;
- план підготовки і підвищення кваліфікації кадрів підприємства;
- розбивка показників непромислової групи по господарствах: дитячі сади і установи, капремонт будівель і споруд господарським способом і ін [5].

Складання планів, як правило, повинне здійснюватися за наступною схемою:

- аналіз показників за попередній період, оцінка очікуваного виконання плану і виявлення наявних резервів;
- визначення головних завдань і розробка основних показників плану;
- ув'язка і збалансування всіх розділів і елементів плану.

## 2 Нормування праці та її ефективність

### 2.1 Нормування праці: робочий час, класифікація втрат робочого часу

Організація праці— це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

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

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

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечували високий рівень працездатності зайнятих у виробництві. Крім того, працівники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують.

Нормування праці — це основа її організації на підприємстві. В загальному визначенні нормування праці — це вид діяльності та управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання [3].

Зміст роботи з нормування праці на підприємстві включає аналіз виробничого процесу; поділ його на частини вибір оптимального варіанта технології й організації праці; проектування режиму роботи обладнання, прийомів і методів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку; розрахунок норм згідно з особливостями технологічного і

трудового процесів; і їх впровадження і подальше коректування у зв'язку зі зміною організаційно-технічних умов трудової діяльності.

Норми праці — це складова частина організації оплати праці на підприємстві, це активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду споживання. Встановлення точних, рівнонапружених норм праці для кожного робочого місця дає можливість об'єктивно визначити розмір трудового внеску окремих колективів та виконавців у загальний результат діяльності підприємства. Це означає, що науково обґрунтовані норми є ефективним засобом позитивної мотивації праці, спрямованої на активізацію трудової віддачі працівників.

Отже, нормування праці є важливою ланкою як технологічної та організаційної підготовки виробництва, так і оперативного управління ним. Будь-які суттєві зміни в технології та організації праці і виробництва повинні супроводжуватися зміною норм праці.

Однак завжди потрібно орієнтуватися не на проміжні, а на кінцеві результати діяльності, тобто при нормуванні праці слід враховувати взаємозалежність витрат на різні види ресурсів.

Різноманітність видів трудової діяльності людей обумовлює різноманітність об'єктів нормування праці. Найширше узагальнення дозволяє виділити дві форми витрат праці: витрати робочого часу та витрати робочої сили (фізичної та нервової енергії людини). Відповідно до цього виділяємо і дві групи об'єктів нормування праці: 1) ті, що характеризуються переважно витратами робочого часу; 2) ті, що характеризуються переважно витратами робочої сили [7].

Універсальною мірою праці і найширше вживаним об'єктом її нормування є робочий час. Він нормується на різних рівнях і різними видами норм. На державно-правовому рівні робочий час нормується, з одного боку, для забезпечення певної кількості праці необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності, а з іншого — для дотримання прав людини на

збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу). В Україні така норма робочого часу встановлюється відносно робочого тижня і становить 40 годин при нормальних умовах праці. В законодавчому порядку норма робочого часу скорочується при роботі в шкідливих умовах, а також для певних категорій працівників (неповнолітні, інваліди, матері малолітніх дітей, вагітні жінки).

На мікроекономічному рівні нормування робочого часу набуває вигляду встановлення норми часу на здійснення конкретних виробничих операцій

До другої групи об'єктів нормування праці належать встановлення обсягу роботи, зони обслуговування, а також норм витрат фізичної та нервової енергії.

При нормуванні обсягу роботи він встановлюється у вигляді нормованого завдання, як правило, у натуральних показниках, на зміну, місяць, навчальний рік тощо.

Витрати фізичної і нервової енергії працівників найменш досліджені з-поміж усіх інших об'єктів нормування. Вони можуть характеризуватися темпом роботи, мірою зайнятості працівників протягом робочого часу, показниками втомленості тощо. З існуючих нормативних матеріалів для характеристики цих показників найбільше підходять норми тяжкості праці (під якою розуміємо сумарний вплив всіх факторів трудового процесу на організм людини). Складовими тяжкості праці є її інтенсивність, стан виробничого середовища та ін. Норми тяжкості праці регламентують допустимі навантаження на організм працівника і використовуються для обґрунтування часу на відпочинок, встановлення компенсації за несприятливі умови праці тощо.

Під робочим часом розуміється тривалість участі людини в організованому трудовому процесі, протягом якого вона повинна виконувати свої виробничі або службові обов'язки. Він вимірюється тривалістю робочого дня, робочого тижня, робочого місяця, робочого року і звичайно регулюється національним законодавством, що визначає його граничний розмір за календарний період, яким частіше усього є тиждень. Час, витрачений понад

нормальний розмір, рахується понаднормовим і повинен оплачуватися по підвищених розцінках.

Якщо характер виробничих процесів дозволяє, робочий час може бути неповним, гнучким або ковзним і реалізуватися у відповідному підході до організації робочого дня або тижні.

Так, неповний день (тиждень) охоплює лише частину робочого дня (тижня) нормальної тривалості з відповідним зниженням їхньої оплати. Частину часу, що залишився, при цьому може бути зайняті іншою людиною. Гнучкий графік роботи замість точної фіксації моменту її початку і кінця передбачає визначені проміжки часу, протягом яких вона може починатися і закінчуватися, а також період, коли співробітники обов'язково повинні бути присутнім на робочому місці. Змінний графік припускає можливість зрушувати момент його початку і закінчення в порівнянні з прийнятими в організації стандартами, що звичайно має місце при півторизмінній роботі.

Самий робочий час складається з часу роботи і часу перерв (рис. А.2.1). У перше включається основний, допоміжний, підготовчо-заключний час і час обслуговування робочого місця. Друге складається з часу технологічних і часу організаційних перерв [3].

Протягом основного часу досягається безпосередня ціль даного трудового процесу. Допоміжний час охоплює виконання дій, пов'язаних із забезпеченням основної роботи, і разом з основним складає оперативний час.

Час обслуговування робочого місця витрачається на підтримку його в належному стані. Воно, у свою чергу, може ділитися, хоча далеко не завжди, на організаційне і технологічне. У його рамках здійснюється складання, наведення порядку, сортування матеріалів, підготування до роботи устаткування.

Нарешті, деякі види трудових операцій потребують витрати підготовчозаключного часу.

Для виявлення резервів раціонального використання фонду робочого часу проводять класифікацію витрат робочого часу за наступним напрямком – нормований і ненормований робочий час ( рис. 2.1).

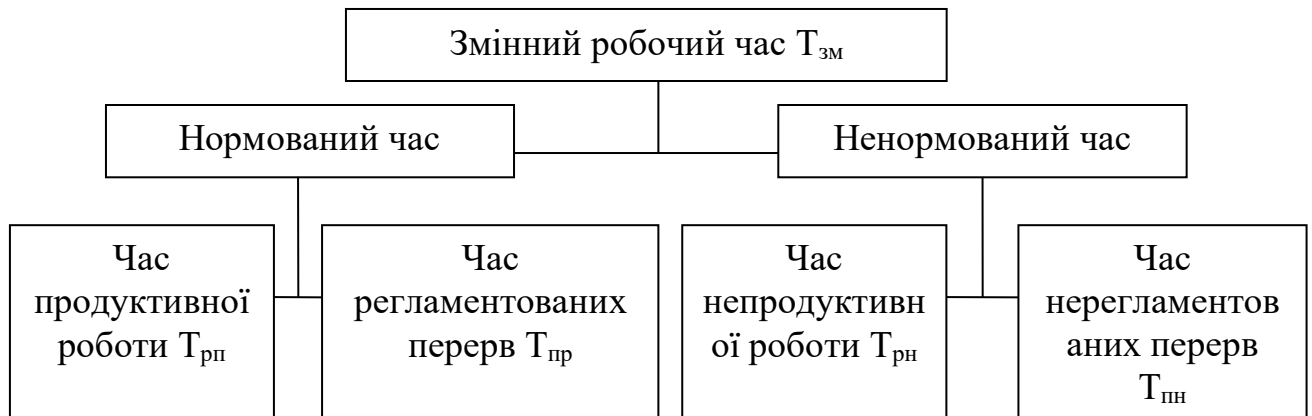


Рис. - 2.1 Структура нормованого і ненормованого робочого часу [8]

Згідно з Кодексом законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год. на тиждень. Підприємства й організації, укладаючи колективний договір, можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу. У разі шкідливих умов праці передбачається зменшення загальної норми робочого часу, вона не може перевищувати 36 год. на тиждень. Законодавством також установлюється скорочена тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років — 36 год. на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) — 24 год. на тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств і організацій для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.



## 2.2 Ефективність праці

Ефективність праці — це її результативність. Вона відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і/або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення затрат праці. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих самих, або і менших затрат праці.

Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, а тому воно є дуже важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання, а отже, і рівня життя, то економічне зростання на основі підвищення продуктивності праці стає однією з головних цілей держав з соціальною орієнтацією економіки.

Співвідношення результатів і витрат людської діяльності, що в загальному випадку називається ефективністю, є основною проблемою економічної теорії і господарської практики.

Витрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів. Економічні ресурси прийнято поділяти на три великі групи: 1) праця (людський капітал); 2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина); 3) компоненти і засобів виробництва (фізичний капітал). Відповідно ми можемо окремо визначити ефективність використання праці, природних ресурсів або фізичного капіталу [3].

Під продуктивністю в широкому значенні в сучасній економічній теорії розуміють співвідношення між випуском товарі вигляді продукції і послуг, з одного боку, і витратами на цей випуск, з іншого. Цей показник називають багатофакторною продуктивністю, маючи на увазі, що на неї впливають практично усі фактори виробництва. У довгостроковому періоді зростання цього

співвідношення означає краще використання трудових, фінансових, матеріальних, енергетичних, технологічних і всіх інших ресурсів, воно означає розвиток економіки і створює передумови для соціального прогресу. Зменшення ж цього співвідношення означає спад не тільки економічний, але і, неминуче, соціальний. Значення цього показника полягає ще й у тому, що країни з найвищою продуктивністю, а не з найбільшими матеріальними й енергетичними ресурсами, стають світовими лідерами як у економічному, так і у соціальному розвитку.

Продуктивність праці — це найважливіший з показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці.

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку — результатів праці та її витрат.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує міру її продуктивного використання і її тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу, і чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і, відповідно, продуктивності праці. Однак зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних характеристик має чіткі межі: законодавчо встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня. Якщо протягом законодавчо встановленої тривалості робочого часу весь він (час) цілком витрачається на продуктивну працю, то це є верхня межа рівня екстенсивного використання праці [14].

Інтенсивність праці характеризує міру її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці також має межі, а саме фізіологічні та психічні можливості людського організму. Цей показник трудового процесу має фізіологічний характер, але разом з тим, він відображає й стан соціально-трудових відносин на виробництві. Основна його відмінність від продуктивності праці полягає в такому, що зростання продуктивності праці означає зменшення витрат фізичної й психічної енергії людини на одиницю продукції (ті ж витрати енергії дають можливість виробляти більше товарів). Зростання ж інтенсивності праці залишає без змін витрати енергії на одиницю продукції, хоча в розрахунку на одиницю часу вони збільшуються. Тому зростання інтенсивності роботи фактично рівнозначне продовженню робочого дня. Рівень інтенсивності праці залежить від форм її організації, оплати і нормування; природно-біологічних факторів (стану здоров'я); національно-історичних передумов (зокрема, ставлення людини до праці). За критерій належної інтенсивності праці приймається такий її рівень, який дає змогу рівномірно зберігати нормальну працездатність працівника протягом усієї його трудової діяльності. Тобто нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо.

Отже, рівень екстенсивного використання праці й інтенсивність праці — це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися безкінечно.

Джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу.

Важливим показником ефективності праці є співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці. Це

співвідношення називається рентабельністю праці, або точніше — рентабельністю сумарних витрат на персонал, і в загальному випадку визначається за формулою:

$$R_i = (D_i - Z_i) : Z_i, \text{ або } R_i = P_i : Z_i, \quad (2.1)$$

де  $R$  — рентабельність праці;

$D$  — створена цією працею вартість;

$Z$  — витрати на організацію цієї праці;

$P$  — прибуток від цієї праці. [11]

Індекс  $i$  означає, що всі ці показники повинні стосуватися одного і того ж (наприклад,  $i$ -го) виду праці.

### 3 Аналіз ефективності використання трудових ресурсів в КМС-121

#### 3.1 Загальна характеристика об'єкту дослідження

Колійна машинна станція № 121 є структурним підрозділом ПАТ «Укрзалізниця», що відноситься до Південно-Західної залізниці. Адреса : місто Київ, проспект Відрадний 52а. Колійна машинна станція(КМС) — механізоване рухоме підприємство колійного господарства, яке виконує планові роботи щодо ремонту колії на експлуатаційних частинах залізниці. КМС складається, зазвичай, із підготовчої, основної та опоряджувальної колон (ланкову колію збирають та розбирають на автоматичних та напівавтоматичних лініях виробництва). КМС-121 з 2004 року було реорганізовано у Центр механізації колійних робіт. Підприємство створено з метою виконання планів щодо ремонту колій, інженерних споруд на Південно-Західній залізниці за допомогою високопродуктивних колійних машин.

В склад КМС-121 входить діючі на принципах внутрішнього господарського розрахунку колективного чи орендного підряду виробничого підрозділу-колійні колони, механічні, господарські і будівельні ділянки.

Підприємство самостійно визначає структуру управління, встановлює штати і затверджує їх.

На підприємстві працює 225 чоловік. Повноваження трудового колективу підприємства реалізується загальними зборами і їх виборчими органами.

У якості специфічних планових показників виробничо-фінансової діяльності вище стояча організація затверджує для КМС програму ремонтно-колійних робіт, у приведених кілометрах, встановлює такі планові показники, як обсяг ремонту залізничної колії, стан колії в балах.

Колійне господарство є однією із найважливіших складових частин залізничного транспорту. Від стану верхньої будови колії (ВБК) залежить швидкість та безперебійність руху потягів, допустимі навантаження на вісь вагонів і локомотивів, об'єми перевезень на ділянках колії, безпека руху

поїздів. Тому питанням вдосконалення та розвитку колійного господарства завжди необхідно приділяти пріоритетну увагу в рамках розвитку залізничного транспорту держави.

Основними конкурентами КМС-121 являються інші підрозділи Південно-Західної залізниці, а також колійні машинні станції інших залізниць.

Місією КМС-121 являється виконання планів оздоровлення колії, інженерних споруд на Південно-Західній залізниці, а саме:

- ремонт всіх елементів колії (модернізація, капітальний, середній та поточний ремонт);
- запровадження заходів по економному витрачанню матеріалів, палива, електроенергії та зниженню собівартості робіт;
- здійснення заходів, направлених на підвищення продуктивності праці та рентабельності виробництва;
- впровадження заходів покращення умов праці та забезпечення вимог правил і норм по техніці безпеки;
- впровадження нових досягнень науки, техніки, передового досвіду, максимальне використання виробничих потужностей і приданих колійній машинній станції машин і механізмів, підвищення рівня механізації колійних робіт.

### 3.2 Аналіз стану і забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

КМС-121 є структурним підрозділом Південно-Західної залізниці, що здійснює свою виробничо - фінансову діяльність у відповідності із законом України „Про підприємства в Україні” стосовно до статусу структурного підрозділу.

Головним направленням підрозділу є: роботи по будівництву, реконструкції, капітальному, середньому, підйомному ремонту колії, інженерних споруд і улаштувань.

Кадровому потенціалові підприємства належить провідна роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних та економічних завдань щодо досягнення накреслених результатів господарювання. Ступінь забезпечення підприємства робочою силою та раціональне її використання значною мірою визначають організаційно-технічний рівень виробництва, характеризують ступінь використання техніки і технології, предметів праці, створюють умови для високої конкурентноздатності та фінансової стабільності.

Вихідним моментом для оцінювання і прийняття рішень у галузі кадрового потенціалу є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання.

При аналізі кадрового потенціалу вирішують такі завдання:

- оцінюють трудовий потенціал підприємства і його підрозділів;
- визначають ступінь відповідності загальноосвітнього і кваліфікаційного складу кадрів та їх структури до сучасного науково-технічного рівня виробництва і його організації
- встановлюють забезпеченість виробництва кадрами;
- визначають ступінь обґрунтованості завдань з підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції;
- виявляють резерви підвищення продуктивності праці [15].

Аналіз чисельності і структури працюючих почнемо з оцінюванню їх відповідності трудомісткості виробничої програми та встановлення відхилень

фактичної чисельності проти розрахункової чи проти минулого періоду. При цьому окремо виділяють склад і структуру персоналу основної діяльності (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

## Аналіз змін чисельності персоналу і його структури КМС-121

Категорія персоналу	За планом		Фактично				Відхилення (+, -)			
	К-сть чол.	%	за попередн 2017 рік		за звітний 2018 рік		від плану		від попередн. року	
			К-сть чол.	%	К-сть чол.	%	К-сть чол.	%	К-сть чол.	%
Основна діяльність	205	100	243	100	246	100	+41	+20	+3	+1,2
З неї:	169	82,4	205	84,4	209	85,0	+40	+23,7	+4	+1,9
- робітники										
- службовці	2	1	2	0,8	2	0,7	-	-	-	-
- керівники	24	11,7	26	10,7	25	10,2	+1	+4,2	-1	-3,9
- фахівці	10	4,9	10	4,1	10	4,1	-	-	-	-

Як показують дані табл. 3.1, чисельність усього персоналу підприємства збільшилась порівняно з планом на 41 чоловік, а порівняно з минулим роком - на 3. Відбулися незначні зміни в чисельності й по категоріях персоналу, так збільшилася кількість робітників порівняно з попереднім роком на 4 чол. та зменшено кількість керівників на 1 чоловіка. Щодо плану з кількості працівників в КМС-121 то він перевиконаний на 41 %, основна частина перевиконання припадає на працівників робітничих посад, це зумовлено виконанням значних обсягів робіт а також організацією самостійно діючого підрозділу з укладання стрілочних переводів.

У структурі персоналу підприємства суттєвих змін не відбулося. Збільшення питомої ваги робітників як проти плану, так і проти попереднього року свідчить про деяке підвищення виробничого потенціалу підприємства.



Аналіз персоналу в цілому повинен бути доповнений таким важливим дослідженням, як динаміка чисельного складу персоналу і рух робочої сили [20].

Обчислюють коефіцієнт динаміки чисельного складу за формулою:

$$K_{\partial} = \frac{Ч_n - Ч_з}{СЧ_n}, \quad (3.1)$$

де  $K_{\partial}$  - коефіцієнт динаміки чисельного складу;

$Ч_n$  – число прийнятих робітників;

$Ч_з$  – число звільнених робітників.

$СЧ_n$  – середньоспискова чисельність робітників.

Для характеристики руху робочої сили обчислюють та аналізують динаміку таких показників:

- Коефіцієнт обороту з приймання

$$K_n = \frac{Ч_n}{СЧ_n} \cdot 100\%, \quad (3.2)$$

- Коефіцієнт загального обороту

$$K_з = \frac{Ч_n + Ч_з}{СЧ_n} \cdot 100\%, \quad (3.3)$$

Оскільки скорочення плинності кадрів є основним резервом підвищення продуктивності праці, в ході аналізу цей показник підлягає ретельному дослідженню.

- Коефіцієнт плинності робочої сили  $K_{пл}$  (відношення працівників, звільнених за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни, з причин службової невідповідності, до середньоспискової чисельності працівників).

У ході аналізу обов'язково вивчають причини звільнення працівників. Слід підкреслити, що аналіз цих причин доволі складний: він потребує глибокого дослідження ситуації на підприємстві, проведення соціологічних обстежень. Виділяють "особисті" причини (хвороба, нещасні випадки, не пов'язані з виробництвом, одруження, вагітність, переїзд і т. п.) і причини, які пов'язані з незадоволенням працівника умовами праці (низькі заробітки, незручні години роботи, неможливість просування по службі, несприятливі соціально-психологічні умови тощо) [14].

Однією з причин звільнень є скорочення кадрів, нестійкість зайнятості (робочих місць) і ненадійність зайнятості. Саме ці негативні явища спостерігаються на сучасному етапі на вітчизняних підприємствах. Це пов'язано насамперед зі стратегією підприємства в ситуації кризи або перед її загрозою: підприємство не намагається зберегти робочі місця. Це робиться, по-перше, для більшої гнучкості підприємства при різних економічних змінах, потрясіннях і, по-друге, для того, щоб мати можливість "тиску" на персонал для скорочення вимог з оплати праці.

Однією з важливих умов успішної роботи підприємства є постійний склад робітників. Склад працюючих постійно змінюється, що характеризує коефіцієнт обігу. Для їх аналізу використовують такі облікові дані (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

## Рух кадрів колійній машинній станції № 121 за 2018 р.

Показник	Кількість осіб
Середньосписковий склад працівників на початок року	243
Кількість працівників, прийнятих протягом року	37
Кількість робітників, вибулих протягом року	34

Рух робітників характеризують наступні коефіцієнти:

1. Коефіцієнт обігу з прийому визначають як співвідношення числа всіх прийнятих робітників до їх середньоспискової чисельності:

$$K_n = \frac{37 * 100\%}{243} = 15,2\%$$

2. Коефіцієнт обігу зі звільнення визначають як співвідношення числа звільнених робітників до загальної кількості:

$$K_z = \frac{34 * 100\%}{243} = 14\%$$

3. Коефіцієнт загального обігу визначається як співвідношення числа звільнених і прийнятих до середньоспискової чисельності працівників:

$$K_{заг} = \frac{(37 + 34) * 100\%}{243} = 29,2\%$$

1. Коефіцієнт динаміки:

$$K_d = \frac{(37 - 34) * 100\%}{243} = +1,2\%$$

Як показує розрахунок в КМС-121 загальна кількість працюючих збільшилася на 1,2% протягом 2018 року, при цьому 14% було звільнено і взято на роботу 15,2% працівників. Досить високі показники коефіцієнтів з прийому були спричинені набором монтерів колії на виконання збільшених обсягів робіт в літній період. Досить велика кількість звільнень була обумовлена набором досить молодих працівників, котрі пішли на службу в збройні сили України а також складністю виконуваних робіт пов'язаних з роз'їзним характером праці.

### 3.3 Аналіз продуктивності праці

Ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві характеризується продуктивністю праці.

Зростання продуктивності праці не лише визначає динаміку валового внутрішнього продукту, але й відповідає принципам мінімізації витрат виробництва в розрахунку на одиницю отриманого ефекту, а отже, слугує основним критерієм результативності управління на всіх рівнях.

До обставин, що висувають на перший план проблему зростання ефективності праці, відносять:

- необхідність зростання обсягів виробництва за рахунок інтенсивних факторів;
- необхідність вирішення проблеми нагромадження в напрямі зростання національного багатства держави;
- доцільність інтенсифікації виробництва і праці при зміні відносин власності з державної на користь приватної [13].

Рівень продуктивності праці характеризується кількістю продукції (обсягом робіт, послуг) у грошовому або натуральному виразі, котра виробляється одним працюючим (робітником) за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік), або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконаної роботи, наданої послуги).

Планування та оцінку продуктивності праці здійснюють, як правило, за виробітком промислової продукції в порівнянних цінах, тобто за вартісним показником виробітку, оскільки його можна застосовувати для визначення рівня та динаміки продуктивності праці на підприємствах з різноманітною продукцією (різноманітними роботами, послугами).

Обчислюють середній виробіток промислової продукції у розрахунку на одного працюючого або на одного робітника. Для цього вартість продукції в порівнянних цінах відносять до середньоспискової чисельності працюючих (промислово-виробничий персонал) або робітників.

$$CB = \frac{ПП}{CЧ_n}, \quad (3.4)$$

де СВ – середній виробіток;

ПП – обсяг промислової продукції;

$СЧ_n$  – середньоспискова чисельність працюючих.

Аналіз продуктивності праці розпочинають з оцінки її рівня та динаміки. Для цього фактичний показник продуктивності праці за звітний період (місяць, квартал, рік) порівнюють з плановим (розрахунковим) та з фактичним показником базового періоду. Визначають абсолютне (у гривнях) та відносне (у процентах) відхилення (табл. 3.4)

Таблиця 3.4

## Аналіз продуктивності праці КМС-121 за 2018 рік

Показники	За планом	Фактично		Відхилення			
		За звітний рік	За попередній рік	Від плану		Від попереднього року	
				Абсол.	%	Абсол.	%
Обсяг промислової продукції, тис. грн.	20518,2	25474,2	25601,3	+4956	+24	-127.1	-0,5
Середньорічна чисельність працюючих	205	246	243	+41	+20	+3	+1,2
У тому числі робітників	169	209	205	+40	+23,7	+4	+1,9
Середньорічний виробіток, тис. грн.: одного працюючого	100,1	103,6	105,4	+3,5	+3,5	-1,8	-1,7
одного робітника	121,4	121,9	124,9	0,5	+0,4	-3,0	-2,4

Можемо зробити висновок про те, що середньорічний виробіток на одного працюючого порівняно з плановим завданням збільшився на 3,5 тис. грн., або на 3,5%, у тому числі на одного робітника - на 0,5 тис. грн., або 0,4%.

Порівняно з попереднім роком продуктивність праці одного працюючого зменшилася на 1,7 %, у тому числі робітника - на 2,4%. Таким чином

продуктивність праці робітників порівняно з 2017 роком зменшилася, притому, що кількість робітників збільшилася на 4 чол., це можна пояснити як наданням менших об'ємів виконуваних робіт службою колії, а також зміною великої кількості професійних робітників молоддю.

Рівень продуктивності праці одного працюючого (одного робітника) доцільно порівняти зі середньогалузевим рівнем, з передовими підприємствами, які виконують аналогічну роботу. Таке порівняння сприятиме виявленню резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

## ВИСНОВКИ

У ході бакалаврської роботи було проаналізовано сутність, види трудових ресурсів. Досліджено основні принципи та методика планування праці підприємства.

Було встановлено, що нормування праці — це вид діяльності та управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання. У роботі виділено групи об'єктів нормування праці, що характеризуються або витратами робочого часу або витратами робочої сили.

Найширше вживаним об'єктом її нормування є робочий час. Він нормується на різних рівнях і різними видами норм.

Робочий час складається з часу роботи і часу перерв. У перше включається основний, допоміжний, підготовчо-заключний час і час обслуговування робочого місця. Друге складається з часу технологічних і часу організаційних перерв.

Розрізняють такі методи нормування: сумарний дослідно-статистичний, розрахунково-аналітичний, укрупнений, мікроелементний.

Суть сумарного дослідно-статистичного методу полягає в установленні норми загалом на операцію без розчленування її на складові елементи. За цим методом норми визначають на основі статистичних даних про фактичні затрати часу за минулий період або порівняння якоїсь операції з аналогічними операціями..

За розрахунково-аналітичного методу операцію попередньо розчленовують на елементи. Норму часу в цьому разі розраховують на кожний елемент операції. Аналітичним, укрупненим методами і методом мікроелементного нормування визначаються технічно обґрунтовані норми.

Ефективність праці — це її результативність.

Продуктивність праці — це найважливіший з показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг)

до відповідних витрат безпосередньої, живої праці. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів в Колійній машинній станції № 121 дав наступні результати:

Чисельність усього персоналу підприємства збільшилася порівняно з планом на 41 чоловік, а порівняно з минулим роком - на 3. Чисельність робітників зросла проти плану на 40 осіб, а проти попереднього року на 4. Незначні зміни в чисельності відбулися й по інших категоріях персоналу.

Як показує розрахунок в КМС-121 загальна кількість працюючих збільшилася на 1,2% протягом 2018 року, при цьому 14% було звільнено і взято на роботу 15,2% працівників. Досить високі показники коефіцієнтів з прийому були спричинені набором монтерів колії на виконання збільшених обсягів робіт в літній період. Досить велика кількість звільнень була обумовлена набором досить молодих працівників, котрі пішли на службу в збройні сили України а також складністю виконуваних робіт пов'язаних з роз'їзним характером праці.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України “Про зайнятість населення” // Закон України. – Т. 1. – К., 1996. – С. 252-268.
2. Закон України “Про оплату праці” // Закон України. – Т. 8. – К., 1997. – С. 210-218.
3. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.І. Нормування праці: Підручник / За ред. В.М. Данюка і В.М. Абрамова. – К., 1995. – 208 с.
4. Богоявленська Ю.В., Ходаківський Є.І. Економіка та менеджмент праці: Навчальний посібник. – К.: Кондор, 2005. – 332 с.
5. Бородин О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. – 2003. - №7. – С 48-53.
6. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 392 с.
7. Владимиров Л.П. Экономика труда: Учебное пособие. – М.: Издательский дом “Дашков и К”, 2000. – 220 с.
8. Волков О.И. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. проф. О.И. Волкова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 416 с.
9. Горелов И.А. Экономика трудовых ресурсов. – М.: Высшая школа, 1980. – 191 с.
10. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2013. – 559 с.
11. Дергаусов М. Людські ресурси як інструмент реалізації стратегії підприємства // Економіка України. – 2003. - №6. - С. 26-31.
12. Доля В.Т. Экономический анализ: теория и практические методики: Учебное пособие. – Киев: Кондор, 2003. – 208 с.
13. Зінь Е.А., Турченко М.О. Планування діяльності підприємства: Підручник. – К.: ВД “Професіонал”, 2004. – 320 с.

14. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. зал. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
15. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник. – Суми: ВТД “Університетська книга”, 2013. – 264 с.
16. Колот А. Нормування праці: значення в ринковій економіці і шляхи вдосконалення // Праця і зарплата. – 1998. - №17(вересень). – С. 20-21.
17. Мних Є.В. Економічний аналіз: Підручник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 412 с.
18. Моськин Р. Повышение качества трудовых ресурсов // Человек и труд. – 2001. - №9. – С. 50-51.
19. Посилкіна О.В., Євтушенко В.А., Єгорова О.Ю. Економіка праці: Навч. посіб. – Х.: Вид-во НфаУ: Золоті сторінки, 2003. – 208 с.
20. Ратніков Д. Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили // Україна: аспекти праці. – 2013. - №1. – С. 8-12.
21. Таран Н., Гулевский Е. Совершенствование нормирования труда // Бизнес Информ. – 1997. - №10. – С. 60-62.
22. Тарасюк Г.М., Шваб Л.І. Планування діяльності підприємства. Навч. посіб. – К.: “Каравела”, 2003. – 432 с.
23. Хохлов М. Норма праці як міра праці і міра споживання // Україна аспекти праці. – 2004. - №2. – С.45-48.
24. Череп А.В. Економічний аналіз: Навчальний посібник. – Київ: Кондор, 2005. – 160 с.
25. Швайка Л.А. Планування діяльності підприємства: Навчальний посібник. – Львів: “Магнолія плюс”, 2004. – 268 с.
26. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с.
27. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2003. – 592 с.
28. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова. – М.: Экономика, 1991. – 304 с.