



Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Шосткинський інститут

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ
ТА УПРАВЛІННЯ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Індивідуальна тема: Оцінка трудового потенціалу підприємства на ТОВ
«Автосервіс»

Спеціальність 051 «Економіка»

Завідувач кафедри: _____ / Тур О.М. /

Керівник роботи: _____ / Вареник І.В. /

Виконавець: _____ / Вербицький О.В. /

Шостка 2021

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА	Ошибка! Закладка не определена.
1.1 Трудові ресурси підприємства як фактор виробництва	6
1.2 Підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства.....	15
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНКИ ТА АНАЛІЗУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	Ошибка! Закладка не определена.
2.1 Система показників аналізу трудового потенціалу підприємства.....	18
2.2 Економічний зміст ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.....	21
РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ТОВ «АВТОСЕРВІС».....	25
3.1 Організаційно-економічна оцінка досліджуваного підприємства.....	25
3.2 Аналіз структури трудового потенціалу і продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Автосервіс».....	28
3.3 Напрямки розвитку трудового потенціалу сучасного підприємства.....	34
ВИСНОВОК.....	37
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	39

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 41 сторінки, 4 таблиць, 5 формул, список використаної літератури складає 30 джерел.

Мета роботи - розглянути спосіб оцінки ефективності використання трудового потенціалу організації та розробка напрямків розвитку досліджуваного підприємства на прикладі ТОВ «Автосервіс».

Об'єкт дослідження - виступає оцінка трудового потенціалу і його аналіз на даному підприємстві.

Предмет дослідження - оцінка трудового потенціалу колективу конкретної компанії.

В першому розділі «Поняття оцінки трудового потенціалу сучасного підприємства» розглянуто трудові ресурси, як один із головних факторів виробництва, а також визначені підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства.

В другому розділі «Методичне забезпечення оцінки та аналізу трудового потенціалу підприємства» досліджена система показників аналізу трудового потенціалу підприємства наведеного у прикладі, де описано економічний зміст ефективності використання трудових ресурсів.

В третьому розділі «Оцінка трудового потенціалу підприємства на прикладі ТОВ «Автосервіс»» проведено аналіз структури трудового потенціалу та продуктивності праці на підприємстві й виходячи з цього було запропоновано напрямки розвитку організації взятої за приклад.

Ключові слова до роботи: трудовий потенціал, рух робочої сили, продуктивність праці, ефективність використання трудових ресурсів.

ВСТУП

У сучасній ринковій економіці можливість досягнення успіху при здійсненні виробничої діяльності значною мірою залежить від персоналу організацій. Підвищення ефективності виробничого процесу не може здійснюватися у відриві від вдосконалення системи управління кадрами. Управління колективом працівників безпосередньо пов'язано з виробничою і соціальною функціями організацією як інститутом ринкової економіки. Роль трудового потенціалу організації визначається можливостями організації сприймати технологічні досягнення, необхідністю функціонування в конкурентному ринковому середовищі і вимогою постійного підвищення якості продукції.

Метою роботи є розглянути спосіб оцінки ефективності використання трудового потенціалу організації. В ході роботи виконуються наступні поставлені завдання:

- розкрити суть поняття «потенціал»;
- розглянути різні види показників виміру трудового потенціалу;
- виділити особливості і характерні риси трудового потенціалу організації;
- виявити можливі шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Тема цієї роботи є актуальною з точки зору управління персоналом в організації, оскільки складно оцінити наскільки насправді використовується її трудовий потенціал.

Об'єктом дослідження виступає оцінка трудового потенціалу і його аналіз. Предмет дослідження - оцінка трудового потенціалу колективу конкретної компанії. В процесі роботи використовувалася економічна і соціологічна література. Важливою, але до кінця не вирішеної являється проблема оцінки трудового потенціалу, за допомогою якої можна вимірювати і інтенсивно використати особистий трудовий потенціал, тому в

результаті цієї роботи планується отримати конкретну картину трудового потенціалу ТОВ «Автосервіс» і виявити шляхи його ефективного використання.

РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Трудові ресурси підприємства як фактор виробництва

Динамічність зовнішнього середовища організації викликає необхідність реакції на її зміни. Вибір реакції організації на зміни зовнішнього середовища визначається рядом чинників, найважливіший з яких - потенціал організації. Для забезпечення стійкого успішного положення на ринку потенціал організації необхідно не лише сформувати, але і регулярно оцінювати, підтримувати або розвивати відповідно до бажаних для керівництва цілей. Потенціал - це сукупність можливостей в якій-небудь області для досягнення певної мети. Потенціал організації є сукупністю науково-технічного, трудового, фінансово-економічного, інформаційного, маркетингового, організаційно-управлінського, природно-ресурсного і зовнішньоекономічного потенціалів. Нині величезна увага приділяється якраз трудовому потенціалу як вирішальному чиннику у виробництві конкурентоздатної продукції і наданні якісних послуг. Серед різноманіття визначень поняття «Трудовий потенціал» найбільш вірною видається позиція Н.И. Шаталовой. Вона розглядає трудовий потенціал як самостійну соціальну категорію, як синергетичний ефект взаємодії людей в процесі праці між собою і організацією. Таке визначення найбільшою мірою відповідає сучасному уявленню про роль людського чинника в проектуванні організації і її виробничої діяльності. Елементами трудового потенціалу вважають не лише склад і структуру трудових ресурсів, але і систему формування, навчання і підвищення кваліфікації персоналу, стимулювання трудової активності і обслуговування працівників на підприємстві [3]. Як відомо, процес праці є споживання робочої сили. Одна і та ж чисельність працівників може розрізнятися сукупною здатністю до праці в силу відмінностей в підготовленості, віці, відношенні до праці і тому подібне, а

звідси і неоднаковою кількістю праці (як абстрактного, так і конкретного), яка ними може бути реалізована в процесі виробництва. В даному випадку говорять про різний трудовий потенціал однакових за чисельністю груп працівників.

У найзагальнішому вигляді трудовий потенціал характеризує певні можливості, які можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети. Словом «потенціал» зазвичай означають засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретній обстановці [3]. Можна визначати трудовий потенціал як сукупність здібностей, знань, навичок і мотивацій, причому, в поняття «потенціал» по відношенню до людини закладаються генетичні можливості (абсолютний слух, математичний дар і так далі). Трудовий потенціал підприємства залежить від економічного зростання організації, оскільки можливості інвестицій в людський капітал в успішній фірмі більше. Підтримка конкурентоспроможності вимагає кваліфікованих кадрів, тому зростання трудового потенціалу сприятиме успішній діяльності організації.

Таким чином, основна конструктивна перевага будь-якої організації, прагнучої зміцнити свої позиції на ринку являється її трудовий потенціал і його (потенціалу), - професійне ядро. Зважаючи на все більшу обмеженість джерел готової кваліфікованої робочої сили і її зростаючої вартості, на перший план кадрової політики вийшло завдання розвитку і максимального використання вже наявного у організації трудового потенціалу.

За оцінками зарубіжних аналітиків, в ХХІ столітті ця проблема придбаває силу непорушного закону для успішного підприємництва, оскільки пристосуватися до непередбачуваних і нерідко хаотичних змін в ринковому середовищі може тільки високомобільний, орієнтований на постійний розвиток персонал. Але ця обставина різко підвищить вимоги до усієї кадрової роботи в організації і до кадрового планування зокрема [4].

Трудовий потенціал має кількісну і якісну характеристики. Його можна представити фондом ресурсів праці, визначуваним множенням

середньорічної чисельності на середню тривалість робочого часу (місяць, день, година). Тоді фонд ресурсів праці виражатиметься в людино-місяцях, людино-дні, людино-годинах. Маючи в розпорядженні дані про фонд ресурсів праці і число робочих місць на підприємстві, можна розрахувати потрібну чисельність персоналу з урахуванням коефіцієнта завантаженості робочих місць і результатів їх паспортизації, атестації і раціоналізації. Якісна характеристика трудового потенціалу виражається в ступені професійній і кваліфікаційній придатності до виконання робіт. У використанні трудового потенціалу можливі два шляхи: інтенсивний і екстенсивний. Інтенсивний полягає в тому, що за рахунок підвищення продуктивної сили праці та ж маса праці втілюється у більшій кількості споживних вартостей, тобто зростає обсяг виробництва при тій же або менше чисельності працівників.

В умовах ринкових стосунків розвиток трудового потенціалу співробітників підприємства стає неодмінною умовою завоювання стійких і тим більше лідируючих позицій на ринку. Ефективність управління трудовим потенціалом організації безпосередньо впливає на її конкурентні можливості і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг [5]. У нових економічних умовах проблема відповідності досягнутого рівня трудового потенціалу підприємства вимогам, в підприємством, що рухається, в жорсткому конкурентному середовищі, стає особливо актуальною, тому одному з основних завдань системи управління персоналом є розробка і впровадження інструментів управління, які сприяють стійкому формуванню, розвитку і раціональному використанню трудового потенціалу працівників підприємства [6].

Головним чинником підвищення ефективності діяльності підприємства виявляється відношенням до кадрів підприємства. Керівництву, для того, щоб сформувати висококваліфікованих фахівців, які представлятимуть основу підприємства, необхідно створити у них стимул до результативної роботи, для цього необхідно застосовувати систему управління кадровим потенціалом. Кадровий потенціал підприємства є можливостями і

здібностями працівників, які можуть бути використані для збільшення рентабельності у багатьох сферах виробництва, а також для досягнення прибутку або соціального ефекту. На сьогодні відомо що, вітчизняні і зарубіжні учені розглядають трудовий потенціал з двох сторін: з одного боку його формування з іншого боку його використання. Як показує практика процеси формування і використання трудового потенціалу тісно переплетені між собою.

Критерієм ефективності формування трудового потенціалу і його розподілу проявляється використанням трудового потенціалу. Разом з цим використання трудового потенціалу проявляє досить активний зворотний вплив на його формування і розподіл, висуває свої вимоги, утворює нові стимули для підтримки ефективності і вдосконалення. Значення використання трудового потенціалу виражається в зростанні продуктивності праці, в зростанні результативності праці працівників непродуктивної сфери при поліпшенні якості послуг, в удосконаленні структури зайнятості.

Межею якості сформованого трудового потенціалу виступає рівень стану професійних - кваліфікованих якостей працівника. Використання трудового потенціалу є реалізацією трудових, кваліфікованих якостей і навичок працівника, суспільства в цілому і трудового колективу. Нині застосування раціонального використання кадрів муніципального підприємства міститься в прояві і виконанні здібностей усіх працівників, поглиблення творчого і змістовного характеру праці, розвиток професійного - кваліфікованого рівня працівників з урахуванням повного стимулювання і належної оцінки вкладів усіх працівників зрештою діяльності підприємства. Якщо навіть підприємство має досконалу матеріальну - технічну базу виробництва, має сучасну техніку і технологію, виробничий процес не може реалізовуватися правильно у разі не правильного застосування кваліфікаційних працівників.

Використання трудового потенціалу аналізується як в кількісному співвідношенні, так і в якісному. Як відомо, з кількісної точки зору наявність

персоналу по будь-якому структурному підрозділу і підприємству в основному встановлюються, ґрунтуючись з об'ємів виробничих будівель і можливого потенціалу, який має персонал, а з якісною - мірою відповідності професійно - кваліфікаційного рівня співробітників, трудності виконуваних робіт. У ситуації пекучої конкуренції підприємств-виробників на ринку товарів і послуг, результатами невідповідності в першому і в другому випадку відносяться наступні небажані явища: брак з вини фахівця, невідповідність договірних зобов'язань, недбале відношення до устаткування і часткова зайнятість устаткування, що має, висока плинність кадрів. З метою запобігти негативним явищам слідує, регулярно проводити на підприємствах аналіз зіставлення роботи і рівня кваліфікації працівників. Необхідно оцінити застосування співробітників з урахуванням їх потенційних здібностей і створити доцільну постановку працівників по певних робітниках місцям і структурним підрозділам. В цілях ефективного використання трудового потенціалу підприємству необхідно:

- визначити науково обґрунтовані норми праці, вдосконалення організаційно - технічних умов;
- регулярно проводити атестацію і раціоналізацію робочих місць, вивчати їх достатню кількість і спрощувати робочі місця;
- впроваджувати в режими роботи підприємства гнучкі графіки.

Таким чином, на розвиток і використання трудового потенціалу впливає ціла система зовнішніх і внутрішніх чинників.

Чинники створення і використання трудового потенціалу підприємства - це зовнішні і внутрішні умови середовища, в яких реалізуються процеси формування і використання трудового потенціалу. З вище сказаного витікає, що під зовнішніми чинниками маються на увазі умови, які підприємство не може поміняти, але повинно врахувати при формуванні і використанні персоналу, що стосується внутрішніх чинників, вони виступають умовами, які у більшій частині піддаються впливу, що управляє, з боку підприємства. Трудовий потенціал працівника не є незмінною величиною, він може

мінатися як у бік збільшення, так і зменшення. В процесі трудової діяльності здібності працівника, що сформувалися, збільшуються у міру використання нових умінь і навичок, поліпшення умов праці, і вони можуть знижуватися при посиленні режиму роботи і погіршення здоров'я.

У зв'язку з економічними змінами, що проводяться, одним з головних чинників збільшення ефективності діяльності підприємства є відношення до кадрів підприємства. Для того, щоб мати кваліфікованих фахівців, які будуть основою підприємства, керівники використовують систему формування трудового потенціалу. Трудовий потенціал складається з навичок і умінь працівників, які можуть бути застосовані для поліпшення ефективності в різних сферах діяльності, для отримання прибутку. До важливих положень програми формування трудового потенціалу відносяться наступні: постановка цілей і завдань формування трудового потенціалу. В умовах ринкової економіки головна мета полягає в досягненні ефективної роботи підприємства.

В якості завдань, що впливають на масштаби трудового потенціалу, його результативне використання, виділяють:

- кваліфіковане навчання персоналу;
- застосування кваліфікованих фахівців;
- створення найкращих умов для результативної роботи кадрів.

В цілях розвитку персоналу посадові інструкції необхідно періодично переглядати, надавати співробітникам можливість саморозвитку, розробляти і використати ефективні методи підбору, створювати побутові і психологічні умови для ефективної роботи персоналу. Обов'язковою умовою процесу формування трудового потенціалу є присутність висококваліфікованого персоналу, який буде готовий до оволодіння новими знаннями. Формування трудового потенціалу полягає у визначенні потреби в персоналі, залучення персоналу і його відбір, розставлянню персоналу, підготовці і перепідготовці, підвищенні кваліфікації, розвиток мотивації персоналу, в оцінці результативності управління. При розробці систем мотивації необхідно

враховувати соціальний, психологічний і активний особовий потенціал, природжені і придбані здібності для зайняття тією або іншою діяльністю, соціальну компетентність, економічну орієнтацію, новаторський потенціал. Суб'єктами процесу формування трудового потенціалу є керівник підприємства, керівники структурних підрозділів, служба по персоналу, юридична служба, відділ підготовки персоналу. Побудова системи формування трудового потенціалу вимагає здійснення кожним з учасників процесу формування своїх характерних функцій. Керівник підприємства і лінійні керівники беруть участь в плануванні професійної кар'єри працівників, створюють для них мотивуючі умови, фінансовий відділ обумовлює нормативи праці, створює політику в області оплати праці і надання соціальних пільг.

Відділ по підготовці персоналу організовує навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовку по вимагаючих напрямках діяльності підприємства. Дотримання і використання системи формування трудового потенціалу на підприємстві дозволяє сформувати високопрофесійний трудовий потенціал, що в цілому збільшує ефективність діяльності підприємства. Для підвищення результативності процесу формування трудового потенціалу потрібна незмінна участь в створенні не лише кадрової служби, але і керівників структурних підрозділів. Слід також проводити чіткий розподіл функцій між усіма учасниками процесу формування трудового потенціалу і координувати їх дії. При формуванні трудового потенціалу явно проявляється визначення пріоритетів в роботі з трудовим потенціалом. Вивчення мотивації трудової діяльності, набуває особливого значення, оскільки в основі обґрунтування спрямованого реформування знаходиться саме мотиваційна концепція. Для сучасного етапу розвитку економіки характерне використання різних систем мотивацій праці, які базуються на вивченні і застосуванні управлінських технологій в розвинених країнах. Згасання трудової мотивації персоналу на підприємстві, яке спостерігається сьогодні, викликане багатьма чинниками, але основною

серед них є відсутність теоретичної бази для формування мотиваційного механізму. Мотивація представляє основу управління людиною. Процес впливу на людину з метою його спонукання до певних дій шляхом мотиву називається мотивацією.

Мотивація праці - це спрямування працівника задовольнити свої потреби (придбати певні блага) із сприянням трудової діяльності. До структури мотиву праці відноситься: потреба, яку необхідно задовольнити працівникові; благо, здатне задовольнити цю потребу, трудову дію, потрібну для отримання блага; ціна - витрати морального і матеріального характеру, пов'язані із здійсненням трудової дії. Мотивація сприяє активації процесів саморозвитку працівників і максимальної віддачі творчого і інноваційного потенціалу персоналу; стимулювання - зацікавленості в рішенні поставлених перед ними завдань. Результат мотивації залежить від того, які ціннісні орієнтації персоналу реалізуються при існуючій системі управління, діючій системі мотивації і корпоративній культурі. Серед мотивів, що направляють дії управлінського персоналу, важливі такі, як бажання мати владу, конкурувати, прагне до самоствердження, прагне обійняти помітну посаду, почуття відповідальності. Мотиви і стимули повинні сприяти розкриттю творчого потенціалу працівників підприємства, активізувати інноваційний потенціал суб'єктів управління.

Проблема стимулювання трудової діяльності має теоретичне і практичне значення, оскільки від того, як розуміє людина свою трудову діяльність і якими стимулами керується, залежить його відношення до праці. Вивчення механізму стимулювання дає можливість сформулювати ефективну політику у сфері оплати праці і соціальної діяльності підприємства для тих, хто прагне до ефективної праці. Розробка утворень мотиваційного механізму, адекватного перехідному етапу економіки, вимагає також обліку чинників об'єктивного характеру, які визначає напрям моделей мотивації до нашої економіки. Головною причиною цього можна назвати кризу економіки, яка супроводжується збільшенням безробіття і нестабільним станом

підприємств, що викликає бажання економити на оплаті праці. Крім того, за вказаних умов формується не ринковий стереотип стосунків між власником і найнятим робітником, характерним для якого являється очікування ударної праці від персоналу за яких-небудь умов лише з вдячності за те, що «хазяїн» надав засоби для існування.

Приміром, багато підприємців в якості головного методу застосовують управлінський вплив примусу, обґрунтований на почутті страху втратити робоче місце, на пониження гідності, підриванні авторитету фахівців і керівників середньої ланки покаранням за щонайменші помилки. При цьому не враховується, що такий метод забезпечує дисципліну, але не продуктивність і якість праці. Для нейтралізації цих причин необхідно посилити контролюючі складові державної політики стосунків і забезпечити умови для реалізації принципів соціального партнерства. Керівникові не треба думати про систему стимулів, оскільки орієнтація на перспективу, партнерські стосунки проявляються досить потужним мотивом навіть при недостатній матеріальній винагороді. Проблема, в тому, що формування створеного мотиваційного механізму, який не відповідає ринковим стосункам, являється упевненість власника, що виплата середньоринкової заробітної плати визначається тим стимулом, який забезпечує високі результати праці. Сьогодні зарплата втратила свою мотиваційну суть. Утворення діючої системи мотивації персоналу обумовлює необхідність обліку того, що в сучасних умовах роль матеріально - речового і фінансового капіталу зменшується і на перший план виходить інтелектуальний капітал. При виборі методів управління і формування необхідно враховувати сучасний мотиваційний механізм.

Таким чином, мотивація трудової діяльності проявляється складним процесом. До найбільш важливих умов і чинників, як матеріальних, так і нематеріальних, які впливають на формування і підвищують продуктивність праці, можна віднести:

- освіта, значення якої особливо зросло в умовах інтенсивного науково-технічного прогресу;
- виховання якостей характеру, цілеспрямованість, наполегливість, упевненість в успіху;
- гарантія трудової діяльності найнятих робітників;
- ефективна система оплати праці;
- наявність на підприємстві корпоративної культури, яка передбачає уважне відношення з боку керівництва до персоналу і його проблем.

1.2 Підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства

Оцінка трудового потенціалу працівника повинна передбачати визначення кількості, якості, відповідності і міри використання цього потенціалу в цілях підприємства [3]. Кількісно трудовий потенціал підприємства можна оцінити за системою показників, що включає, у тому числі, наступні складові: чисельність трудового потенціалу; законодавчо встановлена тривалість робочого часу (у день, тиждень, місяць і рік), статевовікова та кваліфікаційна структура. Для повнішої оцінки повинна існувати шкала з вимірними показниками, визначуваними або експертами, або через самоспостереження. Експертами можуть виступати як безпосередній керівник, так і колеги або навіть підлеглі, оскільки трудовий потенціал працівника реалізується через конкретну поведінку, досліджуючи і вимірюючи яку можна отримати уявлення про стан трудового потенціалу і спрогнозувати його зміни. Відомі способи оцінки окремих складових трудового потенціалу, проте доки немає єдиної методики, що дозволяє робити інтегральну кількісну і якісну оцінку його величини. Виходячи з вищесказаного, можна виділити два підходи до оцінки трудового потенціалу: через інтегральний показник і по елементах або компонентах, його

складових, коли спрощено трудовий потенціал представляється у вигляді функції:

$K = f(X_1, X_2, \dots, X_j)$, (1.1) де, K - трудовий потенціал (ТП); X_j - складові ТП.

Кожна зі змінних (X_j) змінюється в часі і в просторі. Відповідно міняються їх зв'язки між собою, загальна структура, темпи зростання, міра дії на кінцевий результат. В цілому видається доцільним вибір наступних кроків оцінки: вибрати систему компонентів трудового потенціалу, зробити оцінку трудового потенціалу виходячи з системи вибраних компонентів, його складових; потім врахувати показник синергетичного ефекту і ввести показник, що зв'язує кадрові питання і результати діяльності підприємства [7]. Оцінка потенціалу по переліку запропонованих компонентів повинна проводитися шляхом зіставлення розрахованих фактичних значень кожного з вказаних параметрів з деяким еталонним значенням, вибраним заздалегідь експертами. До найчастіше згадуваних компонентів трудового потенціалу, що аналізуються в різних роботах, відносять наступні: здоров'я, освіта, вік, стаж роботи, досвід, використання ресурсів робочого часу, трудова дисципліна, ефективність праці (рентабельність), професіоналізм, організованість, відповідальність, творчий потенціал, інноваційність, активність, рівень конфліктності. Для деяких з цих компонентів можна виділити легко вимірювані показники, а для інших потрібно складання шкали з описом варіантів поведінки. Вплив кожного компонента може бути рівнозначний і нерівнозначний, з використанням вагових коефіцієнтів. Таким чином, пропонується виділити наступні види оцінки трудового потенціалу підприємства [8]:

1. Експрес-діагностика. Застосовується при необхідності проведення швидкої порівнянної оцінки трудового потенціалу. Аналізуються компоненти трудового потенціалу, що мають загальноприйняті одиниці виміру і широко використовуються при аналізі трудових ресурсів підприємства. Наприклад, компонент «освіта» можна аналізувати виходячи з рівня освіти,

«професіоналізм» – через тарифний розряд працівників та ін. На цій стадії можна використати наступні показники: плинність кадрів, оборот кадрів, кількість поданих винаходів і впроваджених раціоналізаторських пропозицій, кількість скарг і та ін. Пропонуються наступні показники:

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

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

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

РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНКИ ТА АНАЛІЗУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

2.1 Система показників аналізу трудового потенціалу підприємства

У науковій літературі та практичній діяльності не існує чітко визначеної методології оцінювання трудового потенціалу підприємства. Це пов'язано з певним переліком причин. По-перше, труднощі викликає визначення економічної категорії «трудоий потенціал». Втім на різних економічних рівнях він має дещо різну сутність. Крім того, трудовий потенціал неоднозначно трактує наукова спільнота, а визначення цієї категорії у законодавстві України потребує перегляду й зміни, доповнення, розширення. По-друге, в різному порядку визначають детермінанти та складові трудового потенціалу підприємства.

До того ж існує величезна кількість компонентів трудового потенціалу підприємства й ці складові є неоднорідними, що насамперед ускладнює його оцінювання. По-третє, відсутня універсальна та загальновизнана методологія оцінювання трудового потенціалу підприємства, яка б давала змогу отримувати конкретний кількісний показник та здійснювати якісний економічний аналіз суб'єктів господарювання[21].

Науковці висувають різні системи показників та методик оцінювання трудового потенціалу підприємства з урахуванням різних факторів для усунення згаданої проблеми. Тому незабаром і своєчасним буде проаналізувати погляд наукової спільноти на саме цей аспект та визначити методологічні основи оцінювання трудового потенціалу підприємства[22].

О.С. Феодонін зазначає, що «оцінювання трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід». З цією думкою можна погодитися, тому що дійсно методика має відбивати саме здатність трудових ресурсів задовольняти потреби підприємства. Оцінку трудового потенціалу

підприємства вчений пропонує розподілити принаймні на дві основні складові – оцінку трудового потенціалу технологічного персоналу та оцінку потенціалу менеджерів компанії. На мій погляд, це зауваження є доцільним, оскільки ці категорії працівників прямо та опосередковано беруть участь у створенні господарських зв'язків всередині економічної системи. До того ж, ці дві групи мають принципові відмінності у своїх посадових обов'язках та діяльності. Вартісну оцінку трудового потенціалу вчений вбачає в такій формулі[14]:

$$\text{ПВТП} = [\text{ВУП} + \text{ВПТП}] * kd * K_{\text{прив}} , \quad (1.2)$$

де: ПВТП – приведена вартість трудового потенціалу; ВУП – вартість управлінського персоналу; ВПТП – вартість потенціалу технологічного персоналу; kd – темпи зміни в прогнозований період, кумулятивний коефіцієнт поступового зростання величини трудового потенціалу; Kприв – коефіцієнт приведення.

Ця методика дає змогу оцінити вартість працівників підприємства за категоріями враховуючи перспективні тенденції та зміну цінності грошей в часі, проте, на мою думку, не може повною мірою оцінити трудовий потенціал підприємства.

Сучасні фахівці цього напрямку наполягають на важливості аналізу певної структури кількісних та якісних показників для проведення оцінки трудового потенціалу підприємства. Наголошується, що показники оцінки трудового потенціалу повинні відображати якісні та кількісні характеристики кожної структурної одиниці суб'єкта, що досліджується.

Неординарні підходи до визначення оцінки трудового потенціалу підприємства та окремих категорій працівників висловлюють Г.С. Радько та О.С. Феодонін. Однак, російський науковець Г.С. Радько пропонує оцінювати трудовий потенціал підприємства з урахуванням ризиків його управління. Автор подає модель, яка дає змогу, по-перше, здійснювати оцінення трудового потенціалу з розподілом працівників за ступенем якості

виконуваних ними зобов'язань, по-друге, порівнювати працівників між собою. До того ж, вчений досить вдало визначає усі необхідні компоненти та показники трудового потенціалу підприємства.

Натомість О.С. Феодонін запропонував конкретні способи обчислення трудового потенціалу керівників та виробничих працівників, що базується на експертній оцінці. Зокрема управлінський потенціал, на погляд вченого, можна обчислити за такими формулами:

$$\text{Управлінський потенціал} = \left[\text{Чисельність менеджерів певної категорії} \times \frac{n}{\sum_{i=1}^n K_i} \right] \times K_{\text{ефективності роботи}}, \quad (1.3)$$

$$K_{\text{частка прибутку}} = \frac{\text{Чистий приріст капіталу підприємства}}{\text{Середньооблікова чисельність персоналу} \times \text{Частка управлінців у загальній чисельності}}, \quad (1.4)$$

де: n – кількість показників, що формують систему якісної оцінки ділових якостей менеджерів; K_i – оціночний коефіцієнт певного виду; $K_{\text{ефективності роботи}}$ – показник, що відображає величину додатково доданої вартості, що отримує компанія від використання управлінців певної категорії, кваліфікації і т. ін., у грошовому вимірі; частка прибутку K – частка чистого приросту капіталу, отриманого за аналізований період, що припадає на одного менеджера.

При цьому автор зазначає, що приведена формула не закінчена, що показує переконання авторів у необхідності врахування ситуаційних факторів і мети проведення оцінки. Тобто, виходячи з конкретних параметрів оцінювання, дослідник самостійно формує цільову систему показників. Трудовий потенціал технологічного персоналу, на погляд фахівця, дорівнює:

$$\text{ТППП} = \frac{\left[\text{Чисельність працівників категорії} \times (\text{Продуктивність праці} \times K_o \times K_{c/пс} \times K_d) \times R_p \right]}{I_p}, \quad (1.5)$$

де: K_o – поправковий коефіцієнт, що враховує відмінності освітньо-професійної підготовки співробітників; $K_{с/пс}$ – поправковий коефіцієнт, що враховує відмінності соціально-психологічного та культурного характеру в механізмі мотивації; K_d – поправковий коефіцієнт, що враховує відмінності в практичному досвіді співробітників на певній посаді в цій сфері бізнесу; I_p – індекс капіталізації прибутку; R_p – рентабельність продукції, роботи чи послуги.

2.2 Економічний зміст ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві

Однією з головних та найважливіших загальногосподарських та галузевих функцій є раціональне застосування трудових ресурсів на всіх рівнях національної економіки, що сприятиме виготовленню конкурентоспроможної продукції, поліпшенню економічної діяльності і зростанню прибутків працівників. Реалізація цих завдань є неможливою без підвищення продуктивності та ефективності праці. Однак на сьогодні в Україні майже відсутні концептуальні дослідження та розробки відносно поліпшення механізму ефективності праці, як пріоритетного напрямку державного регулювання; неналежно розроблені теоретико-методологічні аспекти взаємозалежності між ефективністю праці та її стимулюванням, оцінкою ефекту від праці у системах стимулювання; з теоретичної точки зору існує багато трактувань, що ускладнює єдину термінологію та формування єдиного підходу до вивчення проблем ефективності праці. Ефективність використання трудових ресурсів (персоналу) на виробничому підприємстві виражається крізь продуктивність праці робітників. Існує безліч визначень поняття «продуктивність праці». Музиченко С. стверджує, що продуктивність праці - це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або

кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Серед зарубіжних дослідників, візьмімо С. Сінк розуміє продуктивність праці як «відношення кількості продукції, виробленої системою за певний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення чи виробництва цієї продукції за певний період», або ж просто як «відношенням між продукцією, виробленою системою, і затратами на виробництво цієї продукції». Однак з моєї точки зору, що найбільш доречно визначив це поняття Г. Семенов, котрий зазначає, що «продуктивність праці» це показник, що характеризує ефективність праці і показує здатність працівників випускати певну кількість продукції за одиницю часу. Таким чином, продуктивність праці - це показник ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, затраченої на виробництво цього обсягу, з іншого. Відповідним чином збільшення продуктивності праці означає зростання кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції. З метою ефективного управління продуктивністю праці на кожному підприємстві розробляється конкретна програма застосування трудового потенціалу. На виробничу діяльність підприємства впливають маса чинників та факторів, які сприяють зростанню продуктивності праці. Фактори підвищення продуктивності праці - це вся сукупність рушійних сил і чинників, що ведуть до збільшення продуктивності праці. Через те що підвищення продуктивності праці має надзвичай велике значення і для кожного підприємства зокрема, і для суспільства в цілому, тому що аналіз факторів і пошук резервів цього підвищення стає важливим завданням економічної теорії і практики. За рівнем керованості, на думку В. Дієсперова, фактори підвищення продуктивності праці можливо поділити на дві групи:

- 1) ті, якими може керувати суб'єкт господарської діяльності;
- 2) ті, що перебувають поза сферою управління суб'єкта господарювання.

Бабицький вважав, через те що праця є процесом взаємодії робочої сили із

засобами виробництва, фактори збільшення продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи:

- 1) соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили;
- 2) матеріально-технічні, що характеризують якість засобів виробництва;
- 3) організаційно-економічні, що відбивають рівень сполучення робочої сили із засобами виробництва.

Гончаров зазначав, що за сферою виникнення і дії фактори зростання продуктивності праці поділяються на:

- 1) внутрішньовиробничі, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;
- 2) галузеві і міжгалузеві, пов'язані з можливістю вдосконалення кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні галузі або кількох суміжних галузей економіки;
- 3) регіональні, характерні для даного регіону;
- 4) загальнодержавні, які сприяють підвищенню продуктивності праці в усій країні.

Аналізуючи ці переконання можна затверджувати що роль дослідження класифікацій багатьма науковцями полягає в тому, що вона дозволяє розкрити природу продуктивності праці, визначити потенційні співвідношення між факторами, що впливають на зміну її показників, виявити специфічні ознаки в дії окремих факторів. За рахунок вдалого поєднання в практиці управління продуктивністю даних чинників можна виявити резерви підвищення продуктивності праці. Резерви підвищення продуктивності праці - це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, проте з різних причин покищо не використані. Кількісно резерви можливо визначити як різницю між максимально можливим і фактично досягнутим рівнем продуктивності праці в певний момент часу. Одним із резервів підвищення продуктивності праці є удосконалювання структури кадрів, під

якою розуміємо співвідношення чисельності окремих категорій промислово-виробничого персоналу. Найважливішими є співвідношення чисельності основних і допоміжних робітників. Для найповнішого застосування резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, у яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи відносно їх реалізації, плануються витрати на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх запровадження, призначаються відповідальні виконавці. Таким чином треба кожному підприємству розробити такий механізм управління працею, котрий би стимулював до підвищення ефективності праці. Підвищення продуктивності праці як одна з найважливіших складових конкурентоспроможності забезпечує збільшення реального продукту й доходу, що є важливим показником економічного зростання як окремих суб'єктів господарювання, так і країни в цілому.

РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ТОВ «АВТОСЕРВІС»

3.1 Організаційно-економічна оцінка досліджуваного підприємства

Об'єктом дослідження є Товариство з обмеженою відповідальністю «Автосервіс», яке знаходиться за адресою: м.Бориспіль, Київська обл., вул. Київський шлях, 26 08301. [1]

Товариство з обмеженою відповідальністю «Автосервіс», (далі по тексту – «ТОВ»), створене згідно з Законами України «Про підприємства в Україні», «Про господарські товариства», «Про власність», «Про підприємництво», інших нормативних актів та діє на підставі чинного законодавства та цього Статуту.[1]

Форма власності – колективна. Підприємство має самостійний баланс, декілька рахунків в трьох банках, здійснює оперативний і бухгалтерський облік результатів своєї роботи, а також веде статистичну звітність і подає її в установленому порядку та обсязі органам державної статистики.[1]

Метою діяльності підприємства є здійснення виробничо-господарської та іншої діяльності у сферах, визначених предметом діяльності, спрямованої на створення нових робочих місць, на отримання прибутку на вкладений капітал, а також для задоволення на її основі соціально-економічних інтересів Власника та членів трудового колективу даного ТОВ створюється з метою підвищення ефективності використання майна і коштів, які є власністю Власника.[1]

Предметом діяльності ТОВ є:

- торговельна діяльність у сфері оптової, роздрібної та комісійної торгівлі щодо реалізації продовольчих і непродовольчих товарів, в тому числі паливно-мастильних матеріалів, автозапчастин та інше;

- торгівля (оптова, роздрібна, комісійна) транспортними засобами та агрегатами, що підлягають реєстрації та обліку в органах внутрішніх справ з правом видачі довідки-рахунку;
- надання транспортно-експедиційних послуг при перевезеннях;
- посередницькі послуги при купівлі-продажу продукції виробничо-технічного призначення, в тому числі, металу, металопродукату, нафтопродуктів, сировини матеріалів;
- посередницькі послуги при купівлі-продажу товарів у тому числі, запасних частин, деталей, устаткування для легкового і вантажного транспорту;
- ремонт та сервісне обслуговування автомобілів, мототранспорту, інших транспортних засобів, як на замовлення фізичних і юридичних осіб;
- рекламна і представницька діяльність;

Усі види діяльності, для здійснення яких необхідно отримати відповідні ліцензії (дозволи), здійснюється тільки після одержання таких ліцензій. Але все ж таки найголовніша діяльність даного торговельного підприємства є торгівля (оптова, роздрібна, комісійна) транспортними засобами та агрегатами, що підлягають реєстрації та обліку в органах внутрішніх справ з правом видачі довідки-рахунку.[1]

ТОВ є юридичною особою з моменту його державної реєстрації, має самостійний баланс, відкриває поточні, валютні та інші рахунки в банківських установах в порядку, передбаченому чинним законодавством України, має круглі печатки, кутовий і інші штампи зі своїм найменуванням і фірмовий бланк, інші реквізити та власну символіку.[1].

ТОВ може від свого імені набувати майнові та особисті немайнові права та нести обов'язки, бути позивачем та відповідачем в суді.

Для ведення своєї діяльності ТОВ, Власник наділяє йому Статутний фонд в розмірі 90000000,00 грн. Статутний фонд даного підприємства

формується за рахунок грошових коштів, майна, цінних паперів, обладнання, необхідного для забезпечення діяльності ТОВ, іншого майна.[1]

Джерелами формування майна дочірнього підприємства є:

- грошові та майнові внески засновника;
- доходи від власної господарської діяльності;
- доходи від цінних паперів;
- кредити банку та інших кредиторів;
- безкоштовні або благодійні внески, пожертвування юридичних і фізичних осіб;
- інші джерела, які не заборонені чинним законодавством України.

Майно ТОВ, передане для здійснення його завдань, а також придбання в результаті його господарської діяльності, є власністю Власника і належить йому.

ТОВ не має права без згоди власника відчужувати майно, передане йому в Статутний фонд.

Кошти, отримані ТОВ в результаті господарської діяльності, зараховуються як прибуток та демонструються в його бухгалтерських та звітних документах.

Прибуток підприємства утворюється з надходжень і від господарської діяльності після покриття матеріальних та прирівняних до них витрат і витрат на оплату праці. Чистий прибуток (після сплати податків та інших платежів до бюджету, виконання зобов'язань, розрахунків з кредиторами) залишається у розпорядженні дочірнього підприємства.

Фінансові взаємовідносини між даним дочірнім підприємством та Власником регламентуються окремими документами.

Підприємство в своїй діяльності керується Конституцією України, Цивільним і Господарськими кодексами, іншими нормативними актами,

установчим договором і статутом. Підприємство будує свої відносини з партнерами на договірних засадах.[1]

3.2 Аналіз структури трудового потенціалу і продуктивності праці на підприємстві ТОВ «Автосервіс»

В даному пункті плану потрібно провести оцінку трудового потенціалу нашого досліджуваного підприємства. Трудовий потенціал ТОВ «Автосервіс» повинен включати потенціал всіх його працівників. Трудовий потенціал працівника може мати складну будову. З однієї сторони, він являється сукупною здатністю фізичних і духовних засобів певного працівника для того, щоб досягнути заданий результат діяльності. З іншої – можливість удосконалити процес праці, вирішити нове завдання, яке може виникнути в результаті зміни в виробництві. Забезпечення підприємства трудовими ресурсами має визначатися завдяки порівнянню фактичної кількості працівників по категоріям і професіям з плановою потребою. Окрема увага повинна надаватися аналізу забезпечення підприємства кадрами найбільш важливих професій, які розглянуті в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Таблиця 2.1. Трудові ресурси ТОВ «Автосервіс»

Категорія робітників	2018	2019	2020	Абсолютний приріст		Темп росту %	
				2019	2020	2019	2020
Середньооблікова чисельність виробничого	232	194	195	-38	1	83,62	100,52

персоналу							
Робітники допоміжні	33	23	22	-10	-1	69,70	95,65
Робітники основні	171	147	161	-24	4	85,96	102,72
Керівники, фахівці, службовці	28	24	22	-4	-2	85,71	91,67

Завдяки даним даної таблиці ми можемо спостерігати зменшення загальної численності працівників в 2019 році на 38 чол або 16,38%, в 2020 році збільшена чисельність на 1 чол, або 0,52%. В 2019 році зменшення чисельності основних робітників сталося на 14,04%, а допоміжних – на 31,3%, керівників на 14,29%. Явно виражається зростання чисельності основних робітників в 2020 році, порівнюючи з 2019 роком, а це в свою чергу буде являтися позитивним моментом.

Наступним етапом дослідження є оцінка структури трудового потенціалу ТОВ «Автосервіс».

Таблиця 2.2

Таблиця 2.2. Структура трудового потенціалу

Категорія робітників	2018	2019	2020	Структура, %			Зміна питомової ваги, %	
				2018	2019	2020	2019	2020
Середньооблікова	232	194	195	100,00	100,00	100,00	-	-

чисельність виробничого персоналу								
Робітники допоміжні	33	23	22	14,22	11,86	11,28	-2,37	-0,57
Робітники основні	171	147	161	73,71	75,77	77,44	2,07	1,66
Керівники, фахівці, службовці	28	24	22	12,07	12,37	12,31	0,30	-0,06

В структурі чисельності працівників найбільша доля в 2018 році склали основні робітники – 73,71%; керівники, фахівці, службовці – 12,07%. Частка основних робітників в 2019 році зросла на 2,07%, частка керівників і службовців також зросла в 2019 році на 0,3%, а в 2020 зменшилася на 0,06:, а це в свою чергу, являється основним позитивним моментом в діяльності нашого досліджуваного підприємства.

Для того, щоб оцінити трудовий потенціал потрібно здійснити аналіз якісного складу трудових ресурсів ТОВ «Автосервіс» за 2018-2020 р (таблиця 2.3). Аналіз професійного і кваліфікаційного рівня робітників повинен робитися завдяки зіставленню чисельності по розрядах по потрібній для виконання кожного виду роботи по ділянці і підприємству в цілому.

Зібравши всю необхідну інформацію, я порахував склад робітників по рівню їх кваліфікації і виклав це у наступній таблиці:

Таблиця 2.3.Склад робітників по рівню кваліфікації підприємства

Розряд робітників	Середньооблікова чисельність робітників, чол					
	2018		2019		2020	
	Чол	Питома вага, %	Чол	Питома вага, %	Чол	Питома вага, %
I	-	-	-	-	-	-
II	11	5,39	8	4,71	8	4,62
III	68	33,33	67	39,41	69	39,88
IV	87	42,65	75	44,12	77	44,51
V	30	14,71	15	8,82	5	8,67
VI	8	3,92	5	2,94	4	2,31
Всього	204	100,0	170	100,0	173	100,0
Середній тарифний розряд робітників	3,55		3,66		3,64	

Для того, щоб оцінити відповідність кваліфікації робітників складності робіт, які вони виконують треба порівняти тарифний розряд робітника. З розрахунків можна сказати, що середній коефіцієнт в 2020 році буде вищим, ніж за 2019 на 0,11, а в 2020 на 0,02 нижче, ніж в 2019 році, а це безумовно зменшило ефективність роботи. Тому потрібно в плані підготовки і перепідготовки робочих кадрів передбачити зростання кваліфікації робочих необхідних спеціальностей.

Так як зміна якісного складу може відбуватися завдяки руху робочої сили, то даному питанню потрібно приділити достатню вагу. Дані для аналізу мною предоставлені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Таблиця 2.4. Дані про рух робочої сили підприємства

Категорія робітників	2018	2019	2020	Абсолютний приріст		Темп росту %	
				2019	2020	2019	2020
Середньооблікова чисельність працівників	232	194	195	-38	1	83,62	100,52
Чисельність працівників, початок року, чол	270	194	194	-76	0	71,85	100,0
Чисельність працівників на кінець року, чол	194	194	196	0	2	100,0	101,03
Прийнято працівників за рік, чол	12	15	5	3	-10	125,0	33,33
Вибуло чоловік за рік, чол	88	15	3	-73	-12	17,05	20,0
В т.ч звільнено згідно порушеннями трудової дисципліни, по власному	24	5	3	-19	-2	20,83	60,0

бажанню							
Загальна кількість прийнятих і звільнених працівників, чол	88	15	3	-73	-12	17,05	20,0
Коефіцієнт обороту по прийняттю працівників	5,17	7,73	2,56	2,56	-5,17	149,52	33,12
Коефіцієнт обороту по звільненості працівників	37,93	7,73	1,54	-30,2	-6,19	20,38	19,92
Коефіцієнт плинності кадрів	10,34	2,57	1,54	-7,77	-1,03	24,85	59,92
Коефіцієнт загального обороту робочої сили	43,10	15,46	4,10	-27,64	-11,36	35,87	26,52

Зміна кількісного і якісного складу повинна вимірюватися коефіцієнтами відносно прийому і вибуття кадрів, а також плинності і загального обороту робочої сили. Завдяки проведеним розрахункам я хочу зробити певні висновки відносно руху робочої сили в 2019 році, порівнюючи з 2018 – коефіцієнт обороту по прийому зріс на 2,56%, по звільненню зменшився на 30,2%. В 2020 спостерігалось різке зменшення коефіцієнта плинності кадрів. Так з 2018 по 2019 рік значення даного коефіцієнту

зменшилося з 10,34% до 1,54%, і при цьому значення коефіцієнта загального обороту за аналізуємий період зменшився на 11,36%.

Показники руху робочої сили ТОВ «Автосервіс» знижуються, на зниження цих показників вплинуло скорочення загального числа прийнятих і звільнених працівників за 2019-2020 рр. Один і той же результат в процесі виробництва може бути отриманий при різній мірі ефективності праці. Міра ефективності праці в процесі виробництва дістала назву продуктивності праці. Іншими словами, під продуктивністю праці розуміється його результативність або здатність людини виробляти за одиницю робочого часу певний об'єм продукції.

3.3 Напрямки розвитку трудового потенціалу сучасного підприємства

Трудовий потенціал здебільшого пов'язується з існуючою тенденцією збільшення підприємства, тому що успішне підприємство може мати додаткову можливість інвестування в людський капітал. Формування конкурентних переваг на підприємстві повинно вимагати кваліфікаційних кадрів, а це в свою чергу буде впливати на збільшення показників, які можуть охарактеризувати трудовий потенціал і в результаті допомагають сприянню ефективної діяльності підприємства. Один з напрямків підвищення розвитку трудового потенціалу це вплив мотивації. Вона може здійснити вплив на ефективність діяльності персоналу підприємства. Вона може залежати від багатьох факторів, які визначають відношення працівника до праці. Виділяють наступні фактори мотивації до праці: вид діяльності, технології, умови і оплата праці, кваліфікація, освіта працівника, стаж трудової діяльності, інформованість, трудові взаємовідносини. [20]. Трудовий потенціал неможливий без постійного поглиблення знань, практичних навичок, здібностей. Все це може відіграти важливу роль під час реалізації інноваційної політики підприємства. Ефективне управління

трудохим потенціалом на ТОВ «Автосервіс» має включати три основні фази: формування, розвиток і використання.

Сьогодні в усьому світі конкурентоспроможність підприємства, разом з технологією і методом організації виробництва, допомагають визначити забезпеченість кваліфікованою робочою силою, мірою мотивації персоналу, організаційні структури і форми роботи, які дозволять досягнути високого рівня конкурентоспроможності працівника і ефективно використовувати його трудовий потенціал.

Проблема розвитку трудового потенціалу являється не менш актуальною і на рівні окремого взятого певного працівника. Зміни, що можуть відбуватися в економіці і політиці на різному рівні управління, з однієї сторони можуть створити велику можливість для розвитку особистості, з іншої сторони, вносять значну міру невизначеності в його життя. Ринок, створюючи гнучку систему мотиваційних механізмів інтенсивної і високопродуктивної праці, в той же час не може гарантувати права на працю, дохід, освіту, соціальний захист, здоров'я. В даних умовах міра соціальної стійкості певного працівника, а також соціально професійної групи має визначати в першу чергу рівень їх конкурентоспроможності, багато в чому буде залежати від розвитку в працівників певних якісних характеристик трудового потенціалу. [20].

Високий рівень конкурентоспроможності працівника, з однієї сторони, це умова ефективної діяльності підприємства. З іншої сторони, він повинен забезпечити його володарю певний рівень особистої економічної безпеки і соціальної стійкості. Ефективно працюючи, конкурентоздатні підприємства являються запорукою економічно ефективної держави, а це в свою чергу являється фундаментальною основою економічної безпеки країни. [20].

Таким чином, завдання розвитку трудового потенціалу знаходиться не лише в площині трудових стосунків, але безпосередньо торкається проблеми національної безпеки. Низький рівень розвитку трудового потенціалу, недовикористання або нераціональне його використання на будь-якому рівні

є не менш серйозною загрозою економічним інтересам і національній безпеці в цілому, чим природні катастрофи, загрози глобального і транснаціонального характеру. Необхідно відмітити, що трудовий потенціал пов'язаний з ефективністю праці, яка може бути досягнута при реалізації трудового потенціалу окремою людиною або суспільством за певних умов, досягнення максимальної віддачі працівника. Причому створення умов для найбільш продуктивної праці залежить не лише від окремих підприємств, а багато в чому, від політики держави. Якщо держава забезпечить можливість створення умов для повної реалізації і постійного розвитку професійно-кваліфікаційного, психофізіологічного, творчого, мотиваційного, морального потенціалів працівників в масштабах усієї країни, на основі проведення відповідної політики, то можна розраховувати і на максимальну віддачу трудового потенціалу в цілому [20]. Нині одним з головних завдань, пов'язаних зі збереженням трудового потенціалу, стає підвищення якості життя взагалі і якості трудового життя зокрема. Розробка регулюючих заходів, спрямованих на трудовий потенціал, повинна мати під собою теоретичну основу, що акумулює кращі досягнення економічної і управлінської думки, що визначає застосовність існуючих концепцій і моделей до сучасних умов, що пояснює нові явища у сфері праці. Потреба в такій теоретичній основі, в науковому осмисленні процесу формування і розвитку трудового потенціалу, в розробці нових методичних основ оцінки цього потенціалу, що враховують особливості впливу сукупності політико-правових, соціально економічних, демографічних, науково-технічних і інших чинників, стає все більш і більш нагальним. Розвиток трудового потенціалу в динамічних умовах сучасної економіки вимагає нових підходів, адекватних соціально-економічних трансформацій.

ВИСНОВОК

За проведеним дослідженням можна зробити висновки:

1. Як вважають більшість вчених «трудоий потенціал» являється сукупністю особових властивостей, як природжених, так і тих, які придбаються в процесі трудової діяльності. Під час розгляду компонентів трудового потенціалу підприємства виділяють наступні складові: кадрова, професійна, кваліфікаційна, організаційна.

2. Оцінка трудового потенціалу працівника повинна передбачити визначення кількості, якості, відповідності і міру використання даного потенціалу в меті підприємства. Кількісно трудовий потенціал підприємства оцінюють по системі показників, яка повинна включати, в тому числі, наступні складові:

- чисельність трудового потенціалу;
- законодавчо встановлену тривалість робочого часу (день, тиждень, місяць, і рік), статовікову і кваліфікаційну структуру. До найчастіше згадуваних компонентів трудового потенціалу, належать наступні: здоров'я, освіта, вік, стаж роботи, досвід, використання робочого часу, трудова дисципліна, ефективність праці (рентабельність), професіоналізм, організованість, відповідальність, творчий потенціал, інноваційність, активність, рівень конфліктності.

3. Товариство з обмеженою відповідальністю «Автосервіс», (далі по тексті – «ТОВ»), створене згідно з Законами України «Про підприємства в Україні», «Про господарські товариства», «Про власність», «Про підприємництво», інших нормативних актів та діє на підставі чинного законодавства та цього Статуту.[1] Форма власності – колективна. Підприємство має самостійний баланс, декілька рахунків в трьох банках, здійснює оперативний і бухгалтерський облік результатів своєї роботи, а також веде статистичну звітність і подає її в установленому порядку та обсязі органам державної статистики.[1]

За результатом проведеного аналізу ми бачимо, що зменшення загальної численності працівників в 2019 році на 38 чол або 16,38%, в 2020 році збільшена чисельність на 1 чол, або 0,52%. В 2019 році зменшення чисельності основних робітників сталося на 14,04%, а допоміжних – на 31,3%, керівників на 14,29%. Явно виражається зростання чисельності основних робітників в 2020 році, порівнюючи з 2019 роком, а це в свою чергу буде являтися позитивним моментом у робочому процесі.

Наступне, що хотілося б відмітити це структуру чисельності працівників. Де найбільша доля в 2018 році складали основні робітники – 73,71%; керівники, фахівці, службовці – 12,07%. Частка основних робітників в 2019 році зросла на 2,07%, частка керівників і службовців також зросла в 2019 році на 0,3%, а в 2020 зменшилася на 0,06%, а це в свою чергу, являється основним та невід’ємним моментом в діяльності нашого досліджуваного підприємства.

У продовженні своїх розрахунків не можу не відмітити такий показник, як рух робочої сили: в 2019 році, порівнюючи з 2018 – коефіцієнт обороту по прийому зріс на 2,56%, по звільненню зменшився на 30,2%. В 2020 спостерігалось різке зменшення коефіцієнта плинності кадрів. Так з 2018 по 2019 рік значення даного коефіцієнту зменшилося з 10,34% до 1,54%, і при цьому значення коефіцієнта загального обороту за аналізований період зменшився на 11,36%.

Один з напрямків підвищення розвитку трудового потенціалу це вплив мотивації. Вона може здійснити вплив на ефективність діяльності персоналу підприємства. Вона може залежати від багатьох факторів, які визначають відношення працівника до праці. Виділяють наступні фактори мотивації до праці: вид діяльності, технології, умови і оплата праці, кваліфікація, освіта працівника, стаж трудової діяльності, інформованість, трудові взаємовідносини. Трудовий потенціал неможливий без постійного поглиблення знань, практичних навичок, здібностей. Все це може відіграти важливу роль під час реалізації інноваційної політики підприємства.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

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

11. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2006. № 9. С. 200–203.
12. Матюха М. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник для дистанційного навчання. К.: Університет «Україна», 2007. 306 с.
13. Верхоглядова Н. І., Русинко М. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. Інноваційна економіка: Всеукраїнський наукововиробничий журнал. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_4 /37.pdf (дата звернення: 28.05.2020).
14. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
15. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. К.: Центр навч. літ-ри, 2005. 352 с.
16. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 316 с.
17. Галаз Л. В. Методичні підходи щодо аналізування впливу зовнішніх чинників на формування трудового потенціалу підприємства. Вісник Львівської політехніки. 2009. № 640. С. 38 – 47.
18. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.
19. Захарова О. В. Обґрунтування ефективності витрат на професійне навчання з метою забезпечення розвитку персоналу. Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. Одеса: ОДЕУ, 2008. Вип. 32. С. 132–138.
20. Гавриленко Я. В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства. Збірник наукових праць ЧДТУ. 2019. Вип. 52. С. 30–38.

21. Ладунка І. С., Буркова М. С. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств. Економіка і суспільство. 2018. Вип. 14. С. 421–425.
22. Чухрай Н. Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове та логістичне забезпечення: монографія. Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2002. 316 с.
23. Бабицький А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці // Вісник економічної науки України. - 2008. - № 1. - С. 22-28.
24. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні // Вісник економічної науки України. - 2007. - № 2. - С. 33-37.
25. Дієсперов В. Продуктивність праці - критерій стану і спроможності господарства // Україна: аспекти праці. - 2006. - №3. - С.41-45.
26. Музиченко С.А. Продуктивність праці, соціально-економічна сутність категорії // Формування ринкових відносин в Україні. - 2008. - №6. - С. 24
27. Зубрицька Я.О. Трудовий потенціал як фактор економічної безпеки суб'єктів на різних рівнях / Я.О. Зубрицька // Управління фінансово-економічною безпекою : монографія / за ред. А.В. Череп. – Запоріжжя : Вид-во Запорізького НУ, 2011. – С. 259-264.
28. Указ Президента України "Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в країні на період до 2010 р." від 3 серпня 1999 р., № 958/99. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=958/99>.
29. Зубрицька Я.О. Теоретичні засади управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах / Я.О. Зубрицька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4 (119). – С. 231-234.
30. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. – Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111-116