

*Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет*

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА  
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

***Тема:*** Ефективність використання трудових ресурсів підприємства

*Спеціальність 051 «Економіка»,  
освітня програма 8.051.00.11 «Економіка та бізнес-інновації»*

*Завідувач кафедри:* \_\_\_\_\_ /Карінцева О.І./

*Керівник роботи:* \_\_\_\_\_ /Дериколенко О.М./

*Виконавець:* \_\_\_\_\_ /Прокоп'єв А.В./  
П.І.Б.

*Група:* Е.мз-93С

2020

*Міністерство освіти і науки України  
Сумський державний університет*

**КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ, ПІДПРИЄМНИЦТВА  
ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри економіки,  
підприємництва  
та бізнес-адміністрування

\_\_\_\_\_ **О. І. Карінцева**  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ **20\_\_** р.

**ЗАВДАННЯ  
до кваліфікаційної роботи магістра**

Студента(ки) групи Е.мз-93С, 2 курсу ЦЗДВН \_\_\_\_\_

Спеціальності 051 «Економіка»

Освітня програма 8.051.00.11 «Економіка та бізнес-інновації»  
\_\_\_\_\_ Прокоп'єв Андрій Володимирович \_\_\_\_\_

Тема індивідуальної роботи: Ефективність використання трудових  
ресурсів підприємства \_

Затверджую наказом по СумДУ № \_\_\_\_\_ від « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.  
Термін здачі студентом закінченої роботи: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Вихідні дані до роботи: навчальні посібники, підручники,  
аналітичні доповіді, періодичні спеціалізовані видання

Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що підлягають розробленню) 1. Роль та значення трудових ресурсів у діяльності підприємства 2. Аналіз використання трудових ресурсів підприємства( на прикладі Котельно – сварочного цеху 8) 3. Напрями покращення роботи персоналу \_\_\_\_\_

### Перелік ілюстрацій

Різновиди філософії менеджменту трудових ресурсів

Зміна обсягу продукції за рахунок трудових факторів

Схема аналізу впливу на обсяг продукції трудових факторів і підрахунку резервів її зростання

Аналіз чисельності робітників цеху

Склад і структура чисельності працівників за рівнем освіти

Дата видачі завдання: « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ р.

Керівник кваліфікаційної роботи магістра \_доц.\_ Дериколенко О.М. \_  
(вч. звання, П.І.Б.)

Завдання прийняв(ла) до виконання: « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ р. \_\_\_\_\_  
підпис студента(ки)

### Примітки:

1. Це завдання підшивається до пояснювальної записки кваліфікаційної роботи магістра.
2. Крім завдання, студент має отримати від керівника календарний графік роботи над кваліфікаційною роботою магістра на період проектування із зазначенням строків виконання окремих етапів.

## Зміст

Реферат	5
Вступ	6
1. Роль та значення трудових ресурсів у діяльності підприємства	7
1.1. Поняття трудових ресурсів та їх відтворення	7
1.2. Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства	10
1.3. Проблеми та перспективи управління трудовими ресурсами	16
2. Аналіз використання трудових ресурсів підприємства (на прикладі Котельно – сварочного цеху 8)	20
2.1. Коротка фінансово - економічна характеристика	20
2.2. Показники аналізу використання трудових ресурсів	26
3. Напрями покращення роботи персоналу	40
3.1. Підвищення кваліфікації працівників	40
3.2. Стимулювання трудових ресурсів	42
Висновки	49
Список використаної літератури	51

## Реферат

*Ключові слова:* трудові ресурси, аналіз, потенціал, ефективність використання, підприємство, структура, мотивація, стимулювання, продуктивність праці, заробітна плата.

Ефективне функціонування системи управління підприємством можливе лише за умови високого рівня кадрового потенціалу. Саме від трудових ресурсів залежить ефективне функціонування системи менеджменту. Також досить важливою умовою формування ефективної команди є постійний розвиток персоналу, зокрема підвищення кваліфікації. Рівень кваліфікації персоналу повинен випереджати розвиток технології виробництва і системи організації виробничо-трудоного процесу. Чим вищий загальний рівень розвитку економіки, чим складніші завдання йому доводиться вирішувати, тим важливішою є потреба у трудових ресурсах високої кваліфікації.

Об'єктом дослідження виступає Котельно – сварочний цех №8 ПАТ Лебединський завод «Темп».

Період дослідження – 2017 – 2019 роки.

Методи дослідження: аналіз, динаміка процесів на підприємстві, кореляція, прогнозування, екстраполяція, як метод продовження в майбутньому тенденції процесів, що відображаються у вигляді динамічних рядів їх показників, на основі розроблених моделей регресійного типу.

Робота складається з трьох частин: вступу, теоретичної основи аналізу трудових ресурсів підприємства, практичного аналізу трудових ресурсів організації, шляхів покращення їх ефективності використання та висновків.

Робота включає 12 таблиць та 7 рисунків, основний об'єм викладений на 49 сторінках.

## Вступ

Сучасний економічний розвиток базується на тому, що люди є одним з найважливіших економічних ресурсів компанії, які визначають джерело її доходів, конкурентоспроможність і тенденції розвитку. Для ефективного розвитку компанії необхідно наявність трьох елементів - люди, продукція, прибуток. Безумовно, головну роль відіграють люди. Якщо немає здібних спеціалістів, то всі ваші намагання будуть марними. Саме вони забезпечують ефективну діяльність підприємства. Тому, тема роботи, що пов'язана з ефективністю використання трудових ресурсів підприємства, є актуальною на сьогодні.

Об'єкт дослідження: аналіз трудових ресурсів цеху №8.

Предмет дослідження: засоби, методи, принципи дослідження впливу діяльності трудових ресурсів на діяльність виробничого підрозділу.

Метою дослідження є трудові ресурси Котельно – сварочного цеху №8 та аналіз їх використання.

Для реалізації мети аналізу потенціалу трудових ресурсів підприємства необхідно вирішити такі основні завдання:

- вивчення й оцінка забезпеченості підрозділу робочою силою в цілому, а також за категоріями і професіями;
- оцінка ефективності використання робочих кадрів за рівнем продуктивності праці та трудомісткості продукції;
- аналіз наявності кваліфікаційного рівня, статевий розподіл робітників;
- виявлення резервів покращення використання кадрового потенціалу підприємства з огляду на виробничо-фінансові результати.

Робота виконана відносно стандарту і містить три розділи, вступ, висновки, та список використаної літератури.

# 1. Роль та значення трудових ресурсів у діяльності підприємства

## 1.1. Поняття трудових ресурсів та їх склад

Ми живемо у час глобальних суспільно-економічних трансформацій. Вони пов'язані перш за все з цифровізацією та глобалізацією економіки, розвитком альтернативної енергетики та рухом суспільства в напрямку сталого розвитку[29,32-43,46-63]. Все це викликає певні зміни щодо тенденцій економічного розвитку щодо менеджменту трудових ресурсів[30,31,44,45,64,65].

Найважливішим елементом продуктивних сил і основним джерелом розвитку економіки країни в цілому та кожного підприємства зокрема є люди, їх майстерність, освіта й фахова підготовка. Розрізняють поняття "трудоі ресурси", "персонал" і "кадри" підприємства, сутність яких подана на рис 1.1.

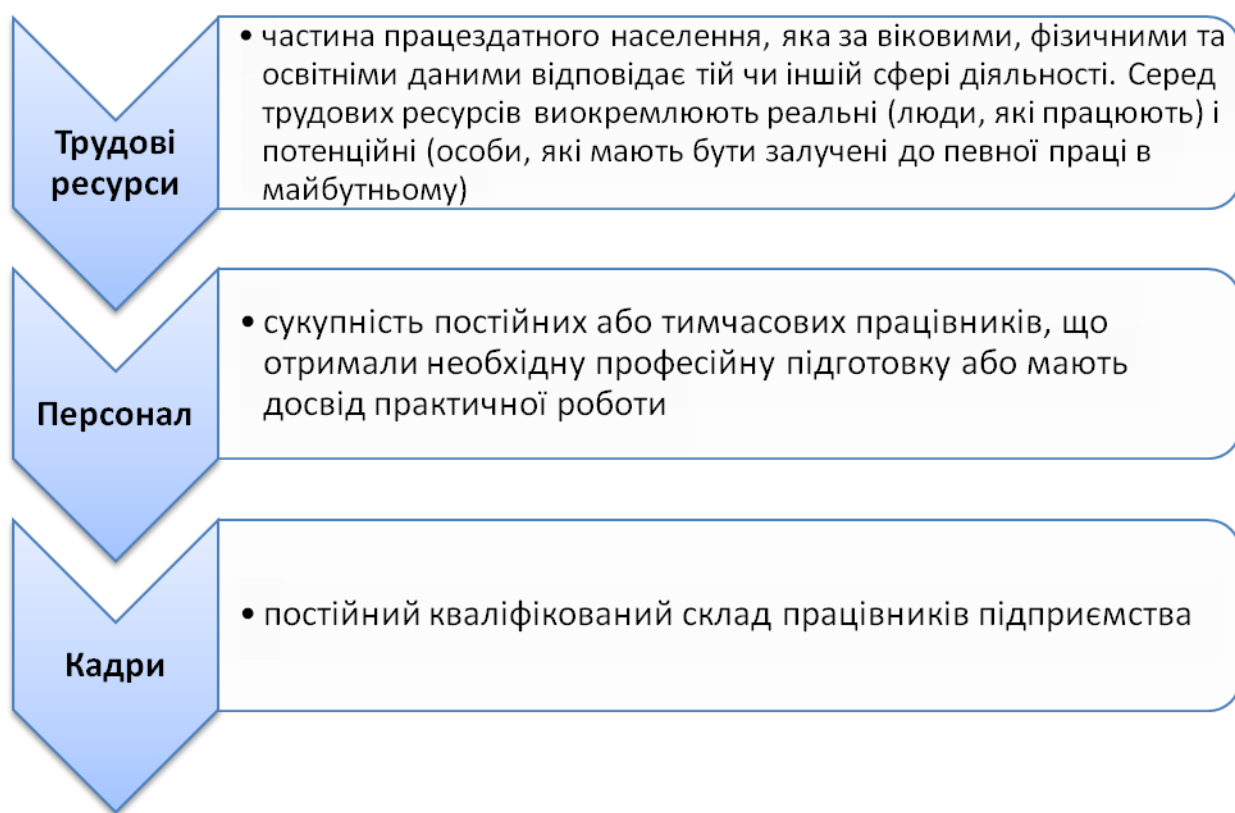


Рис 1.1 Основні ключові поняття

Аналіз літературних джерел свідчить про те, що в сучасній закордонній теорії та практиці управління персоналом домінує принцип, згідно з яким трудові ресурси сприймаються як активний елемент і необхідна складова системи управління підприємством.[2]

Існують три зарубіжних підходи щодо управління трудовими ресурсами: англійський, американський та японський . Спільні та відмінні риси таких підходів подано на рис 1.2.

<p><b>Англійська філософія бізнесу</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ґрунтується на традиційних національних цінностях та теорії людських відносин</li> <li>• передбачає повагу до особистості робітника, щирю доброзичливість, мотивацію робітників та заохочення їхніх досягнень</li> </ul>
<p><b>Американська філософія бізнесу</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• побудована на традиціях конкуренції та заохоченні індивідуальності працівників із чіткою орієнтацією на прибуток компанії та залежністю власного прибутку від нього</li> </ul>
<p><b>Японська філософія менеджменту</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ґрунтується на традиціях поваги до старших, колективізму, загальному погодженні, ввічливості.</li> <li>• переважає теорія людських відносин та відданості ідеалам фірми, довічний найм співробітників на великих підприємствах, постійна ротація персоналу, створення умов для ефективної колективної праці</li> </ul>

Рис 1.2 Різновиди філософії менеджменту трудових ресурсів.

Саме від трудових ресурсів залежить ефективне функціонування системи менеджменту. Також досить важливою умовою формування ефективної команди є постійний розвиток персоналу, зокрема підвищення кваліфікації. Рівень кваліфікації персоналу повинен випереджати розвиток технології виробництва і системи організації виробничо-трудоного процесу.

Відтворення - процес безперервного відновлення суспільного виробництва матеріальних благ і послуг — є необхідною умовою існування



суспільства за будь-якої суспільно-економічної формації. Це є відновлення відтворення сукупного суспільного продукту, робочої сили, виробничих відносин, а також окремих видів природних ресурсів і навколишнього середовища.

Відтворення у своєму руслі послідовно проходить фази виробництва, розподілу, обміну і споживання. Стосовно трудових ресурсів як специфічного чинника виробництва процес відтворення складається з таких фаз: формування та відшкодування, розподілу й перерозподілу і оптимального використання [15].

#### 1. Фаза формування та відшкодування людських ресурсів .

Мета цієї фази - найповніше задоволення потреб суспільства у високоосвічених та кваліфікованих громадянах, які здатні забезпечити ефективне функціонування та розвиток усіх сфер організації соціального життя - політичного, економічного та духовного. Фаза включає відновлення населення, підготовку та перепідготовку кадрів, відшкодування фізичної та духовної здатності робітників. На даному етапі необхідними умовами ефективності політики в галузі людських ресурсів є пізнання системи об'єктивних законів народонаселення та активне використання їх в процесі розробки та реалізації демографічної політики; створення та впровадження концепції розвитку системи багаторівневої безупинної освіти та професійної орієнтації з урахуванням потреб та особливостей функціонування постсоціалістичного суспільства; розробка та реалізація основних напрямів діючої соціальної політики для вдосконалення умов життєдіяльності, поліпшення соціального забезпечення та використання вільного часу.

#### 2. Фаза розподілу та перерозподілу людських ресурсів.

Мета фази - забезпечення найефективнішої зайнятості працездатного населення, оптимального розподілу та перерозподілу кваліфікованої робочої сили між галузями суспільного виробництва, а також між галузями світового господарства та різними регіонами.

Ефективна зайнятість населення забезпечується шляхом організації та вдосконалення робочих місць як в матеріальному виробництві, так і у невиробничій сфері, оптимізацією їх вдосконалення та збалансованості, розвитком мережі зайнятості населення як в державному» так і всесвітньому масштабах.

3. Фаза оптимального використання людських ресурсів є поточною в процесі відновлення, оскільки в ній реалізується здатність людини до творчої праці, виробляються духовні та матеріальні блага, забезпечуються збільшення виробництва та підвищення якості суспільної праці. А це перш за все залежить від розвитку високих технологій, підвищення продуктивності живої праці, запровадження наукової організації праці, вдосконалення соціального розвитку трудових колективів, використання ефективних форм та методів керування персоналом підприємств та організацій.

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, а саме: із зростанням освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних та розумових здібностей тощо (див. Рис 1.6, табл.1,2). Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення сукупної робочої сили взаємно доповнюють один одного.

Основним джерелом поповнення трудових ресурсів є молодь, яка вступає в працездатний вік. Чисельність цієї категорії залежить від режиму її відтворення: розширене відтворення - перевищення кількості народжень над числом смертей на 1000 осіб населення; просте відтворення - відсутність приросту чисельності населення, тобто кількість народжених дорівнює числу померлих на 1000 осіб населення; звужене відтворення - відсутність

природного приросту на фоні його абсолютного зменшення - депопуляції, що пов'язане зі зниженням рівня шлюбності та народжуваності в країні, а також із зростанням дитячої смертності).

## **1.2. Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства**

Аналіз літературних джерел свідчить, що основним показником ефективності використання трудових ресурсів є продуктивність праці, яка найбільше відображає результати впливу різноманітних факторів. Тому доцільно аналізувати фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів підприємства саме через цей показник. Важливою особливістю показника продуктивність праці є його динамічність. Він постійно змінюється під дією величезної кількості чинників. Одні з них сприяють підвищенню продуктивності праці, інші – навпаки, її зниженню. Крім цього, на рівень і динаміку продуктивності праці впливають також умови, в яких відбувається процес праці, об'єктивні або суб'єктивні причини, які можуть підсилювати дію того чи іншого чинника, або послаблюють його.

Зниження трудомісткості продукції - важливий фактор підвищення продуктивності праці. Зростання продуктивності праці здійснюється, у першу чергу, за рахунок зниження трудомісткості продукції, а точніше - за рахунок виконання плану оргтехзаходів (упровадження досягнень науки і техніки, механізація і автоматизація виробничих процесів, удосконалення організації виробництва і праці), збільшення питомої ваги покупних напівфабрикатів, комплектуючих виробів, перегляду норм виробітку тощо.

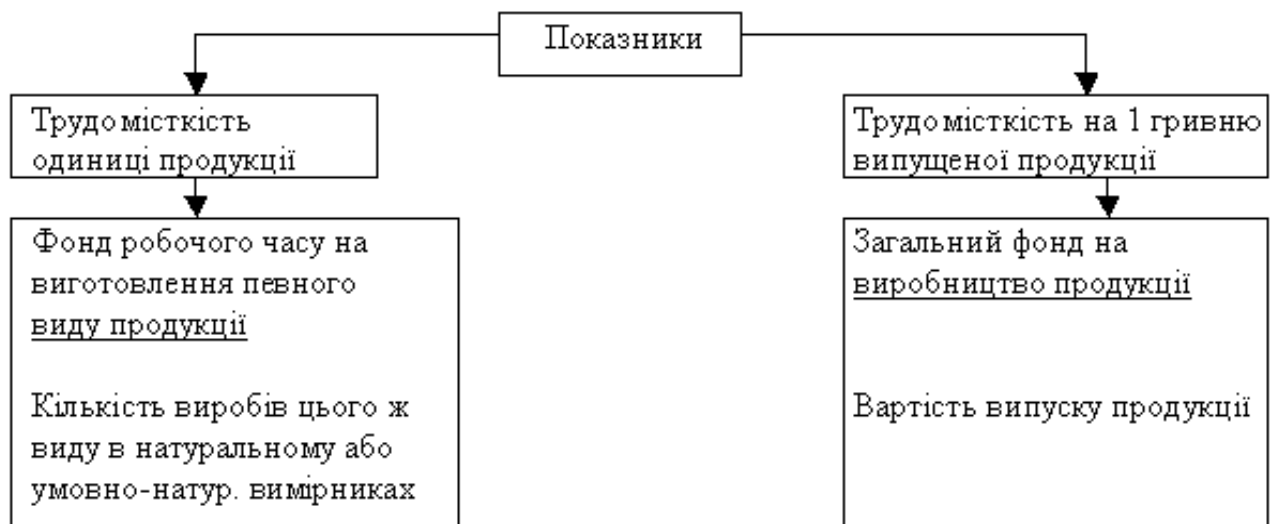


Рис.1.3 Вплив факторів на продуктивність праці

Знизити трудомісткість - значить зменшити витрати на виготовлення продукції. Чим менше витрат при тому ж результаті, тим ефективніша праця, тим вища її продуктивність.

Аналіз впливу трудових факторів на обсяг виробництва продукції має вигляд:

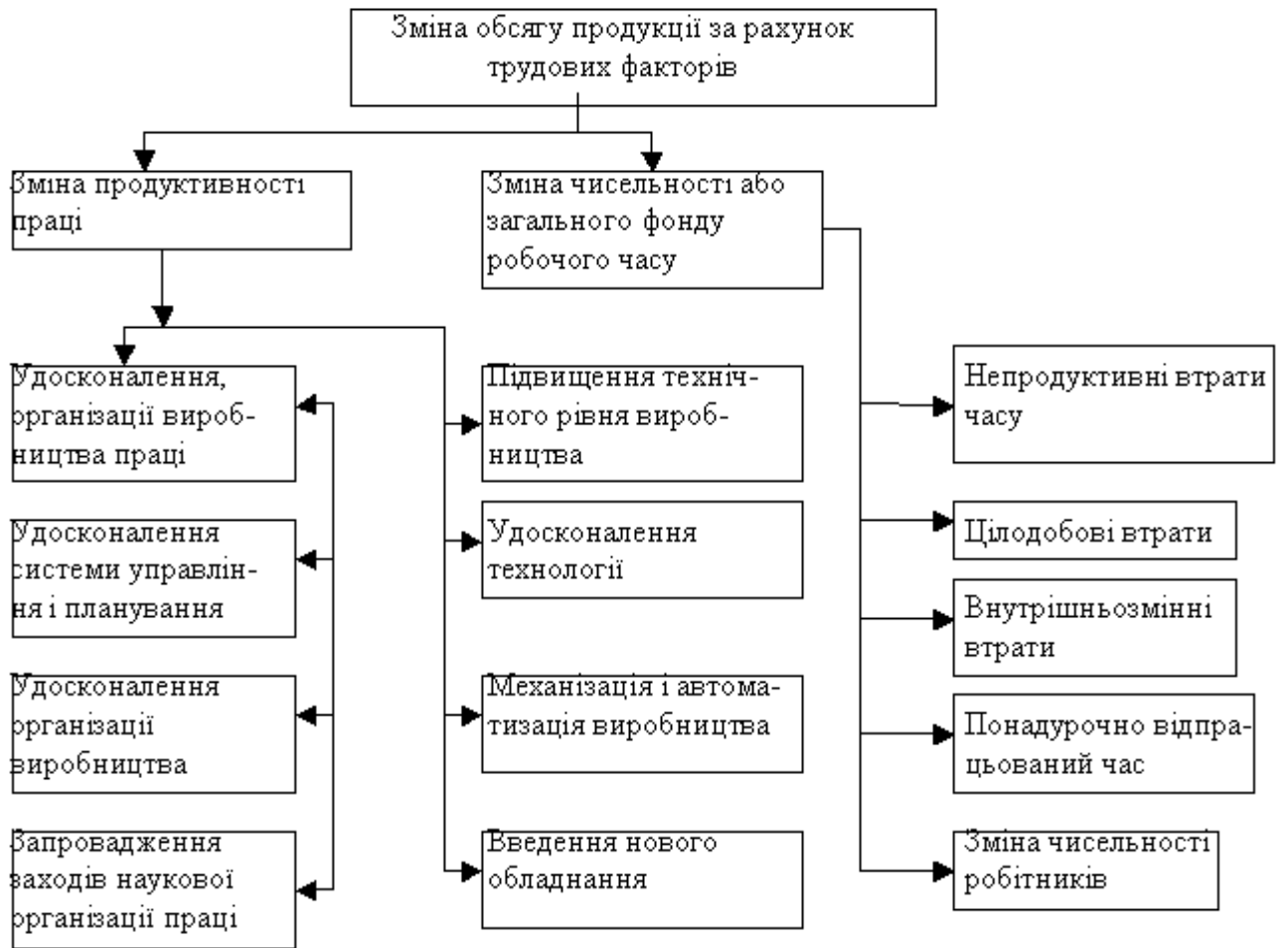


Рис.1.4. Зміна обсягу продукції за рахунок трудових факторів

Схему аналізу впливу на обсяг продукції трудових факторів і підрахунок резервів її зростання зображено на рис. 1.4.

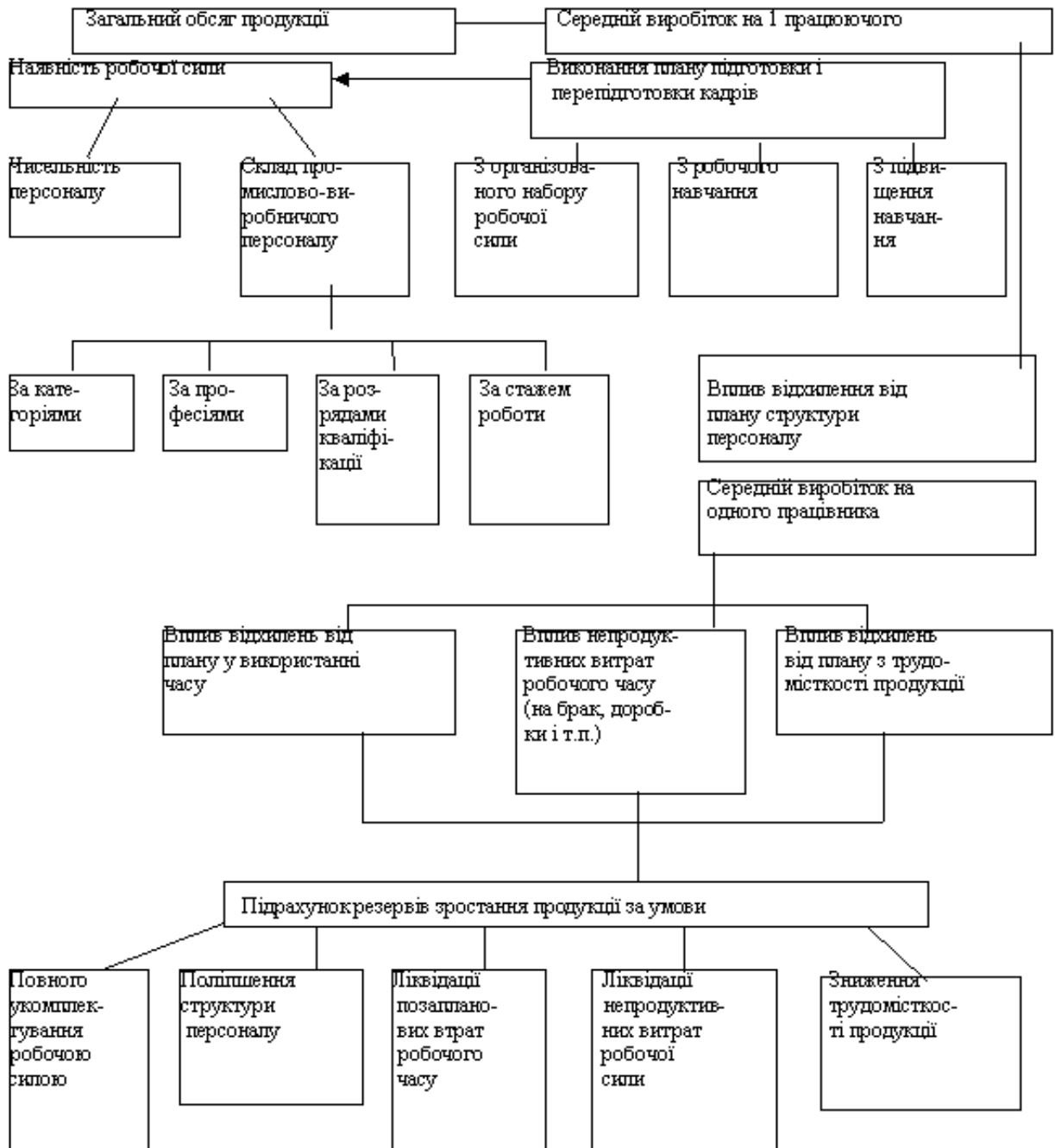


Рис. 1.5. Схема аналізу впливу на обсяг продукції трудових факторів і підрахунку резервів її зростання.

Чинники зростання продуктивності праці – це ті рушійні сили або об’єктивні і суб’єктивні причини, під впливом яких змінюється її рівень. Такими силами (чинниками) є: технічний прогрес; удосконалення організації виробництва, управління і праці; зміна форм власності тощо. Різноманітність

конкретних шляхів і засобів досягнення вищої продуктивності праці викликає необхідність класифікації чинників її зростання. Сучасні економісти пропонують розрізняти чинники та умови (передумови) за ступенем дії на рівень продуктивності праці. Якщо перші безпосередньо визначають стан знарядь праці, предметів праці, робочої сили та ефективність їх взаємодії, то останні безпосередньо не діють на продуктивність праці, а створюють базу для активного прояву чинників, що визначають зміни продуктивності праці.

Умови поділяють на природні й суспільні. Природні умови – це природні ресурси, клімат, ґрунт тощо; суспільні умови – система виробничих відносин. Від виробничих відносин залежать форми суспільної організації праці, характер відтворення і використання робочої сили, ставлення працівників до праці і засобів виробництва.

Усі чинники, які діють на продуктивність праці, можна поділити на дві групи. Перша група включає чинники, які діють у напрямку підвищення продуктивності праці, поліпшення організації праці і виробництва та соціальних умов життя працюючих. Другу групу становлять чинники, які негативно позначаються на продуктивності праці. До них належать несприятливі природні умови, погана організація виробництва і праці, напружена соціальна обстановка.

З огляду на сутність праці як на процес споживання робочої сили, матеріальних елементів, що вимагає деяких зусиль щодо їх раціонального поєднання, розрізняють три основні групи чинників продуктивності праці, характеристика яких подана на рис 1.6.

### Матеріально-технічні

- впровадження комплексної механізації та автоматизації
- удосконалення технології виробництва
- зниження матеріаломісткості продукції
- комп'ютеризація виробництва

### Соціально-економічні

- матеріальна і моральна зацікавленість у результатах праці кожного працівника і колективу в цілому
- рівень кваліфікації працівників, якість їх професійної підготовки та загальний культурно-технічний рівень
- ставлення до праці, підвищення дисциплінованості, активності, творчої ініціативи працівників
- зміна форм власності на засоби виробництва і результати праці

### Організаційні

- удосконалення форм організації суспільного виробництва, спеціалізація підприємств і їх надійна наступна кооперація
- організація матеріально-технічного постачання, енергопостачання, ремонтного обслуговування; підвищення якості планування, організаційно-технічної підготовки виробництва
- своєчасне впровадження нової техніки і технології, модернізація діючого обладнання
- раціональний поділ і кооперація праці між різними категоріями і групами працівників
- удосконалення організації та обслуговування робочих місць
- поліпшення нормування праці, впровадження підрядних, орендних форм організації та стимулювання праці
- удосконалення системи управління виробничим процесом
- організація внутрішньо-господарського розрахунку

Рис 1.6 Чинники продуктивності праці

В.Г.Андрійчук пропонує усі фактори, що впливають на рівень продуктивності праці, за характером дії на цей показник об'єднати у три групи: перша – фактори, що сприяють збільшенню виробництва продукції,



друга – скороченню затрат живої праці, третя – соціальні фактори, що спонукають працівників до ефективнішої праці [3].

### **1.3. Проблеми та перспективи управління трудовими ресурсами**

Складна економічна ситуація в країні та кардинальні зміни в суспільстві не могли не зачепити одну з найважливіших сфер суспільства, що характеризує ефективність економіки - трудові ресурси країни. Велике значення має управління трудовими ресурсами, яке охоплює формування, раціональне використання трудових ресурсів, регулювання, контроль трудового потенціалу, розробка новітніх методів покращення показників продуктивності праці.

Загальний спад виробництва, що спостерігається у багатьох галузях практично по всій Україні, став причиною того, що кількість вакансій в виробничій сфері безупинно скорочується, а кількість безробітних з кожним днем збільшується, значна частина населення виїжджає за кордон. Зміни в економіці, погіршення екологічної ситуації призвели до негативних змін структури, кількості трудових ресурсів, погіршили демографічну ситуацію. Управління трудовими ресурсами представляє собою свідомий, складний, багатофакторний процес, що характеризується специфічними особливостями та закономірностями, системністю та завершеністю.

Управління трудовими ресурсами є складовою управління розвитком держави. В умовах перехідної економіки перспективними напрямками покращення ефективного використання трудових ресурсів в Україні можуть бути:

1) активна політика держави: напрями політики включають соціальну підтримку, розвиток гнучкого ринку праці, його правове забезпечення, працевлаштування, підготовку і перепідготовку кадрів;

2) економічне зростання вимагає збільшення кількості, поліпшення якості робочих місць (створення нових та реконструкції вже існуючих

робочих місць, зменшення робочих місць з шкідливими умовами праці, захист середовища);

3) виходячи з особливостей сучасного ринку праці - поширеність підприємницької діяльності, ринок праці не може існувати поза конкурентною, заснованою на приватній власності економікою і демократичними суспільними інститутами, що відповідають світовим стандартам;

4) витрати на розвиток трудових ресурсів, що поступають з державного бюджету, від приватних фірм, корпорацій і окремих підприємців, мають не обкладатися податками та ставити трудящих у зв'язку з цим в юридичну або фактичну залежність від підприємців, держави, суспільства в цілому;

5) надання можливостей міжнародного працевлаштування на користь якнайкращої реалізації робочої сили (працевлаштування не в Україні);

6) покращення використання ефективного організаційного принципу ринку праці - співпраця між підприємцями, профспілками і державою;

7) запозичення досвіду зарубіжних країн щодо укладення колективних договорів на вищому національному рівні між асоціацією підприємців і керівництвом профспілок; на рівні корпорацій і окремих підприємств;

8) для стримання прагнення працедавців переманювати до себе кваліфікованих спеціалістів, а також бажання працівників змінити місце роботи необхідно ввести на підприємствах рівну оплату за рівну працю;

9) розробка проекту для застосування на практиці загальнодоступних банків даних, що мають надавати кожному, хто шукає роботу, повної інформації про вакантні місця по професіях, галузях і регіонах країни;

10) покращення якості освіти; запровадження курсів, систем підвищення освітнього рівня безробітних, перепідготовка за професіями, що мають попит на ринку праці; організація семінарів для молодих спеціалістів, які допоможуть їм оволодіти вміннями самопрезентації, проаналізувати власні очікування, співвіднести їх з потребами ринку праці, знайти на ньому своє місце;

11) державне фінансування програм ринку праці, що сприяє активному розвитку трудових ресурсів включає: забезпечення географічної мобільності робочої сили шляхом фінансування переїзду сімей в райони, де є вакантні робочі місця, з гарантією поліпшення матеріальних умов життя; організація для молоді суспільних робіт з гідною платою; заохочення підприємців до прийняття на роботу людей з обмеженими здібностями та спеціальне технічне устаткування робочих місць для них; стимулювання розвитку підприємницької діяльності; збільшення соціального захисту населення на ринку праці;

12) впровадження додаткового заробітку для студентів шляхом організації оплачуваних робіт на базі місця навчання (навчального закладу);

13) підвищення шансів працевлаштування працівників зі старших вікових груп, відповідальність працедавців за необгрунтоване звільнення співробітників;

14) створення сприятливих умов для розкриття інтелектуального розвитку, ефективного застосування трудового потенціалу, впровадження ефективних фінансових і нематеріальних способів мотивації; вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання додаткових доходів;

15) високу ступінь зайнятості трудових ресурсів можливо забезпечити за рахунок створення нових робочих місць не тільки у конкурентноспроможних галузях але й тих, що потребують відновлення за рахунок інвестицій;

16) управління ефективним використанням трудового потенціалу, постійне забезпечення покращення його якості (за рахунок оцінки головних показників стану трудового потенціалу); забезпечення відповідності трудового потенціалу вимогам міжнародного рівня; підтримка висококваліфікованих спеціалістів.

В умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального

використання, виявлення резервів трудових ресурсів, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень.

## 2. Аналіз використання трудових ресурсів підприємства( на прикладі Котельно – сварочного цеху 8)

### 2.1. Коротка фінансово - економічна характеристика цеху

Котельно- Сварочний цех №8 ПАТ Лебединський завод «Темп» був заснований в 1982 році. На той час в ньому працювало 800 чоловік в 4 зміни.

Цех спеціалізується на розробці та виготовленні газоперекачувальні агрегатів, на обладнанні для хімічного та нафтохімічного комплексу, гірничо- добувної промисловості, а також випуску запасних частин для компресорів.

Отже проведемо аналіз структури випущеної продукції.

Таблиця 2.1.

Структура випущеної продукції

№	Номенклатура	2017р.	2018р.	2019р.	2019 у % до 2017р.
1	Г.П.А. (тис. грн.)	15409,0	32060,3	6654,7	43,2
2	Хім. обладнання (тис. грн.)	5088,8	9196,1	8105,1	159,3
3	Також: запасні частини для компресорів (тис. грн.)	1,3	199,5	1703,7	131053,8
4	Обладнання для нафтохімічного комплексу (тис. грн.)	32431,7	10963,2	24836,3	76,6
5	Інша (тис.грн.)	832,4	1237,9	1609,6	193,4
6	Загальний об'єм товарної продукції в діючих цінах (тис.грн.)	53763,2	53345,8	41205,7	76,6

Дані таблиці 2.1 показують, що до 2018 року в основному відбувається планомірне підвищення випуску готової продукції, в 2019 році після розпаду заводу на окремі незалежні підрозділи ми бачимо деякий спад у виробництві, наприклад випуск Г.П.А. скоротився з 15409,0 в 2017 році до 6654,7 в 2019 році; таке явище природне, адже потрібен час для стабілізації процесу виробництва, чи для прийняття рішення про часткову переорієнтацію, прикладом якої є дана ситуація: випуск запасних частин для компресорів зріс в 2019 році в порівнянні з базовим 2017 р. на 131053.8%.

Щоб більш детально розглянути ситуацію, що склалася в цеху №8 доцільно буде проаналізувати основні фінансово- економічні показники в таблиці 2.2.

Як бачимо цех є прибутковим ( 19980,3 тис.грн.), проте частка прибутку зменшується з кожним роком, тому необхідно терміново вживати заходів по стабілізації процесу. Проте можна відмітити, що частка позареалізаційних доходів поступово зросла на 101,5% в 2019 році в порівнянні з базовим, чого не можна сказати про позареалізаційні витрати що продовжують зростати.

Усі природні і суспільні явища, як відомо, перебувають у постійному русі та розвитку. Динаміка – це процеси розвитку явищ у часі, а статистичні показники, які характеризують стан і зміну явищ у часі – є рядами динаміки. Побудова і аналіз рядів динаміки дадуть змогу виявити певні закономірності розвитку явищ і виразити їх у цифрах. Тому розглянемо таблицю 5. для аналізу динаміки обсягу виготовлення товарної продукції. (див. додатки )

Таблиця 2.2.

## Основні фінансово- економічні показники

№	Показники	2017р.	2018р	2019р.	2019р. у % до 2017р.
1	Виручка від реалізації продукції (тис.грн.)	51155,4	53457,5	41205,7	80,6
2	Затрати на виробництво реалізованої продукції (тис.грн.)	14123,2	12971,2	11782,4	83,4
3	Податок на додану вартість (тис.грн.)	8525,9	8909,6	6646,0	77,9
4	Позареалізаційні доходи (тис.грн.)	10483,6	12864,4	10641,8	101,5
5	Позареалізаційні витрати (тис.грн.)	14823,1	18743,5	17432,8	117,6
6	Балансовий прибуток (тис.грн.)	22658,8	23693,7	19980,3	88,2

Таблиця 2.3.

Показники динамічного ряду обсягу випуску  
товарної продукції

Роки	Обсяг випуску Т.П. (тис.гр)	Абсолютний приріст (тис.грн.)		Темпи зростання %		Темпи приросту %	
		Ланцюг овий	Базисн й	Ланцюгов ий	Базисн й	Ланцю говий	Базисн ий
2009	35713,9	-	-	-	-	-	-
2017	50069,1	14355,2	14355,2	140,2	140,2	40,2	40,2
2018	51756,5	1687,4	16042,6	103,4	144,9	3,4	44,9
2019	39852,5	-11904	4138,6	77,0	111,6	-23,0	11,6

Розрахуємо абсолютний приріст обсягів робіт та послуг ланцюговим (1) та базисним (2) способами:

$$1) A_{2017p} = 50069,1 - 35713,9 = 14355,2 \text{ (тис.грн.);}$$

$$A_{2018p} = 51756,5 - 50069,1 = 1687,4 \text{ (тис.грн.);}$$

$$A_{2019p} = 39852,5 - 51756,5 = -11904 \text{ (тис.грн.);}$$

$$2) A_{2017p} = 50069,1 - 35713,9 = 14355,2 \text{ (тис.грн.);}$$

$$A_{2018p} = 51756,5 - 35713,9 = 16042,6 \text{ (тис.грн.);}$$

$$A_{2019p} = 39852,5 - 35713,9 = 4138,6 \text{ (тис.грн.).}$$

Розрахуємо темпи зростання обсягу випуску продукції ланцюговим (1) та базисним (2) способами:

$$1) T_{зр2017p} = 50059,1 / 35713,9 * 100\% = 140,2\%;$$

$$T_{зр2018p} = 51756,5 / 50069,1 * 100\% = 103,4\%;$$

$$T_{зр2019p} = 39852,5 / 51756,5 * 100\% = 77,0\%;$$



$$2) T_{зр2017р} = 50069,1/35713,9 * 100\% = 140,2\%;$$

$$T_{зр2018р} = 51756,5/35713,9 * 100\% = 144,9\%;$$

$$T_{зр2019р} = 39852,5/35713,9 * 100\% = 111,6\%.$$

Розрахуємо темпи приросту відповідно ланцюговим (1) та базисним (2) способами:

$$1) T_{пр2017р} = 140,2 - 100 = 40,2\%;$$

$$T_{пр2018р} = 103,4 - 100 = 3,4\%;$$

$$T_{пр2019р} = 77,0 - 100 = -23,0\%;$$

$$2) T_{пр2017р} = 140,2 - 100 = 40,2\%;$$

$$T_{пр2018р} = 144,9 - 100 = 44,9\%;$$

$$T_{пр2019р} = 111,6 - 100 = 11,6\%.$$

Дані таблиці 3 показують, що за останні роки абсолютний приріст дещо нестабільний, а завдяки розрахованим даним ми бачимо, що випуск і виготовлення продукції поступово скорочується і становить на 10216,6 тис.грн. менше чи на 63,2% відповідно у 2019 році до базисного (2017 року).

Для узагальнюючої характеристики динаміки досліджуваних явищ у сфері виробництва за певний період визначають середньорічні темпи зростання і приросту.

1) Визначимо середньорічний абсолютний приріст:

$$A = Y_n - Y_1 / n - 1 = (39852,5 - 35713,9) / (4 - 1) = 1379,5 \text{ (тис.грн.)}$$

2) Визначимо середньорічний темп приросту:

$$T_{пр} = T_p - 100\% = 103\% - 100\% = 3\%$$

Таким чином, середньорічний темп зростання обсягів випущеної продукції за досліджуваний період (2009 – 2019 рр.) становить 103%, а

середньорічний темп приросту лише 3%. І як результат, щорічно в середньому збільшується випуск продукції на 1379,5 тис.грн.

## **2.2.Показники аналізу використання трудових ресурсів**

Як відомо одним з найважливіших факторів – є людський. Для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів і виявлення резервів збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності роботи треба проаналізувати такі показники, пов'язані з рухом, якістю робочої сили, її продуктивністю, а також її вартістю:

- чисельність персоналу підприємства з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників;
- використання робітниками і службовцями робочого часу, стан трудової дисципліни;
- продуктивність праці;
- фонд оплати праці, динаміка середньої заробітної плати працівників і трудомісткості продукції.

В Україні офіційна статистична звітність про використання трудових ресурсів складається з таких звітів: «Звіт з праці» (річний та щомісячні); «Звіт про основні показники діяльності підприємства» (річний); «Звіт про використання робочого часу» (щоквартальний); щомісячний «Звіт про стан заборгованості із заробітної плати»; річний звіт «Чисельність окремих категорій працівників та підготовка кадрів»; «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах».

Інформаційна база для цього розділу аналізу ґрунтується також на зведених матеріалах первісного обліку (табелях, змінних рапортах, робочих нарядах, відомостях, особових рахунках тощо), разових обстежень, опитувань тощо, більшість з яких є документами управлінського обліку. Готують їх

відповідні функціональні служби і підрозділи підприємства: відділи праці та заробітної плати, кадрів, планово-економічний, бухгалтерія, а також цехи та дільниці.

Починати аналіз окресленого кола питань доцільно з характеристики динаміки чисельності працівників на підприємстві (з обов'язковим виділенням чисельності працівників основної діяльності) за останні 2—3 роки. Такий аналіз дає змогу оцінити, як підприємство «вписується» у ринкові умови господарювання (це особливо актуально для перехідного періоду в Україні), наскільки успішно воно витримує конкурентну боротьбу на ринку своєї продукції і на ринку трудових ресурсів. Ясна річ, просте порівняння чисельності працівників підприємства за кілька років повної відповіді на ці питання не дає (хоч воно має певне аналітичне значення). Лише з урахуванням динаміки виробничих потужностей підприємства і їх використання, динаміки продуктивності праці висновки про динаміку чисельності працівників підприємства набувають обґрунтованості й аналітичної цінності.

Якщо за незмінних (або змінених незначною мірою) виробничих потужностей на підприємстві з року в рік скорочуються чисельність персоналу і, пропорційно, обсяг випуску продукції, тобто коли скорочення чисельності персоналу не компенсується зростанням продуктивності праці, а отже, відбувається зниження показника використання виробничої потужності підприємства, це однозначно свідчить про недоліки в організації виробництва, маркетингової служби, про неспроможність власників і керівників підприємства утримати його «на плаву», зберегти трудовий колектив. Така ситуація потребує з'ясування конкретних причин впливу робочої сили і розробки рекомендацій для стабілізації становища.

У табл. 2.3 наведено дані про роботу цеха №8 за останні три роки у цінах звітнього року.

Представивши формулу для розрахунку коефіцієнта використання виробничої потужності ( $K_{ВП}$ ) як:

$$K_{ВП} = Ч * ПП / ВП,$$

де Ч — середня чисельність працівників (за рік, квартал тощо);

ПП — виробіток товарної продукції на одного працівника;

ВП — виробнича потужність підприємства,

Розглянемо чисельність працівників цеху №8.

Таблиця 2.3

Дані про роботу підприємства

№ п/п	Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.
1	Виробнича потужність, тис. грн	5089,0	4937,0	5018,0
2	Обсяг товарної продукції у зіставній оцінці, тис. грн	50069,1	51756,5	39852,5
3	Середньорічна чисельність персоналу, осіб	552	537	499
4	Коефіцієнт використання виробничої потужності	9838,4	10483,8	7958,8
5	Виробіток товарної продукції на одного працівника, грн	90702	96385	80035

Таблиця 2.4

## Аналіз чисельності робітників цеху

Показники	2017р.	2018р.	2019р.	2019р.у % до 2017р.
Всього робітників (чол.)	552	537	499	90,4
Також : робітників (чол.)	486	471	433	89,1
З них: виробничих (чол.)	383	370	336	87,9
Відрядників (чол.)	382	370	336	87,9
Допоміжних (чол.)	103	101	97	94,2
Службовці (чол.)	66	66	66	100

Отже, проаналізувавши результати таблиці 2.4 можна зробити висновок, що кількість робітників зайнятих у виробництві поступово скорочується і становить 87,9% на 2019 рік у порівнянні з базовим 2017 роком.

Кількість же службовців залишається незмінною 66 чоловік протягом всього досліджуваного періоду, що свідчить про стабільну ситуацію в апараті управління цехом .

Дані про віково-статеву структуру населення необхідні для вивчення процесів відтворення трудових ресурсів, визначення їх кількісної та якісної структури. Не викликає заперечень, що трудові ресурси складаються в основному з працездатного населення в працездатному віці. Нині нижня межа працездатного віку встановлена 16 років, а верхня — 55 років для жінок і 60 років для чоловіків.

## Віковий склад робітників підприємства

Показники	2017р.		2018р.		2019р.		Відхилення 2018 р. до 2009 р. у %
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	
Працівників всього	552	100	537	100	499	100	-
15-35	223	40,4	213	39,7	179	35,9	88,8
35-54	211	38,2	215	40,1	233	46,7	122,3
55-59	89	16,1	89	16,6	75	15,1	93,8
За 60	29	5,3	20	3,7	12	2,4	45,3

До трудових ресурсів належать пенсіонери, зайняті в суспільному виробництві, а також підлітки віком 14—15 років, які з тих чи інших причин працюють у сфері матеріального виробництва або невиробничій сфері. З числа трудових ресурсів потрібно вилучити інвалідів праці чи дитинства працездатного віку, які не зайняті в господарстві, а також незайнятих пенсіонерів працездатного віку.

Дані таблиці 3.6 вказують на те, що максимальна кількість робітників за 2017 рік становить 223 чоловіки категорії (15-35 років), за 2018р. та 2019р. найбільша частка ( в середньому 42,5%) належить до вікового складу від 35-54 років.

Визначимо середній вік працівників по підприємству за 2017 – 2019 рр. та порівняємо їх.

$$\text{За } 2017\text{р: } x = \frac{\sum xf}{\sum f} = \frac{((15+35)/2 * 223 + (35+54)/2 * 211 + (55+59)/2 * 89 + (60+75)/2 * 29)}{223 + 211 + 89 + 29} = 39,9$$

$$/ 223 + 211 + 89 + 29 = 39,9$$

За

$$2018p_x = \frac{\sum xf}{\sum f} = ((15+35)/2*213+(35+54)/2*215+(55+59)/2*89+(60+75)/2*20) /$$

$$213+215+89+20=40,1$$

$$3a2019p.: x = \frac{\sum xf}{\sum f} = ((15+35)/2*179+(35+54)/2*233+(55+59)/2*75+(60+75)/2*12$$

$$) / 179+233+75+12=39,9$$

Таким чином, середній вік працівників як у 2017р., так і в 2019р. залишається відносно стабільним, а саме близько 40 років, що відноситься до групи працівників 35-54 років.

Отже, можна відмітити, що відбувається «старіння» трудового колективу і є нагальна потреба в наборі кваліфікованих молодих кадрів, які зможуть швидше і продуктивніше працювати.

Кількість трудових ресурсів не завжди пропорційна чисельності населення. Вона залежить насамперед від вікової структури. Звичайно, чим більша в структурі населення частка осіб віком до 16 або понад 60 років, тим менша чисельність трудових ресурсів. Остання може зростати за рахунок додаткового залучення у виробництво осіб пенсійного і підліткового віку. Кількість трудових ресурсів можна регулювати й за рахунок зміщення меж працездатного віку.

Важливий резерв збільшення трудових ресурсів — це поліпшення умов праці, техніки безпеки, охорони здоров'я, що уможливить зниження смертності та інвалідності осіб у працездатному віці.

Так як серед працюючих є категорія робітників, що отримують пенсію, доцільним є розглянути таблицю 2.6 і порівняти результати за період, що досліджується.

## Структура працівників, що отримують пенсію

	2017р.		2018р.		2019р.		2019р.до 2017р. у %
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	
Всього	26	100	20	100	16	100	61,5
У тому числі:	2	7,7	1	5,0	-	-	-
1. За вислугу років, чол.							
2. За віком, чол.	17	65,4	14	70,0	13	81,3	76,5
3. По інвалідності, чол.	7	26,9	5	25,0	3	18,7	42,8

За даними таблиці 2.6 бачимо, що кількість пенсіонерів серед працюючих має тенденцію до зменшення, так до 2019р їх кількість зменшилась на 10 осіб. В основному це пов'язано з тим, що на підприємстві в останні 2 роки проводилися масові звільнення і в основному пенсіонерів, проводилася політика так званого «омолодження штату».

Ознайомимося із статевим складом працівників Котельно – сварочного цеху №8. Для цього ознайомимось з даними таблиці 3.8.



Таблиця 2.7

## Статевий склад і структура робітників підприємства

Статевий склад	2017р.		2018р.		2019р.		2019р. до 2017р. у %
	Кількість осіб, чол.	Питома вага, %	Кількість осіб, чол.	Питома вага, %	Кількість осіб, чол.	Питома вага, %	
Жінки	98	20,4	94	19,6	93	20,8	94,9
Чоловіки	382	79,6	386	80,4	455	79,2	119,1
Всього	480	100	480	100	448	100	93,3

За даними таблиці 2.7 можна побачити, що структура статевого складу робітників підприємства майже незмінна протягом всього дослідного періоду, частка жінок у колективі коливається в рамках 20,4%, але в цілому жінок-робітників стає менше. Простежується незначне збільшення частки чоловіків, відхилення становить 19,1% в порівнянні 2019р. з 2017р.

А тепер розглянемо статевий склад і структура управлінських працівників підприємства.

Таблиця 2.8

## Статевий склад і структура управлінських працівників підприємства

Статевий склад	2017р.		2018р.		2019р.		2019р. до 2017р. у %
	Кількість осіб, чол.	Питома вага, %	Кількість осіб, чол.	Питома вага, %	Кількість осіб, чол.	Питома вага, %	
Жінки	17	23,6	16	28,1	12	23,5	99,6
Чоловіки	55	76,4	41	71,9	39	76,5	70,9
Всього	72	100	57	100	51	100	70,8

Як бачимо з таблиці 2.8 закономірним явищем при скороченні робітників підприємства є й скорочення управлінського персоналу. Найбільшого скорочення зазнала категорія чоловіків, а саме на 19 осіб. В цілому було звільнено, або пішли на пенсію 21 людина.

Зобразимо відношення робітників та управлінського персоналу цеху №8 графічно (див. рис 2.1.).

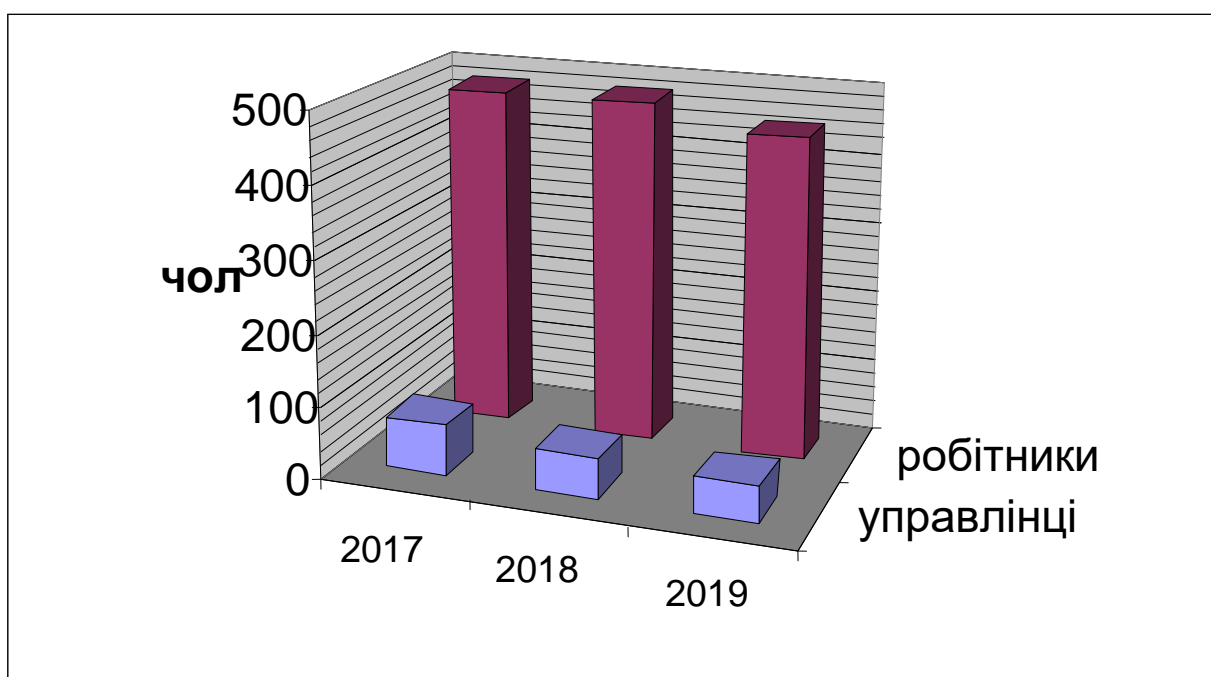


Рис. 2.1 Співвідношення робітників та управлінського персоналу Котельно – сварочно цеху №8

Для зростання продуктивності праці велике значення має забезпечення господарств кваліфікованими кадрами, здатними ефективно використовувати засоби виробництва, удосконалювати технології, впроваджуючи прогресивні форми організації і оплати праці на основі досягнень науково-технічного прогресу.

Ознайомимось з рівнем освіти працівників цеху. (табл. 2.9)

## Склад і структура чисельності працівників за рівнем освіти

Рівень освіти	2017р.		2018р.		2019р.		2019 р. до 2017 р. У %
	Робітники в, чол.	Питома вага, %	Робітників, чол.	Питома вага, %	Робітники в, чол.	Питома вага, %	
Середня спеціальна	298	53,9	269	50,1	248	49,7	83,2
Неповна і базова вища	102	18,5	130	24,2	102	20,4	100
Повна вища	152	27,5	138	25,7	149	29,9	98,1
Всього	552	100	537	100	499	100	90,4

Отже, як бачимо, управлінські посади в основному очолюють чоловіки, адже ПАТ Лебединський завод «Темп» - це підприємство виключно технічного спрямування, Котельно – сварочний цех це його підрозділ. Чоловіки більш обізнані в даній сфері, а тому легше зможуть врегулювати певні технічні проблеми та складнощі.

Чисельність працівників і рівень їх фондоозброєності еквівалентні обсягу виробничих фондів. Показник чисельності працівників можна також представити еквівалентним обсягу основних виробничих фондів, де якісний показник, будучи зворотним показнику фондоозброєності праці, відображає рівень працевзабезпеченості основних фондів.

Ефективне виробництво можливо лише при нормативній забезпеченості його робочою силою. Недостатня забезпеченість робочою

силою може привести до недоотримання продукції. Занадто висока працевзабезпеченість призводить до не повного використання робочої сили. Раціоналізація трудових процесів дозволяє ефективно поєднати техніку і робітників в єдиному виробничому циклі, виконувати роботи з меншою кількістю людей, що знижує потребу в робочій силі. [4]

Дослідимо динаміку чисельності працюючих та їх ефективність.

Таблиця 2.10

Динаміка середньорічної чисельності робітників та ефективність використання робочої сили

Показники	2017р.	2018р.	2019р.	2019р. у % до 2017р.
1	2	3	4	5
1.Середньооблікова чисельність працівників, чол.	552	537	499	90,4
2.Відпрацьовано одним робітником, год за рік	1654,8	1629,2	1659,6	100,3
3.Фонд оплати праці всього	4984,0	5917,4	6904,0	138,2
Також робітників	4527,8	5278,9	6085,5	134,4
З них виробничих	4026,6	4574,8	5197,3	129,1
Також відрядників (тис.грн.)	4026,6	4574,8	5197,3	129,1
4. Валова продукція, тис.грн	51155,4	53457,5	41205,7	80,6
5.Вироблено валової продукції на 1-го середньорічного працівника, тис.грн	92,7	99,5	82,6	89,1

Продовження табл. 2.10.

1	2	3	4	5
6.Середньорічна оплата праці одного працівника, тис.грн.	14,3	15,2	18,7	129,8
7. Середньомісячна оплата праці одного працівника, грн	1194,0	1265,8	1555,3	130,3
Виробничого (відрядника)	1260,6	1400,5	1726,5	136,9

Джерелом інформації для аналізу трудових ресурсів використовують “Звіт з праці” (ф.1-ПВ), “Звіт про використання робочого часу” (ф.3-ПВ), або щорічні чи щоквартальні звіти виробничих одиниць Дані таблиці 11 свідчать про те, що протягом 2017-2019 рр. середньорічна чисельність працівників планомірно знижується, тільки у 2019 році було звільнено 38 чоловік.

При цьому збільшилась кількість відпрацьованих одним робітником год, що свідчить про підвищення трудової активності трудящих.

За досліджуваний період зросла і кількість виробленої валової продукції на 1-го працівника на 86,4% у 2019 році у порівнянні з 2017, базовим роком.

Проаналізуємо детально зміну чисельності працюючих на підприємстві за рахунок руху робочої сили за період з 2017 по 2019рр. (табл.3.12).

Таблиця 2.11

Аналіз руху робочої сили

Показники	2017р.	2018р.	2019р.	Відношення 2019р до 2017р у %
1	2	3	4	5
Облікова чисельність штатних робітників	552	537	499	90,4

Продовження табл.2.11

1	2	3	4	5
Прийнято на роботу, чол.	10	9	4	40,0
Звільнено з роботи, чол.	25	47	42	168,0
З них:				
З причин скорочення штатів	6	10	7	116,7
За власним бажанням, за прогул та інші порушення трудої дисципліни, невідповідність займаній посаді	19	37	35	184,2

Дані таблиці 2.11 свідчать про те, що за період 2017-2019 рр. кількість прийнятих на підприємство чоловік зменшилась на 60,0%. Це говорить про нестачу кваліфікованих кадрів, які могли б пробуктивно працювати та приносити прибуток підприємству в цілому і Котельно – сварочному цеху №8 зокрема.

На жаль, для відновлення кількості працюючих у проектній діяльності до необхідного рівня потрібен не один рік, адже для цього необхідне залучення кваліфікованих кадрів з досвідом роботи, чи кваліфікованих молодих спеціалістів з проектними розробками. Іншим негативним фактом є підвищення темпів звільнення, відхилення становить на 68,0%. Тому на нашу думку необхідно проводити заходи по вирішенню кризової ситуації, що склалася, адже багато людей є безробітними. Безробітними вважаються працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку через відсутність роботи, яка їм підходить, зареєстровані

в державній службі зайнятості, справді шукають роботу та здатні приступити до праці.

Розглянемо плинність кадрів Котельно – сварочного цеху №8

Таблиця 2.12

Динаміка показників руху кадрів

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відхилення 2019р до 2017р у %
Загального обороту, %	6,3	12,2	9,2	146,0
Оборот робочої сили по прийому, %	1,8	3,4	0,8	44,4
Оборот робочої сили по звільненню, %	4,5	8,8	8,4	186,7
Плинності, %	3,4	6,8	7,0	205,9

Аналізуючи розрахунки таблиці 2.12, слід відзначити, що коефіцієнт загального обороту збільшується протягом всього досліджуваного періоду і на даний момент становить 146,0% у відношенні 2019р. до 2017р.

Коефіцієнт обороту по прийому зменшився на 44,4%, а звільненню збільшуються на 186,7% у відношенні 2019р. до 2017р.

Як відомо, високий показник плинності кадрів негативно впливає на діяльність підприємства загалом. За період 2017-2019 рр. цей показник збільшився аж на 205,9%, що негативно відображається на діяльності підприємства, що досліджується, прослідковується зниження активності персоналу та продуктивності його діяльності.

Для більшої наочності зобразимо отримані результати графічно.

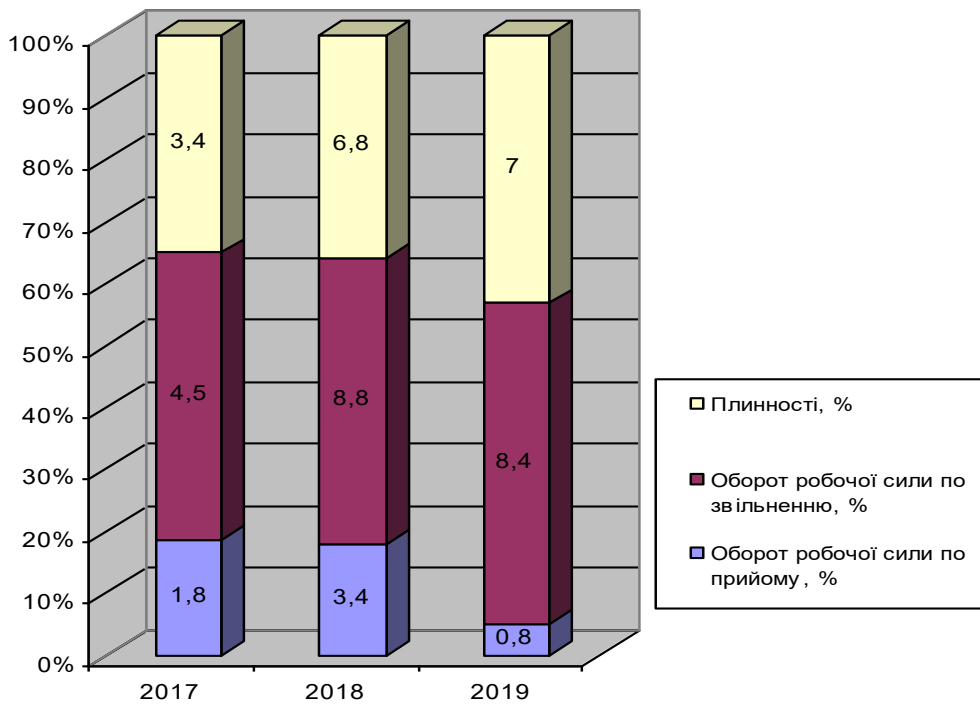


Рис. 2.2. Динаміка руху кадрів котельно – сварочного цеху №8

На основі даних таблиці 2.12 розрахуємо показник економічних втрат внаслідок плинності кадрів. Визначають цей показник за формулою:

$$T_{втр} = Чзв * Дн.витр,$$

де  $T_{втр}$  – економічні втрати,  $Чзв$  – число звільнених, чол.

$Дн.витр$  – час на заміщення необхідною робочою силою одного звільненого, днів

$$T_{втр} 2017р. = 19 * 5 = 95 \text{ люд/днів}$$

$$T_{втр} 2018р. = 35 * 5 = 175 \text{ люд/днів}$$

$$T_{втр} 2019р. = 34 * 5 = 170 \text{ люд/днів}$$

Можна зробити короткий висновок про те, що економічні втрати внаслідок плинності кадрів збільшилися на 75 люд/днів у 2019 році у порівнянні з базовим, 2017 роком.



### **3. Напрями покращення роботи персоналу Котельно – сварочного цеху 8**

#### **3.1. Підвищення кваліфікації працівників**

Підвищення кваліфікації спрямоване на послідовне удосконалення професійних знань, умінь і навиків, зростання майстерності. Підвищення кваліфікації – це навчання, направлене на підтримку та удосконалення професійного рівня, знань і умінь персоналу. Для цього організуються виробничі курси, курси цільового характеру, школи передового досвіду і методів праці.

Потреба підприємства в підвищенні кваліфікації її співробітників обумовлена: змінами зовнішнього і внутрішнього середовища, удосконаленням процесу управління, освоєнням нових видів і сфер діяльності.

Конкретними завданнями підвищення кваліфікації є:

- забезпечення ефективного виконання нових завдань;
- підвищення гнучкості управління і придатності до інновацій;
- просування по посаді або в горизонтальному переміщенні;
- освоєння нових професій;
- підвищення розряду і адаптація працівників до нової техніки та технології.

Підвищення кваліфікації робітників здійснюється на виробничо-технічних курсах та курсах цільового призначення; керівників і спеціалістів – в інститутах і на факультетах підвищення кваліфікації при вузах, на аналогічних підприємствах.

Підвищення кваліфікації є досить поширеною формою професійного навчання, оскільки вона є дешевшою, цілеспрямованою. менш тривалою, ніж нова підготовка.

На підприємстві застосовуються як основна форма підвищення кваліфікації виробничо-технічні курси, головною метою яких є підготовка робітника до надання йому наступного тарифного розряду.

Підприємство розробляє свій план підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, що є складовою частиною планів з праці. Такий план складається на основі аналізу фахового складу працюючих і має на меті встановлення такої їх структури працюючих і має на меті встановлення такої їх структури, яка найбільше задовольняла б потреби даного виробництва і передбачала розвиток підприємства, його технічне переозброєння у майбутньому, можливі зміни обсягів виробництва.

Однією з проблем заводу в цілому та Котельно-сварочного цеху№8 зокрема є відсутність ефективного менеджменту, тому в першу чергу підвищення кваліфікації має стосуватись керівників підрозділів та провідних спеціалістів. Пропонується цільова інтенсивна підготовка на основі набору навчальних модулів шляхом поєднання дворівневого навчання: протягом 1 тижня – курс проблемних лекцій; 3-5 днів – спеціалізовані семінари з однієї з обраних слухачем дисциплін. Інтенсивне навчання – 8-12 годин дозволить одержати нові знання протягом короткого періоду.

Проте все ж цільова професійна орієнтація серед працівників ведеться, так наприклад молодим спеціалістам Котельно – сварочного цеху№8 надають можливість отримати додаткову кваліфікацію стропальника, бортовника, зварювальника, слюсаря – ремонтника.

Під час проведення курсів всім роздали спеціальні брошури з техніки безпеки відносно обраної кваліфікації та провели інструктаж з техніки безпеки.

Розглянемо які можливі кваліфікаційні рівні було представлено та скільки працівників скористалося даною можливістю за останні три роки. (див. Таб. 3.1)

## Динаміка підвищення кваліфікаційного рівня робітників цеху №8

Кваліфікація	2017р.	2018р.	2019р.	Відношення 2019р.до 2017р.%
Стропальник	12	15	7	58,3
Бортовник	5	10	6	120,0
Зварувальник	8	10	15	187,5
Слюсар - ремонтник	6	13	2	33,3

Таким чином, число бортовників та зварувальників збільшилося на 1 та 7 чоловік відповідно, це є підтвердженням того, що дана спеціальність користується попитом. Кількість же слюсарів – ремонтників та стропальників зменшується, поясненням чому може бути не актуальність даної суміжної професії.

За розрахунками західних спеціалістів ефективність капіталовкладень у підвищення кваліфікації керівників складає до 800 % [7].

Враховуючи недостатній рівень прибутковості підприємства, можна запропонувати у плановому році здійснити підвищення кваліфікації керівника господарства і завідуючого виробництвом, виділивши на це кошти у розмірі 15 % чистого прибутку.

### 3.2. Стимулювання трудових ресурсів

Підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції та забезпечення на цій основі високої конкурентоспроможності підприємства,

його прибутковості безпосередньо пов'язані з пошуком і використанням внутрішніх резервів, зокрема зі зниженням трудомісткості продукції (робіт).

Успішне виконання цього завдання значною мірою залежить від ефективності механізму стимулювання, від того, наскільки економічні умови сприяють широкому застосуванню прогресивних норм трудових затрат.

Система мотивації і стимулювання працівників підприємства характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або колектив до досягнення індивідуальних та загальних цілей діяльності підприємства. В її основі лежать психологічні аспекти, які включають функції потреб, очікування та сприймання працівником справедливості винагороди.

Для нашого об'єкту дослідження вона базується на таких вимогах:

- × однакові можливості щодо посадового зростання за результативністю праці усім працівникам;
- × однакова оплата за одну й ту ж працю;
- × розподіл доходу між працівниками в залежності від продуктивності праці;
- × створення умов охорони праці та безпеки життєдіяльності;
- × надання можливості для професійного зростання, підвищення кваліфікації;
- × здоровий психологічний клімат в колективі.

На їх підставі використовуються такі методи мотивації:

- економічні прямі: відрядна та погодинна оплата, преміювання, оплата за навчання, участь у прибутках;
- економічні непрямі: пільгове харчування, користування житлом, транспортом;
- негрошові: престижність праці, просування по службі, гнучкі графіки роботи, охорона праці, можливість брати участь у вирішенні питань на високих рівнях.

Система стимулювання праці повинна бути заснована на таких принципах: зацікавленості кожного працівника підприємства в підвищенні ефективності використання виробничих ресурсів; збільшенні прибутковості; відповідності між особистими інтелектуальними і фізичними зусиллями працівників і розміром індивідуального отриманого доходу (оплати праці); обґрунтованості співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працівників, виходячи з кваліфікації, досвіду та складності виконуваних робіт і функцій.

Для реалізації цих принципів у господарстві доцільно запровадити наступне:

- прибуток (оплату праці) працівників первинних підрозділів можна визначати шляхом відрахування з виручки від реалізації продукції (послуг) матеріальних і прирівняних до них витрат, тобто за результативно-залишковим принципом;
- комбінувати індивідуальні і колективні форм стимулювання праці із спрямованістю зусиль працівників підрозділу на отримання максимального прибутку;
- встановити надбавки і доплати у загальному обсязі особистих доходів працівників, що мають стимулюючий вплив, на рівні не менше 50 %;
- здійснювати момент оплати праці наближено до часу виконання робіт, по можливості за технологічними циклами;
- при реалізації права підприємства на самостійне визначення системи стимулювання праці враховувати обов'язковість державного і договірної регулювання оплати праці;
- систему оплати праці своєчасно доводити до працівників у простій і доступній формі при укладенні колективного договору між власниками та трудовим колективом підприємства;

- широко застосовувати погодинну оплату праці при встановленні нормованих завдань для населення, не зайнятого на постійній роботі в підприємстві.

Значна роль у підвищенні трудових показників відводиться матеріальному стимулюванню працівників. Основна і додаткова оплата праці працівників забезпечує їх зацікавленість в результатах виробництва.

Темпи зростання продуктивності праці мають випереджати темпи зростання її оплати. В цьому полягає економічна сутність продуктивності і матеріального стимулювання праці. На жаль, в умовах переходу до ринкових відносин цей важливий принцип господарювання порушується і рівень оплати праці у багатьох підприємствах значно випереджає рівень продуктивності праці. За результатами розрахунків таблиці 13 спостерігається зниження продуктивності праці і зростання річної оплати праці. В першу чергу це пов'язано із суттєвим зменшенням виробництва валової продукції, тому основні заходи мають бути спрямовані на виявлення резервів її підвищення. Однак необхідно також визначити обсяг валової продукції, за якого співвідношення темпів росту продуктивності праці і оплати праці буде більше 1 (тобто діятиме основний економічний закон).

Оскільки зниження темпів росту оплати праці може негативно позначитись на вмотивованості працівників до праці та викликати їх незадоволення, при плануванні слід спиратись на збільшення темпів росту продуктивності праці. Тому припустимо, що у прогностному році коефіцієнт зростання оплати праці залишиться на рівні усередненого (1,276), а коефіцієнт зростання продуктивності праці встановимо на рівні 1,3. В цьому випадку середньорічна оплата праці одного працівника має бути 18523 грн., а продуктивність праці – 36480 грн. В свою чергу вартість валової продукції становитиме 41205,1 тис. грн., що відповідає можливостям і потужностям цеху №8» і є об'єктивно реальним показником, зважаючи на обсяг продукції у 2017-2019 роках (збільшення становитиме 787 тис. грн. у порівнянні з попереднім роком).

Таким чином, коефіцієнт випередження складатиме у плановому році 1,019 (1,3 : 1,276), тобто справджується основний економічний закон. В той же час суттєве збільшення оплати праці працівників (на 2114 грн.) дозволяє використовувати різні форми стимулювання. Наприклад, лише 30 % цієї суми використати безпосередньо на підвищення заробітної плати, а решту розподілити як преміальні за підвищення продуктивності праці і виконання планових показників тощо.

Складовою механізму заохочення працівників підприємства є одноразові премії та винагороди, які мають цілком конкретне призначення. Доповнюючи системи оцінювання трудового внеску працівників, ці елементи значно підвищують гнучкість і дійовість організації заробітної плати. Одноразові премії та винагороди є ефективною формою матеріального і морального стимулювання тому, що, як свідчить практика, людям властива висока адаптивність і швидке звикання до незмінної, сталої системи стимулювання. Якщо позитивне заохочення стає очікуваним, то воно втрачає свою мотиваційну силу – працівник просто перестає реагувати на нього. Також запроваджуючи виплату одноразових премій і винагород, роботодавець може заохочувати і розвивати в працівників якості, що безпосередньо впливають на ефективність роботи, проте не підлягають точній кількісній оцінці (авторитет в колективі, відданість підприємству, творче ставлення до роботи, загальна й професійна культура, сумлінність тощо). За критерій ефективності будь-якої системи преміювання слід брати реальну зацікавленість працівників у досягненні якомога кращих індивідуальних і колективних результатів праці, у якомога повнішому використанні свого творчого потенціалу.

Вибір показників і умов преміювання залежатиме від завдань, які поставлено перед об'єктом стимулювання (робітником, бригадою тощо). Для працівників основного виробництва показниками преміювання можуть бути:

- у разі стимулювання поліпшення якості продукції (робіт, послуг) – збільшення кількості продукції, зданої з першого подання; скорочення випадків повернення неякісної продукції; поліпшення сортності продукції; зниження браку тощо;
- у разі стимулювання освоєння нової техніки і прогресивної технології – скорочення термінів освоєння; підвищення коефіцієнта змінності роботи нових типів машин, високопродуктивного обладнання; підвищення коефіцієнта його завантаження; зниження експлуатаційних витрат;
- у разі стимулювання зниження матеріальних витрат – зменшення технологічних втрат проти планового рівня; зменшення відходів на одиницю продукції проти фактично досягнутого рівня; економія сировини і матеріалів;
- у разі стимулювання зростання продуктивності праці – збільшення виробітку продукції, зниження її трудомісткості; виконання тих самих обсягів робіт меншою кількістю працівників тощо.

Пропонується також запровадити «Положення про матеріальне заохочення працівників за вдосконалення нормування праці і зниження трудомісткості», яке передбачатиме, що робітникам і службовцям, з ініціативи яких переглядаються чинні норми, виплачується винагорода. На преміювання спеціалістів і службовців спрямовувати 20–50% розрахункової економії від зниження трудомісткості продукції. Для подальшого підвищення ефективності стимулювання за зниження трудомісткості продукції необхідно дотримуватися таких умов: заохочувати робітників до якомога скорішого освоєння нових норм виробітку, а спеціалістів – до створення необхідних умов для високо-продуктивної праці робітників; ширше залучати робітників до розробки і впровадження заходів з плану технічного розвитку та організації виробництва, а також нових норм праці; створювати на кожному робочому місці умови для швидкого освоєння нових, технічно обґрунтованих норм.



Таким чином, підприємство має застосовувати різні засоби стимулювання для досягнення найбільшого економічного ефекту, однак основними мають бути негрошові, оскільки низька прибутковість господарства не дозволяє впроваджувати широку систему матеріального стимулювання.

## Висновки

У ході виконання проекту було проведено діагностику використання трудових ресурсів підприємства з метою виявлення резервів підвищення ефективності виробництва за рахунок збільшення його обсягу при кращому використанні трудових ресурсів.

Проведений аналіз дав змогу зробити наступні висновки:

- цех є прибутковим, і в основному спеціалізується на виробництві компресорів, газоперекачувальних агрегатів, їх частка складає 16,1% та 60,3% відповідно;
- тривалий час не поновлюється устаткування та обладнання машинобудівного комплексу;
- найбільш трудомісткою сферою є виробництво запасних частин для компресорів;
- йде скорочення персоналу підприємства на 90,4%, або ж на 53 чоловіка протягом досліджуваного періоду;
- продуктивність праці збільшилася на 0,8%;
- заробітна плата поступово росте.

Враховуючи вищезазначені висновки, можна запропонувати ряд заходів, які сприятимуть підвищенню ефективності використання трудових ресурсів і забезпечать зростання виробництва валової продукції.

Вважаємо за доцільне переглянути наявну систему матеріального стимулювання працівників і запровадити нову на основі «Положення про матеріальне заохочення працівників за вдосконалення норм праці і зменшення трудомісткості», переглянути показники, за якими здійснюватиметься преміювання.

Крім того, необхідно переглянути норми продуктивності праці і встановити її зростання на рівні 1,3, щоб досягти випереджаючих темпів зростання продуктивності праці у порівнянні з темпами зростання її оплати.

Зазначені заходи сприятимуть ефективнішому використанню трудових ресурсів, зниженню собівартості продукції, збільшенню обсягів її виробництва і зростанню рівня продуктивності праці.

## Список використаної літератури

1. Амбарцумов М.О. Аналітичні методи контролю фінансово-господарської діяльності підприємства // Економіка АПК. – 2018. - №11. – с. 114-117.
2. Архипов В. Е. Маркетинг. Техника создания спроса. — М. : Вершина, 2009. — 300с.
3. Балабанова Л. В., Холод В. В. Маркетингове управління конкурентоспроможністю підприємств: стратегічний підхід. - Донецьк: ДонДУЕТ, 2017. – 294 с.
4. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносини: Навч. посібник. – К.: «ЦУЛ», 2004. – 440 с.
5. Вітвицький В.В. Науково-методичне забезпечення нормування праці в період ринкової трансформації суспільства // Україна: аспекти праці. – 2000. - №8.– с.42-46
6. Вітвицький В.В. Системна теорія продуктивності праці // Актуальні проблеми економіки. – 2018. - №6. – с. 55-61.
7. Воронов А.А. Производительность труда как основа конкурентоспособности // Пищевая промышленность. – 2002. - №7. – с.12-14
8. Гаркава І.М. Організація оплати праці актуальна проблема національної економіки // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. – Київ: Науково-дослідний економічний інститут, 2004. – Вип. 9. – с. 245-247
9. Гончаров Валентин Ефективність праці в контексті становлення ринкової економіки України: проблеми та концепції вдосконалення // Економіст. – 2018. - №8. – с.10-13

10. Дихтль Е., Хёршген Х. Практический маркетинг: Учеб. пособие / Пер. С нем. А.М. Макарова; Под ред. И.С. Минко. – М.: Высш. шк., ИНФРА, 1996. – 255 с.
11. Договір у цивільному та трудовому праві. Довідник, ч.2. Зразки документів. – К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2000.
12. Донець Л.І., Романенко Н.Г. Основи підприємництва. Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2017. – 320 с.
13. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчальний посібник для вузів. – К.: Кондор, 2004. – 430 с.
14. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30 (23.07.96), с. 141
15. Маркетинг / Упоряд., вступ. ст. А.І. Кредитова. – К.: Україна, 1995.-399 с. Рос. мовою
16. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина:
17. Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2009. – 304 с.
- Мельник Л.Г., Каринцева А.И. Экономика предприятия. Конспект лекций: Учебное пособие. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 400 с.
18. Островская Т.Г. Оплата труда работников в условиях рыночных отношений. // Пищевая промышленность. – 2002. - №7. – с.36-37
19. Пашук О.В. Маркетинг послуг: стратегічний підхід: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2009. – 560 с.
20. Петрос О. Трудові ресурси як наукова проблема та об'єкт управління // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України: Науковий журнал. – Київ. – 2009. - №2. – с.394-399
21. Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2019 рік: Лист від 18.09.07 // Все про бухгалтерський облік. – 2019. - №16 (18 лютого). – с. 29-30
22. Салига С. Регулювання співвідношення продуктивності й оплати праці на підприємствах // Справочник економіста. – Киев: ООО «МедиаПро», -2017. - №2. – с.73-76

23. Статистичний збірник України за 2017 рік/ Державний комітет статистики України
24. Тимош І.М. Економіка праці: Навч. Посібник. – Тернопіль: Астон, 2001 –347 с.
25. Турчин А. Система оплати труда и возможности ее оптимизации // Менеджмент и менеджер. – Киев: ЧП «Компания «Менеджмент XXI», 2017. - №12. – с.48-54
26. Фінансово-економічний аналіз: Підручник/ за ред. П.Ю. Буряка. – К.: «Професіонал», 2004. – 528 с.
27. <http://probusiness.in.ua>
28. <http://www.cfin.ru/press/practical/2000-11/>
29. Вплив людського капіталу та інноваційно-інвестиційних показників на еколого-економічну ефективність національних економік [Текст] / О.В. Кубатко, В.О. Ковач, П.А. Денисенко, В.М. Ігнатченко// Механізм регулювання економіки. - 2018. - № 3. - С. 19-29. - doi.org/10.21272/mer.2018.80.06.
30. Економіка енергетики : підручник / за ред. Л. Г. Мельника, І. М. Сотник. – Суми: Університетська книга, 2015. – 378 с. (<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/45315>)
31. Економіка підприємства : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. Л. Г. Мельника. - Суми : Університетська книга, 2012. - 864 с
32. Ковальов Б. Л. Науково-теоретичні підходи до аналізу дефініційної основи сталого способу життя. *Механізм регулювання економіки*. 2010. № 2. С. 151–159.
33. Ковальов Б. Л. Стратегія сталого розвитку: історична ретроспектива. *Механізм регулювання економіки*. 2009. Т. 1, № 4. С. 192–197. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/3513>
34. Кубатко О. В. Екологічні інновації як джерело флуктуацій енергоефективного розвитку національної економіки / О. В. Кубатко //

Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2016. - № 4. - С. 365-376. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi\\_2016\\_4\\_32](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2016_4_32)

35. Макаренко, І. О., Бондар, А. В., Гончаренко, О. С., Єльнікова, Ю. В., Євдокимова, А. В., Жиглей, І. В., ... Кучер, С. В. (2020). *Корпоративна соціально-екологічна відповідальність та партнерство стейкхолдерів задля сталого розвитку*.

36. Маценко О. М., Маценко О. І., Кальченко С. О. Соціо-еколого-економічні індикатори сталого водокористування. *Механізм регулювання економіки*. 2016. № 3. С. 19–30. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/49530>

37. Маценко О. М., Овчаренко Д. М. Економічні засади підвищення контролю якості енергоресурсів промислових підприємств. *Механізм регулювання економіки*. 2013. №3. С. 71–79. URL : <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/37630>

38. Маценко О. М., Німко С. І., Овчаренко Д. М. Методичні засади оцінки еколого-економічної ефективності функціонування малих гідроелектростанцій. *Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка*. 2013. № 4. С. 26-34. URL : <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/35024>

39. Маценко О. М., Шапочка Ю. М. Економіко-правові аспекти відшкодування економічного збитку. *Механізм регулювання економіки*. 2011. № 1. С. 242–248. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/24558>

40. Мельник О. І., Маценко О. М., Пронікова Ж. С. Наукові підходи до удосконалення мотивації екологічно спрямованої діяльності. *Механізм регулювання економіки*. 2012. №3. С. 58–65. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/34234>

41. Мельник Л.Г., Потравный И.М., Сотник И.Н. Анализ методических подходов к формированию показателей эффективности ресурсопользования. *Экологическое право*. 2009. № 4. С. 18–25.

42. Мельник Л. Г., Авдасев В. Н., Ковалев Б. Л. Информационный вектор социально-экономического развития: ретроспективный анализ. *Социально-экономические проблемы информационного общества: монография* / под ред. д-ра экон. наук, проф. Л. Г. Мельника, канд. экон. наук М. В. Брюханова. Сумы : ИТД «Университетская книга», 2010. Вып. 2. С. 776–791.

43. Мотиваційні механізми дематеріалізаційних та енерго-ефективних змін національної економіки : монографія / за заг. ред. доктора экон. наук, проф. І. М. Сотник. – Сумы : Університетська книга, 2016. – 368 <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80197>

44. Підприємництво, торгівля та біржова діяльність : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. І. М. Сотник, д.е.н., проф. Л. М. Таранюка. – Сумы : ВТД «Університетська книга», 2018. – 572 с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80114>

45. Проривні технології в економіці і бізнесі (досвід ЄС та практика України у світлі III, IV і V промислових революцій) [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Л. Г. Мельник, Б. Л. Ковальов, Ю. М. Завдов'єва та ін.; за ред. Л. Г. Мельника та Б. Л. Ковальова. – Сумы : СумДУ, 2020. – 180с. <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/79621>

46. Розвиток виробничого потенціалу машинобудівних підприємств в умовах нестабільного ринкового середовища [Текст] / О.В. Кубатко, В.Л. Акуленко, А.А. Іскаков ; За наук. ред. Л.Г. Мельника // Механізм регулювання економіки. - 2015. - № 3. - С. 15-22.

47. Сабадаш В. В. Енергетична безпека України: конфліктність геополітичного вибору. *Механізм регулювання економіки*. 2011. № 2. С. 52–59. <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/24474>

48. Сабадаш В. В., Давиденко І. В., Бабій Т. В. Конкуренція за ресурси й економічні конфлікти у глобальному бізнес-середовищі: рушійні сили, безпека, інституційно-ресурсний концепт врегулювання. *Механізм регулювання економіки*. 2017. № 4. С. 128–147.



49. Сабадаш В. В. Дослідження впливу енергоресурсних чинників на економічну безпеку. *Механізм регулювання економіки*. 2009. №2. С. 11–18. <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/3360>
50. Сабадаш В. В. Тенденції сучасної ресурсної політики у забезпеченні еколого-економічної безпеки. *Механізм регулювання економіки*. 2007. №2. С. 50–59. <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/3130>
51. Сотник И.Н., Могиленец Т.В. Анализ подходов к экономической оценке экосистемных услуг. *Механізм регулювання економіки*. 2011. Вип. 2. С. 152–158.
52. Сотник І.М. Формування самовідтворювального еколого-економічного механізму управління ресурсозбереженням. *Вісник СумДУ. Серія Економіка*. 2011. № 1. С. 5–13.
53. Сотник І.М. Тенденції та проблеми управління дематеріалізацією виробництва і споживання. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 8. С. 62–67.
54. Сотник І.М., Мазін Ю.О. Управління розвитком ринку ресурсозбереження в Україні: проблеми і перспективи. *Сталий розвиток економіки*. 2011. № 1. С. 3–8.
55. Сотник І.М. Про макроекономічні наслідки ресурсозбереження. *Економіка України*. 2009. № 10. С. 27–35.
56. Сотник, І. М., Сотник, М. І., Мазін, Ю. О., Чорток, Ю. В., Коблянська, І. І., Горобченко, Д. В., ... Вороненко, В. І. (2017). *Еколого-економічні механізми реалізації потенціалу енерго-та ресурсозбереження національної економіки*. Сумський державний університет
57. Тарановський В. І., Ковальов Б. Л., Портянка А. Г. Науково-методичні підходи до визначення дефініції «екотуризм». *Механізм регулювання економіки*. 2014. № 2. С. 30–37. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/38650>

58. Чорток, Ю. В., Чорток, Ю. В., Гончаренко, О. С., Гончаренко, А. С., Мельник, Л. Г., & Мельник, Л. Г. (2013). *Забезпечення сталого розвитку регіону на основі дематеріалізації діяльності регіональних логістичних центрів.*

59. Шевцова С.В., Ковальов Б.Л. Науково-методичні підходи до формування сталого способу життя. *Механізм регулювання економіки.* 2011. № 1. С. 230–234.

60. Шкарупа, О.В. Бізнес-планування "зеленого" зростання економіки регіону як чинник екологічної модернізації соціально-економічних систем / О.В. Шкарупа // *Механізм регулювання економіки.* - 2016. - № 3. - С. 9-18. 39.

61. Шкарупа, О.В. Мотиваційні механізми екологічної модернізації соціально-економічних систем / О.В. Шкарупа // *Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу: збірник тез доповідей X Міжнародної науковопрактичної конференції, 29 вересня - 1 жовтня 2016 р. / Відп. за вип. Ю.М. Гладенко. – Суми: Ткачов О.О., 2016. – С. 242-243.*

62. Шкарупа, О.В. Організаційно-економічний механізм реінжинірингу бізнес-процесів промислових підприємств : звіт про НДР (заключний) / Кер. Л.М. Таранюк. - Суми : СумДУ, 2016. - 82 с.

63. Шкарупа, О.В. Методологічні засади державного регулювання екологічної модернізації національної економіки [Текст]: дисертація ... д-ра екон. наук, спец.: 08.00.03 - економіка та управління національним господарством / О.В. Шкарупа; наук. консультант Л.Г. Мельник. - Суми: СумДУ, 2018. - 485 с.

64. Экономика и бизнес: учебник / под ред. д.э.н., проф. Л. Г. Мельника, д.э.н., доц. А. И. Каринцевой. – Сумы : Университетская книга, 2018. – 608 с.  
<https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80201>

65. Экономика развития: учебное пособие / под ред. д.-ра екон. наук, проф. Л. Г. Мельника, канд. екон. наук А. Вик. Кубатко. Сумы :

«Университетская книга», 2017. 352 с. [https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80184/1/%d0%adkonomyka\\_razvytyia.pdf](https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/80184/1/%d0%adkonomyka_razvytyia.pdf)