

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-подільський національний університет імені Івана Огієнка

Економічний факультет
Кафедра управління персоналом та економіки праці

ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА
ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ
ПІДПРИЄМСТВА**

Виконав: студент 2 курсу Mg1-M18 групи
спеціальності 073 Менеджмент
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці

Філіжанко Ігор Валерійович

Керівник **Андрейцева І.А.**, к.е.н., доцент

Рецензент: **Чаплінський В.Р.**, к.е.н., ст. викладач

Кам'янець-Подільський 2019 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1 Теоретичні аспекти трудового потенціалу підприємства.....	6
1.1 Сутність категорії «трудоий потенціал».....	6
1.2 Чинники формування трудового потенціалу підприємства.....	14
1.3 Методичні підходи до оцінювання трудового потенціалу.....	23
Висновки до 1 розділу.....	33
Розділ 2 Аналіз трудового потенціалу та його вплив на формування організаційної структури підприємства.....	35
2.1 Організаційно-економічна характеристика Кам'янець-Подільського ПАТ «Гіпсовик».....	35
2.2 Формування трудового потенціалу Кам'янець-Подільського ПАТ «Гіпсовик».....	44
2.3 Використання трудового потенціалу Кам'янець-Подільського ПАТ «Гіпсовик».....	54
Висновки до 2 розділу.....	63
Розділ 3 Удосконалення формування та використання трудового потенціалу Кам'янець-Подільського ПАТ «Гіпсовик».....	65
3.1 Організаційно-економічний механізм підвищення якості трудового потенціалу підприємства.....	65
3.2 Вдосконалення управління трудовим потенціалом Кам'янець-Подільського ПАТ «Гіпсовик».....	74
3.3 Економічне обґрунтування напрямів підвищення трудового потенціалу підприємства.....	86
Висновки до 3 розділу.....	94
Загальні висновки.....	97
Список використаних джерел.....	101
Додатки	

ВСТУП

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств необхідними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають ключове значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

До змін в ринкових умовах зможе адаптуватися тільки персонал, орієнтований на постійне вдосконалення. Дана обставина підвищує вимоги до всієї кадрової роботи на підприємствах. Чим вище рівень трудового потенціалу з позицій сукупності його професійних знань, здібностей, навичок і мотивів до праці, тим ефективніше працює підприємство.

Трудовий потенціал підприємства відіграє важливу роль у підвищенні ефективності виробництва та рівня добробуту його працівників. Від того, наскільки раціонально він сформований, суттєво залежить економічний потенціал підприємства, темпи його розвитку, зростання соціального та культурного рівня життя найманих працівників та роботодавця, становлення повноцінних відносин соціального партнерства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що вагомий науково-практичний внесок у вирішення окремих аспектів формування, використання трудового потенціалу зробили науковці: Б. Буркинський, Г. Дмитренко, А. Качала, І. Корнієнко, О. Михайленко, В. Смолюк, О. Харчишина, А. Череп, Л. Швець, Л. Шовкун та інші.

Водночас, враховуючи високий рівень наукових доробок вищезгаданих авторів, зазначимо, що недостатньо уваги приділено дослідженню впливу трудового потенціалу на формування організаційної структури підприємства. Зважаючи на стан економіки України, важливим є подальше опрацювання теоретичних засад та розробка підходів щодо підвищення трудового потенціалу підприємства у сучасних умовах. Все це зумовлює актуальність та доцільність

теми магістерської дипломної роботи, визначає її актуальність, основні напрями дослідження.

Метою роботи є систематизація теоретико-методичних положень трудового потенціалу підприємства та розробка практичних рекомендацій щодо його підвищення.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення таких завдань:

- розкрити сутність категорії «трудоий потенціал»;
- охарактеризувати чинники формування трудового потенціалу підприємства;
- розглянути методичні підходи до оцінювання трудового потенціалу;
- дослідити організаційно-економічну характеристику Кам'янець-Подільського ПАТ «Гіпсовик»;
- дати оцінку формуванню трудового потенціалу Кам'янець-Подільського ПАТ «Гіпсовик»;
- проаналізувати використання трудового потенціалу ПАТ «Гіпсовик»;
- розробити організаційно-економічний механізм підвищення якості трудового потенціалу;
- вдосконалити управління трудовим потенціалом ПАТ «Гіпсовик»;
- провести економічне обґрунтування напрямів підвищення трудового потенціалу підприємства ПАТ «Гіпсовик».

Об'єктом дослідження є трудовий потенціал підприємства.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і організаційних положень аналізу трудового потенціалу ПАТ «Гіпсовик» та напрямів його підвищення.

Для дослідження використовувались загальнонаукові та спеціальні методи пізнання: абстрактно-логічний – для аналізу теоретичних аспектів трудового потенціалу, теоретичного узагальнення для визначення суті трудового потенціалу; декомпозиції – для розкриття мети дослідження та постановки завдань; методи аналізу та синтезу – для обґрунтування цілісної концепції ефективності використання трудового потенціалу; статистично-економічний – для обрахунку показників щодо трудового потенціалу; метод порівняння – для оцінки трудового

потенціалу за останні три роки, виявлення загальних тенденцій; метод статистичного аналізу фінансових показників діяльності підприємства – для оцінки фінансового стану підприємства та виявлення можливостей вдосконалення трудового потенціалу; метод прогнозування.

Інформаційною базою дослідження були законодавчі акти, Постанови Кабінету Міністрів України, офіційні статистичні матеріали Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики України, звітно-статистична інформація ПАТ «Гіпсовик», первинна бухгалтерська документація, результати соціологічних опитувань, наукові публікації.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що пропозиції проведеного дослідження можуть бути використані керівництвом ПАТ «Гіпсовик» для підвищення ефективності трудового потенціалу, стимулювання розвитку підприємства.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг роботи – 106 сторінок друкованого тексту.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

З огляду на проведені дослідження можна зробити такі узагальнення:

Конкурентоспроможність підприємства в значній мірі визначається забезпеченістю трудовими ресурсами, а саме, трудовим потенціалом. Пріоритетне значення серед ресурсів підприємства належить трудовому потенціалу. Першочергове завдання роботодавця полягає у впровадженні заходів з підвищення ефективності формування і використання трудового потенціалу шляхом покращення його якісних характеристик, стабілізації та розвитку, ефективної мотивації і формування у персоналу заінтересованості у результатах своєї праці.

Серед науковців не має єдності думок щодо визначення поняття «трудова потенціал». На нашу думку, його можна визначити як самостійну, соціально-економічну категорію, яка характеризує здатність людини, колективу, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній діяльності.

Формування трудового потенціалу характеризується здебільшого демографічними показниками, використання – соціально-економічними. Проте використання у процесі аналізу окремих показників не дає цілісної картини про ефективність відтворення трудового потенціалу. Тому виникає необхідність у комплексній оцінці використання трудового потенціалу, яка включає показники формування трудового потенціалу, зокрема демографічної, освітньо-професійної та медичної компоненти; показники використання, які характеризують зайнятість населення. Методика комплексної оцінки має сприяти виявленню недоліків в управлінні трудовим потенціалом як на кожному етапі його відтворення, так і в цілому, може бути впорядкованою інформаційною базою для обґрунтування управлінських рішень.

Для оцінювання трудового потенціалу в різних галузях можуть використовуватись різні методи: витратний, порівняльний, результативний, ресурсний, факторний, інтегральний та суб'єктивний. Проте жоден із розглянутих

методичних підходів не є універсальним. Вирішення проблеми оцінювання трудового потенціалу підприємства потребує розробки комплексного підходу, визначення єдиних і чітких критеріїв для оцінки різних категорій працівників, злагоженості комунікацій між керівництвом і підлеглими, усунення формалізму і суб'єктивізму.

Кам'янець-Подільське ПАТ «Гіпсовик» спеціалізується на видобуванні вапнякового і гіпсового каменю, виробництві гіпсу та продукції з вапняку, торгівлі будівельними матеріалами, видобуванні доломітового каменю.

Серед майна найбільшу частку займають необоротні активи (56,2 %). У джерелах фінансування переважає власний капітал 40,9 %. Відносні показники фінансової стійкості підприємства вказують на зниження його фінансової незалежності, зокрема коефіцієнт автономії за період скоротився на 0,01 і як результат зріс коефіцієнт фінансового ризику на 1,11. Фінансові результати діяльності свідчать про зростання прибутковості на кінець періоду, чистий прибуток у 2018 р. – 3582 тис. грн.

Чисельність персоналу за 3-річний період зросла на 1,77. Співвідношення виробничого і управлінського персоналу становить 77,4 % і 22,6 %. Щодо структури персоналу за статтю на підприємстві переважають чоловіки, їх частка – 79,2 %. На підприємстві працюють переважно люди середнього віку (53,6%) і молодь (20%), що свідчить про використання трудових ресурсів працездатного, творчого віку. Серед трудового потенціалу переважають працівники з досвідом роботи до 5 років (23,2%) та до 10 років – 52%. Коефіцієнт плинності кадрів становить 0,312, а коефіцієнт стабільності кадрів 0,984, що є гарними індикаторами діяльності. За період дослідження спостерігається тенденція скорочення руху персоналу.

Рівень відтворення трудового потенціалу підприємства в значній мірі залежить від рівня доходів, заробітної плати. Розглянуті системи оплати праці не відповідають вимогам сьогодення, не забезпечують взаємозв'язку матеріального стимулювання з ефективністю виробництва. Аналіз виявив зменшення фонду заробітної плати за період на 72,5 %, що пов'язано зі скороченням штатних

працівників. Найбільша частка належить фонду основної заробітної плати – 71,1%, фонд додаткової заробітної плати суттєво менший – 28,9%. Такий елемент структури як заохочувальні та компенсаційні виплати відсутній. Результати дослідження свідчать про високий рівень оплати праці працівників, зокрема в 2018 році значна частка належить співробітникам з оплатою праці від 10000-20000 грн. (35,6%). Суттєва частка працівників підприємства (49,6%) мають заробіток у межах від 5000-10000 грн., що характеризує гідний рівень оплати праці. Рівень середньої заробітної встановив, що її рівень не виконує мотиваційну функцію. Невисокий рівень оплати праці свідчить про неповне використання трудового потенціалу, що демотивує працівників, збільшує рівень безробіття, знижує рівень життя населення, посилює міграційні процеси населення.

Запропоновано організаційно-економічний механізм підвищення трудового потенціалу підприємства для підвищення ефективності роботи і заробітної плати персоналу підприємства. Структура механізму віддзеркалює основні взаємозв'язки між його елементами: програмою стимулювання персоналу, програмою підвищення кваліфікації персоналу, програмою соціального розвитку колективу. Діюча на підприємстві система преміювання має ряд недоліків з метою її вдосконалення пропонується змінити виплату квартальних премій на бонусну систему преміювання зі щомісячною виплатою.

З метою вдосконалення управління трудовим потенціалом підприємства обґрунтовано використання організаційно-кадрового аудиту, що є оцінюванням відповідності структурного і трудового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку. Для якісного оцінювання трудового потенціалу рекомендовано систему якісних та кількісних показників, які зменшать ризик суб'єктивізму. Під час оцінки трудового потенціалу необхідно проводити аналіз за кожним елементом з використанням економічно-математичних методів у поєднанні із соціологічними, зокрема соціологічним опитуванням.

Виконанні обчислення ефективності нової системи преміювання персоналу дозволити визначити, що вона зумовить підвищення зацікавленості працівників і збільшить продуктивність праці.

Рекомендована програма підвищення кваліфікації персоналу сприятиме збільшенню продуктивності праці та зниженню витрат на персонал внаслідок зникнення необхідності у додатковому залученні нових працівників. Обчислення економічності даної програми аргументувало ефективність впровадження внутрішньокорпоративних тренінгів.

Впровадження Програми соціального розвитку колективу дозволить покращити соціальні стандарти працівників підприємства, створити дієву систему розвитку персоналу, забезпечити стабільність діяльності підприємства, забезпечити зростання продуктивності праці працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці. Київ, 2002. 313с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ, 2001. 254с.
3. Економічна енциклопедія / за ред. Б. Д. Гаврилишина. Київ. Т. 3. 2002. 951с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. за наук. ред. А.М. Колота. Київ, 2009. 711с.
5. Криклій А.С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис.. на здобуття наук. ступеня д.е.н.: спец. 08.01.01 «Економічна теорія». Київ, 2005. 32с.
6. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. /Васильченко В.С. та ін Київ, 2005. 403 с.
7. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. Київ, 2003. 224 с.
8. Нагорна А.М. Трудовий потенціал в Україні: медико-соціальні і демографічні характеристики (огляд літератури та власних досліджень // Журнал НАМН України. 2016. № 1. Т. 22. С. 70-79.
9. Статистичний щорічник України за 2017 рік / Держ. служба статистики України. Київ, 2018. 540 с.
10. Список стран по продолжительности жизни. Рейтинг государств мира по ожидаемой продолжительности жизни (2017) // Nonews. URL: <https://nonews.co/directory/lists/countries/lifetime> (дата звернення: 15.09.2019).
11. Міграційний профіль України за 2017 рік. URL: https://dmsu.gov.ua/assets/files/mig_profil/migprofil_2017.pdf (дата звернення: 15.09.2019).
12. Сайт Міністерства закордонних справ України. URL: <http://www.mfa.gov.ua> (дата звернення: 15.09.2019).

13. Міграція в Україні: факти і цифри URL: http://www.iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf (дата звернення: 15.09.2019).
14. Матвієнко Ю.Д. Методичні засади оцінки трудового потенціалу підприємства // Інноваційний розвиток та конкурентоспроможність підприємств і секторів економіки. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/172/59.pdf> (дата звернення: 18.10.2019).
15. Дибленко В.І. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства // Вісник КНУТД. 2012. № 6. С. 277–281.
16. Калінеску Т.В. Формування та оцінювання потенціалу підприємства : навч. посіб. Луганськ, 2007. 352 с.
17. Ільчук О.О. Особливості використання та оцінювання трудового потенціалу підприємства сфери послуг // Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.14. С. 220–226.
18. Дехтяренко І.В. Аналіз методичних підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства // Управління розвитком. 2013. № 23(163). С. 164–166.
19. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?pdf(дата звернення: 18.10.2019).
20. Варналій З.С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : монографія / З.С. Варналій та ін.. Київ, 2005. 498 с.
21. Гриньова В.М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : монографія / В.М. Гриньова та ін. Харків, 2009. 256 с.
22. Посилкіна О.В. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості : монографія. Харків, 2010. 416 с.
23. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка Київ, 2004. 316 с.

24. Сімчера О. Систематизація наукового забезпечення оцінювання трудового потенціалу підприємства // Соціально-економічні проблеми і держава. 2015. Вип. 2(13). С. 105–110.
25. Перепелюкова О.В. Формування та використання трудового потенціалу: монографія. Луганськ, 2014. 216 с.
26. Шишпанова Н.О. Систематизація підходів до визначення сутності трудового потенціалу сільських територій // Україна: аспекти праці. Київ, 2013. С.8-16.
27. Бутко М.П. Методичні підходи до економічного оцінювання трудового потенціалу // Проблеми і перспективи економіки та управління. 2015. №4. С.24-30.
28. Смачило В.В. Теоретико-методичні аспекти оцінки трудового потенціалу регіону // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць ДВНЗ КНЕУ ім. В. Гетьмана. 2016. №1(11). С.230-239.
29. Ахромкін Є.М. Ресурсно-рейтингова оцінка трудового потенціалу регіону // Економіка та держава. 2012. №4. С.8-11.
30. Гринкевич С.С. Стратегічні імперативи розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційній економіці: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.00.07. Донецьк, 2014. 40 с.
31. Новікова М.М., Новіков Д.А. Методичний підхід до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону // Економіка розвитку. 2011. №3(59). С.13-20.
32. Чурсіна Н.М. Оцінка трудового потенціалу регіону в контексті збалансування структури ринку робочої сили // Бізнесінформ. 2013. №9. С.143-149.
33. Сергеева Г.П. Трудовой потенциал страны. Москва, 1982. 211 с.
34. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: монография. Сумы, 2002.250 с.

35. Грищенко В.Ф., Коваленко Л.Ю. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку // Маркетинг и менеджмент інновацій. 2011. №2. С.231-237.
36. Бухонова С.М., Дорошенко Ю.А. Теоретические и методические основы экономической оценки трудового потенциала // Российское предпринимательство 2004. №5. URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/7971/> (дата звернення: 18.10.2019).
37. Балацкий О.Ф. Теоретические проблемы оценки экономического потенциала региона, компании, предприятия // Вісник Сумського держ уні-ту. Економіка. 2004. №9(68). С.84-85.
38. Дослідження рівня використання економічного потенціалу регіону: монографія: /за ред. Семенова В.Ф., Руденко О.І. Одеса, 2012. 150с.
39. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: монография. Сумы, 2002. 250 с.
40. Москаленко О.М. Людський капітал як інституціональний ресурс моделі випереджаючого економічного розвитку // Вісник Нац. ун-ту “Юридична академія України імені Ярослава Мудрого”. 2013. №2(13). С. 304-306.
41. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие. Москва, 2005. 192 с.
42. Міщук Г.Ю. Методи оцінювання трудового потенціалу // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. Вип.5, Ч.2, Т.2. Економічні науки. Хмельницький, 2005. С. 149-152.
43. Богатирьов К.О. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу // Агросвіт. 2013. № 1. С. 31-34.
44. Статистична інформація Статистичної служби Європейської комісії. URL: <http://https://eu-ua.org/yevrointehratsiia/statystyka> (дата звернення: 20.07.2019).
45. The official site of the International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (дата звернення: 20.07.2019).

46. Кірова Л.Л. Ефективність використання кадрового потенціалу підприємств аграрного сектору економіки. // Вісник Бердянського ун-ту менеджменту і бізнесу. № 1 (29). 2015. URL: <http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/176.pdf> (дата звернення: 18.10.2019).
47. Скібіцька Л.І., Скібіцький О.М. Менеджмент: навч. посіб. Київ, 2007. 416 с.
48. Новікова М. М. Методологічне забезпечення системи управління трудовим потенціалом промислових підприємств : автореф. спеціальність 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Харків, 2010. 31 с.
49. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. Київ, 2009. 728 с.
50. Лібанова Е.М. Ринок праці : навч. посіб. Київ, 2004. 224 с.
51. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ, 2004. 432 с.
52. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посіб. Київ, 2009. 313 с.
53. Пасека С.Р. Інституціональна основа розвитку соціально-трудового потенціалу регіону // Економіка промисловості. 2012. №1-2(57-58).
54. Перепелюкова О.В. Формування та використання трудового потенціалу / О.В. Перепелюкова: монографія. Луганськ, 2014. 216 с.
55. Приймак В. Якісні зміни трудового потенціалу регіонів України // Україна: аспекти праці. 2006. №7. С.3-7.
56. Смачило В.В. Теоретико-методичні аспекти оцінки трудового потенціалу регіону // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць ДВНЗ «Київський нац. економ. ун-тет ім. В. Гетьмана». 2016. №1(11). С.230-239.
57. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк, 2005. 502 с.
58. Ярош О.М. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2013. №2. С.105-109.

59. Головка Л., Жаховська В., Цісецький О. Напрями та шляхи модернізації соціально-трудових відносин в Україні // Економічний аналіз. 2011. Випуск 9. Ч. 1. С. 91-94.

60. Грищенко В.Ф., Коваленко Л.Ю. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку // Маркетинг и менеджмент інновацій. 2011. №2. С.231-237.

61. Задорожний Г.В. Оцінка національного трудового потенціалу в умовах розвитку європейського ринку праці // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. 2009. Вип. 2. С. 414-421.

62. Ільч Л.М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання: дис. канд. екон. наук: 08.09.01. Київ, 2006. 214 с.

63. Колот А.М. Соціальна згуртованість суспільства як доктрина: основні засади, причини актуалізації, складові розвитку // Економічна теорія. 2010. №1. С. 18-28.

64. Краснокутська Н.С. Методологічні основи оцінювання реалізації потенціалу підприємства // Академічний огляд. 2010. №1(32). С. 67-72.

65. Левчук Н.М. Проблеми фінансування охорони здоров'я в Україні. Людський розвиток. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8931/07-Levchuk.pdf?sequence=1> (дата звернення: 18.10.2019).

66. Фінансова звітність Кам'янець-Подільського ПАТ «Гіпсовик» за 2016-2018 роки.

67. Статистична звітність Кам'янець-Подільського ПАТ «Гіпсовик» за 2016-2018 роки.