

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Інститут економіки та менеджменту
Кафедра прикладної економіки

ХМЕЛЬОВСЬКА Марія Михайлівна

УДК 658.15

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**Ефективність використання трудового потенціалу на підприємствах
електротехнічної галузі**

Бізнес-економіка

(назва освітньої програми)

051 - Економіка

(шифр і назва спеціальності)

/ Хмельовська М./

(підпис ініціали та прізвище здобувача освітнього ступеня)

Науковий керівник Галина Олексіївна Зелінська, док. екон. наук, професор

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

У. Б. Бережницька

(підпис) (дата) (ініціали та прізвище)

Рецензент _____ О.Я. Савко

(підпис) (дата) (ініціали та прізвище)

Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Івано-Франківськ – 2024

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Кафедра Прикладної економіки
Спеціальність 051 – Економіка

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри _____

“ ” _____ 20__ року

ЗАВДАННЯ

НА МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ

Хмельовській Марії Михайлівні

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема проекту (роботи). Ефективність використання трудового потенціалу на підприємствах електротехнічної галузі

керівник проекту (роботи) Зелінська Галина Олексіївна, доктор економічних наук, професор, затверджені наказом вищого навчального закладу від 15.11.2023 р. № 176/8

2. Строк подання студентом проекту (роботи) _____ 08.01. 2024 р.

3. Вихідні дані до проекту (роботи) Результати і матеріали отримані під час проходження переддипломної практики, матеріали мережі Інтернет.

4. Зміст розрахунково - пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

Вступ

1. Теоретико-методичні аспекти використання трудового потенціалу
2. Аналіз та оцінка ефективності використання трудового потенціалу на електротехнічних підприємствах
- 3 Напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств електротехнічної галузі

Висновки

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Таблиці, рисунки, графіки, діаграми.

6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 14 листопада 2022 року

Керівник _____
(підпис)

проф. Зелінська Г.О.
(розшифровка підпису)

Завдання прийняв до виконання _____
(підпис)

Хмельовська М.
(розшифровка підпису)

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Вступ	23.09.2023	виконано
2	Теоретико-методичні аспекти використання трудового потенціалу	05.10.2023	виконано
3	Аналіз та оцінка ефективності використання трудового потенціалу на електротехнічних підприємствах	25.11.2023	виконано
4	Напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств електротехнічної галузі	25.12.2023	виконано
5	Висновки	08.01.2024	виконано

Студент _____
(підпис)

Хмельовська М.
(розшифровка підпису)

Керівник роботи _____
(підпис)

проф. Зелінська Г.О.
(розшифровка підпису)

РЕФЕРАТ

В магістерській роботі висвітлено теоретичні та прикладні аспекти використання трудового потенціалу підприємств електротехнічної галузі, проведено аналіз та його оцінювання і запропоновано напрями підвищення ефективності його використання.

Мета роботи полягає в всебічному дослідженні стану використання трудового потенціалу підприємств електротехнічної галузі на прикладі ТОВ «Електросвіт» та визначення напрямів його подальшого ефективного використання та розвитку.

Для досягнення мети вирішення потребують завдання:

- з'ясувати суть трудового потенціалу підприємства як економічної категорії та його основні характеристики;
- визначити компонентну структуру трудового потенціалу підприємства;
- обрати та визначити систему показників, які характеризують трудовий потенціал підприємства;
- проаналізувати виробничо-господарську діяльність підприємств електротехнічної галузі зокрема ТОВ «Електросвіт»;
- проаналізувати стан використання трудового потенціалу підприємства, обраного для дослідження;
- надати пропозиції щодо розвитку трудового потенціалу в умовах функціонування електротехнічних підприємств.

У роботі використано такі методи дослідження: теоретичного узагальнення; системного підходу; аналізу і порівняння; метод систематизації інформації; графічний; табличний; рядів динаміки та факторного аналізу тощо.

Ключові слова: трудовий потенціал, підприємство, баланс часу, показник, мотивація праці, продуктивність праці.

ABSTRACT

In the master's work, the theoretical and applied aspects of the use of the labor potential of enterprises in the electrical engineering industry were highlighted, an analysis and its evaluation was carried out, and directions for increasing the efficiency of its use were proposed.

The purpose of the master's thesis is a comprehensive study of the state of utilization of the labor potential of enterprises in the electrical engineering industry using the example of "Electrosvit" LLC and the determination of directions for its further effective use and development.

Achieving the goal of the work is related to solving the following tasks:

- find out the essence of the concept of "labor potential of the enterprise" and its main characteristics;
- study the structure of the labor potential of the enterprise;
- choose and substantiate the system of indicators for characterizing the labor potential of the enterprise;
- to analyze the production and economic activity of enterprises in the electrical engineering industry, in particular "Elektrosvit" LLC;
- to analyze the state of use of the labor potential of the enterprise selected for the study;
- to provide proposals for the development of labor potential in the conditions of the functioning of enterprises of the electrical engineering industry.

The following research methods were used in the work: theoretical generalization; system approach; analysis and comparison; information systematization method; graphic; series of dynamics and factor analysis, etc.

Key words: labor potential, enterprise, time balance, indicator, labor motivation, Labor productivity.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ	
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....	11
1.1. Сутність трудового потенціалу як соціально-економічної категорії.....	11
1.2. Компоненти трудового потенціалу та особливості їх формування та використання.....	17
1.3. Вибір та обґрунтування системи показників, що характеризують використання трудового потенціалу підприємства.....	22
1.4. Методичні підходи до аналізу показників ефективності використання трудового потенціалу підприємства.....	25
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.....	28
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ	
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА	
ПІДПРИЄМСТВАХ ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНОЇ ГАЛУЗІ.....	30
2.1. Загальний аналіз господарської діяльності підприємств електротехнічної галузі.....	30
2.2. Аналіз техніко-економічних показників ТОВ «Електросвіт».....	38
2.3. Аналіз та оцінка кількісного та якісного складу трудового потенціалу підприємства	42
2.4. Аналіз показників рівня організації праці трудового потенціалу	50

					МР.ЕК_{мз} -76.00.00.000 ПЗ					
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дат	Ефективність використання трудового потенціалу на підприємствах електротехнічної галузі			Літ.	Арк.	Ар
<i>Розроб.</i>		<i>Хмельовська М.</i>								
<i>Перевір.</i>		<i>Зелінська Г.О.</i>								
<i>Реценз.</i>										
<i>Н. Контр.</i>										
<i>Затверд.</i>		<i>Бережницька У</i>			ІФНТУНГ, ЕК_{мз}-22-1					

2.5. Аналіз продуктивності праці як показника ефективності використання трудового потенціалу підприємства».....	59
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	65
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ	
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ	
ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНОЇ ГАЛУЗІ.....	
	67
3.1. Інвестування в трудовий потенціал підприємства – основна умова його збереження та ефективного використання	67
3.2. Удосконалення системи атестації і навчання персоналу на ТОВ «Електросвіт».....	73
3.3. Рекомендації щодо покращення роботи відділу розвитку персоналу на підприємстві ТОВ «Електросвіт».....	78
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.....	84
ВИСНОВКИ.....	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	89
БІБЛІОГРАФІЧНА ДОВІДКА.....	93

					МР.ЕК _{МЗ} - 76.00.00.000 ПЗ	Арк.
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата		

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Зміни в економічних відносинах, які відбуваються на ринковій основі, передбачають формування у державі конкурентного середовища та потребують, відповідно, досягнення певного рівня конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Не підлягає сумніву, що це можливе тільки за умови достатнього розвитку трудового ресурсу. Людський фактор визначають як важливий конкурентний резерв підприємства, який необхідно вдосконалювати разом з іншими ресурсами для підвищення конкурентоспроможності підприємства як системи. Проте у нашій країні в механізмі управління підприємством фактично дуже рідко враховуються конкурентні переваги професійно-кваліфікаційних та організаційних якостей працівників порівняно з персоналом конкуруючих підприємств. Таке становище можна пояснити розповсюдженою на українських підприємствах традиційною та звичною недооцінкою значення людського фактора у розвитку бізнес - середовища, особливо в умовах війни та світової пандемії корона вірусного захворювання серед населення. Світовий досвід доводить, що тільки ефективне використання навчених людських ресурсів, здатних генерувати, створювати і використовувати передові технології, забезпечить розвиток держави та забезпечить стійкі позиції конкурентних переваг сталого розвитку порівняно з іншими країнами. Тому у цих умовах основним завданням для підприємств електротехнічної галузі стає розроблення програми виживання і збереження найціннішого людського ресурсу.

В умовах конкурентного середовища трудовий потенціал персоналу викликає зацікавленість у керівництва електротехнічних підприємств саме своїми вагомими перевагами (професіоналізм, досвід роботи, працездатність тощо). Усвідомлення цих факторів в науковій літературі відображає новий підхід до визначення ролі працівника в процесі суспільного виробництва за умов конкуренції.

У загальному розумінні конкурентоспроможність трактується як наявність ознак, що формують переваги для кожного суб'єкта економічного суперництва; як спроможність конкурувати на певних ринках товарів та послуг; як здатність досягати успіху у економічному змаганні.

Оператори ринку відзначають поживлення на всіх напрямках ринок ламп і світлотехніки. Однак, купуючи більше ламп і світильників, кінцевий споживач водночас стає ошадливішим і дедалі частіше підраховує не лише початкові, а й загальні витрати на освітлення. Тому стали краще продаватися дорогі, але довговічні й економічні імпортні лампи. Одночасно зі зростанням обсягів продажу електроламп відбувається перерозподіл ринку на користь сучасніших з технологічного погляду типів, а також на користь продукції відомих західних брендів. Щороку в Україні продається ламп приблизно на \$35-40 млн. З усього розмаїття видів ламп (розжарювання, люмінесцентні, галогенні й металогалогенні, ртутні, натрієві, ксенонові трубчасті, компакт-люмінісцентні економічні, спеціальні) найшвидше зростає попит на ошадливіші у споживанні електроенергії і довговічніші. Наприклад, реалізація люмінесцентних ламп щороку зростає в 1,5-2 рази.

І хоча ТОВ «Електросвіт» сьогодні має досить широку номенклатуру енергозберігаючої світлотехнічної продукції, на український ринок електротехнічних підприємств увірвався імпорнт: відомі бренди - Philips, Osram, General Electric, Tungsram, Gewiss, що міцно зайняли провідні позиції. За оцінками трейдерів, на продукцію останніх припадає 60-70% імпорту.

Для забезпечення зростання ринкової частки вітчизняних виробників електротехнічної продукції, підприємствам варто приділяти більше уваги до основного виробничого ресурсу – трудового потенціалу.

В даній магістерській роботі проведено дослідження трудового потенціалу, а саме його ефективного використання на підприємствах електротехнічної галузі. Вчасно отримана інформація про втрати робочого часу, погіршення показників продуктивності праці, дозволяє виявити причини щодо їх усунення та дає змогу обрати ефективний механізм

управління персоналом на підприємстві. Актуальність та вагомість зазначеної проблеми зумовили вибір теми даного дослідження.

Мета і задачі дослідження. Мета роботи полягає в всебічному дослідженні стану використання трудового потенціалу підприємств електротехнічної галузі на прикладі ТОВ «Електросвіт» та визначення напрямів його подальшого ефективного використання та розвитку.

Для досягнення мети вирішення потребують завдання:

- з'ясувати суть трудового потенціалу підприємства як економічної категорії та його основні характеристики;
- визначити компонентну структуру трудового потенціалу підприємства;
- обрати та визначити систему показників, які характеризують трудовий потенціал підприємства;
- проаналізувати виробничо-господарську діяльність підприємств електротехнічної галузі зокрема ТОВ «Електросвіт»;
- проаналізувати стан використання трудового потенціалу підприємства, обраного для дослідження;
- надати пропозиції щодо розвитку трудового потенціалу в умовах функціонування електротехнічних підприємств.

Об'єкт дослідження – процеси, які впливають на ефективність використання трудового потенціалу на підприємстві.

Предмет дослідження – сукупність теоретичних і методичних засад аналізу та оцінки використання трудового потенціалу на електротехнічних підприємствах, зокрема ТОВ «Електросвіт».

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети у роботі використано наступні методи дослідження: теоретичного узагальнення – для більш глибокого дослідження категорії трудовий потенціал; системного підходу – при дослідженні різних сторін трудового потенціалу підприємства; аналізу і порівняння - для аналітичних процедур оцінки трудового потенціалу підприємства, метод класифікації – при визначенні факторів, що впливають на трудовий потенціал підприємства; соціологічний метод (анкетування) –

при зборі та аналізі даних щодо мотивації та результативності праці працівників на досліджуваних підприємствах; групування – для визначення системи показників для оцінки трудового потенціалу на підприємстві, графічний – для зображення процесів, що вивчаються, рядів динаміки – для аналізу основних техніко-економічних показників діяльності підприємства та використання на ньому трудового потенціалу, метод факторного аналізу – для встановлення впливу факторів на функціонал тощо.

Інформаційною базою стали різного роду документи у сфері праці стосовно використання людського потенціалу, статистичні дані по ТОВ «Електросвіт» за період 2018-2022 років, статті та монографії, в яких розкривається суть досліджуваних завдань.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що практичні рекомендації, надані в роботі можуть бути використані кадровою службою для ефективного управління трудовим потенціалом підприємства та оцінювання його кваліметричних характеристик.

Обсяг і структура роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Обсяг роботи складає 93 сторінки друкованого тексту, в тому числі – список використаних джерел містить 37 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

1.1 Сутність трудового потенціалу як соціально-економічної категорії

За сучасних умов економічного розвитку головним багатством будь-якої країни є люди, тобто людський потенціал. Тому ключовим завданням будь-якого суспільства є створення умов для розкриття та розвитку людського потенціалу. Одним із пріоритетів методологічного та практичного застосування в усіх сферах суспільного життя є раціональне використання людського потенціалу для розкриття його головних ціннісних і значущих цілей.

Зміни в економічних відносинах, які відбуваються на ринковій основі, передбачають формування у державі конкурентного середовища та потребують, відповідно, досягнення певного рівня конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. Не підлягає сумніву, що це можливе тільки за умови достатнього розвитку трудового ресурсу. Людський фактор визначають як важливий конкурентний резерв, який необхідно вдосконалювати разом з іншими ресурсами для підвищення конкурентоспроможності суб'єкта господарювання як системи. Проте у нашій країні в механізмі управління підприємством фактично дуже рідко враховуються конкурентні переваги професійно-кваліфікаційних та організаційних якостей працівників порівняно з персоналом конкуруючих суб'єктів господарювання. Таке становище можна пояснити розповсюдженою традиційною та звичною недооцінкою значення людського фактора у розвитку бізнес-середовища українських суб'єктів господарювання. В умовах світової пандемії поширення корона вірусного захворювання практика управління підприємством вимагає нових підходів до

організації праці, форм і методів навчання, набору претендентів та вакантні робочі місця тощо.

Нова цінність людського потенціалу в період розвитку постіндустріального суспільства потребує детального аналізу його природи, систематизації різноманітних наукових концепцій і методів у межах світового наукового надбання та вітчизняної науки. Розробка теоретико-методологічного змісту поняття трудового потенціалу передбачає аналіз витоків його формування. Вживання різних термінів використання людини у процесі створення матеріальних та духовних благ пов'язано з еволюцією концепцій основних підходів щодо управління (економічного, органічного та гуманістичного). У сучасній теорії управління актуальним є питання визначення ролі людини в соціально-економічних системах, використання та розвитку її потенціалу. При цьому трудовий потенціал необхідно розглядати як окрему категорію, що відрізняється від інших суміжних понять.

Еволюцію поглядів на поняття «трудоий потенціал», а також погляд на структуру «людських ресурсів» відображено у наукових працях О. Гаєвської, І. Петрової, С. Сардака, О. Грішнкової та багато інших. Серед іноземних вчених, які заклали фундаментальні основи для вивчення людського потенціалу слід назвати П. Друкера, К. Коліна, Д. Норта, А. Сена, та ін. Багато відомих науковців розглядали трудовий потенціал через різні наукові призми, зокрема Mazin et al., стверджує, що конкурентоспроможність працівників характеризується їх здатністю випереджати своїх конкурентів у конкуренції за роботу, кар'єрному зростанні та умовах найму. Серед факторів, що її визначають, особливо важливим є потенціал трудової мобільності працівників. Bolshenko et al. запропонували матричний підхід до вибору стратегії формування конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств споживчої кооперації регіону. Проведені розрахунки дозволили визначити найбільш привабливі міста для розвитку трудового потенціалу, а також місця, які потребують спеціальної державної підтримки для створення необхідних умов. Harmider et al. у своїй праці запропонували використовувати методологічний підхід до оцінки використання трудового

потенціалу суб'єктів господарювання на основі апарату нечіткої логіки, який дає змогу аналізувати трудовий потенціал як багатоелементний об'єкт, тісно пов'язаний із структурованим функціонуванням суб'єктів господарювання та його можливостями; забезпечує більш точну оцінку трудового потенціалу та прийняття зважених рішень щодо підвищення рівня його використання. Shelomentseva et al. стверджують, що модернізація економіки неможлива без модернізації ринку праці та нового бачення ролі людини у процесі праці.

Науковці стверджують, що в довгостроковій перспективі соціально-трудова відносина можуть зазнати кардинальних змін у трьох основних напрямках. По-перше, зміняться межі традиційного поділу праці, стираються межі професій, прискоряться темпи «вимирання» традиційних професій, з'являться нові, раніше непередбачувані. По-друге, змінюються форми зайнятості. Поряд із традиційними активно розвивається працевлаштування у формі фрілансу, краудсорсингу, інсорсингу, гнучкі форми включення фахівців у трудову діяльність, дистанційне працевлаштування, проектна форма працевлаштування тощо. По-третє, мобільність людей збільшується впродовж усього періоду роботи. Це пов'язано з активізацією міграційних процесів (більше 60% тих, хто змінює місце проживання за мотивами роботи та працевлаштування), а також міжпрофесійною, міжгалузевою, внутрішньофірмовою мобільністю.

Отже, світовий досвід доводить, що тільки ефективне використання навчених людських ресурсів, здатних генерувати нові ідеї, створювати і використовувати передові технології, забезпечить розвиток держави та забезпечить стійкі позиції конкурентних переваг сталого розвитку порівняно з іншими країнами. Тому у умовах, що склалися сьогодні, основним завданням для українських підприємств і організацій стає розроблення програм виживання та збереження найціннішого людського ресурсу.

Термін «трудова потенціал» з'явився у 70-ті рр. ХХ ст., проте його широко визнали тільки у 80-ті рр. Проблеми формування та використання трудового потенціалу висвітлювали не тільки економісти, але й філософи, соціологи, демографи та вчені інших сфер знань. За останні роки у наукових

колах цієї проблематикию займалося дуже багато вчених, кожен із яких по-своєму трактував цей термін. З огляду на це з'явилася велика кількість тлумачень цієї економічної категорії. Але, на наш погляд, й досі не існує повного узагальненого визначення терміна «трудовий потенціал».

В загальному розумінні, трудовий потенціал – це стосунки між людьми щодо накопичення та використання наявних можливостей та ефективної реалізації трудової діяльності. При чому більшість суб'єктів господарювання використовують тільки наявні можливості трудового персоналу, що дозволяє їм підтримувати свій достатній рівень конкурентоспроможності. Якщо суб'єкт господарювання не використовує наявні можливості персоналу, то рівень конкурентоспроможності є низьким. І навпаки, якщо він не тільки використовує, але і накопичує можливості працівників, то може підтримувати високий рівень своєї конкурентоспроможності.

Більшість дослідників трудовий потенціал асоціює з робочою силою та трудовими ресурсами. На думку науковця О. А. Грішної трудовий потенціал – це «інтегральна динамічна система, в яку входить демографічна, економічна та соціальна підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності» [1]. Н. В. Черноморенко трудовий потенціал розуміє як «складне поєднання фізичних властивостей, знань, досвіду, духовних і моральних цінностей, культурних установок, звичаїв і традицій населення країни» [2].

Б. М. Генкін розглядає трудовий потенціал людини як частину його потенціалу як особистості, який формується на основі природних здібностей, освіти, виховання, та життєвого досвіду. На його думку, трудовий потенціал у загальному вигляді характеризують можливості участі людини, співробітників підприємства, населення країни у виробництві та в обміні благ. Трудовий потенціал – це вид економічних ресурсів [3].

Наразі сформовано три основні підходи до визначення терміна «трудовий потенціал» – це ресурсний, структурний (функціональний) і регулятивний (цільовий). Інформація щодо сутності кожного з них представлена у табл. 1.1

Таблиця 1.1- Підходи до визначення соціально-економічної сутності трудового потенціалу

Ознаки сутності трудового потенціалу	Зміст поняття «трудоий потенціал»	Учені, які дотримуються цього підходу
Ресурсний	Трудоий потенціал визначається як ресурсна категорія	Л. Абалкін, С. Белова, І. Лукінов, В. Немчинов, Д. Черников та ін..
Структурний (функціональний)	Трудоий потенціал розглядається як сукупна здатність до праці	К. Андрєєв, М. Іванов, Д. Крук, Л. Лопатникова, Б. Мочалов, В. Мосін, Ю. Одегов, А. Румянцева
Результативний (цільовий)	Трудоий потенціал інтерпретується як результат праці	І. Ансофф, Н. Верхоглядова, Р. Марушков, Л. Мельник

У літературних джерелах для аналізу та оцінки трудового потенціалу розрізняють поняття трудоий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Але не заперечним є факт, що трудоий потенціал складається з багатьох складових, основними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в команді, творчий потенціал, активність тощо. Функціонування трудового потенціалу відбувається на певних етапах його відтворювального циклу – формування, реалізації, використання, збереження та розвитку. Ці етапи є взаємопов'язаними і взаємообумовленими, а розвиток виступає ознакою кожного етапу відтворювального циклу та виявляється через удосконалення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу. Ефективне використання трудового потенціалу в суспільному виробництві передбачає не лише повне його використання, а й раціональне. Раціональність передбачає розподіл трудового потенціалу між видами праці та відповідними секторами економіки [4]. Освітня складова виступає пріоритетним чинником формування трудового потенціалу. Ключовою складовою трудового потенціалу підприємства, на думку автора [5, с. 9], є персонал. Концептуальна схема сутності трудового потенціалу наведена на рис. 1.1.



Рисунок 1.1 - Схема концептуального уявлення про сутність трудового потенціалу

Дослідження розвитку та проблеми підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства дало змогу констатувати:

1. Потенціал – є система не використаних можливостей матеріальних і трудових, необхідних для виробництва чи надання послуг. До людських ресурсів належать працівники з певними професійно-кваліфікаційними характеристиками. Працівники складають основний ресурс праці або джерело трудового потенціалу.

2. Трудовий потенціал – це кількісно-якісна характеристика робочої сили.

3. Розподіл трудового потенціалу підприємства — це розміщення його за різними видами ознак.

4. Трудовий потенціал розглядається як довгострокова інвестиція.

1.2 Компоненти трудового потенціалу та особливості їх формування і використання

Людський потенціал з поміж інших виступає домінантним серед факторів економічного зростання та розвитку суспільства XXI століття. Його постійне вдосконалення є ключовою умовою підвищення добробуту населення і передбачає підвищення якості кадрів, рівня їх підготовки та перепідготовки, поліпшення професійних якостей, а також реформування та розвиток освіти й охорони здоров'я.

Характерними рисами трудового потенціалу виступають:

- здатність до акумулювання та об'єднання, оскільки трудовий потенціал підприємства складається із суми потенціалів працівників, які працюють у певному колективі, який так само у межах визначеної галузі утворює трудовий потенціал галузі; сумарний трудовий потенціал підприємств у певному регіоні формує трудовий потенціал регіону;
- здатність до накопичення, оскільки трудовий потенціал посилюється завдяки збільшенню кількості працівників, а також через підвищення рівня їх освіченості, професіоналізму, кваліфікації, активізацію науково-дослідницької діяльності;
- здатність до систематичного розвитку, оскільки процеси формування, використання та розвитку трудового потенціалу відбуваються безперервно;
- комплексність, що означає багатовимірність трудового потенціалу, який не може характеризуватися лише певною однією категорією, оскільки тоді втратить свій внутрішній зміст. Тож трудовий потенціал слід розглядати як систему кваліметричних ознак;
- здатність змінюватись, яка означає, що трудовий потенціал під дією значної кількості чинників трансформується через зміни своїх якісних та кількісних параметрів як у кращий, так й у гірший бік;
- здатність керуванню, яка виражається у можливості управління людьми.

Трудовий потенціал не має статичного характеру, а знаходиться в постійному систематичному розвитку. Формою такого розвитку трудового

потенціалу є процес формування, який теж є елементом процесу суспільного відтворення у цілому.

Використання трудового потенціалу підприємства полягає в забезпеченні найефективнішої зайнятості економічно активного населення, оптимальне розміщення кваліфікованого трудового потенціалу на робочих місцях. Від того, як сформований трудовий потенціал, залежить його віддача, його використання. Тоді носіями трудового потенціалу підприємства стають їх працівники. Ефективність використання трудового потенціалу на будь-якому етапі економічного розвитку визначається економічними умовами та мотиваційними механізмами, які можуть або сприяти її раціональному використанню, або гальмувати його. В умовах постіндустріального суспільства посилюються вимоги до використання трудового потенціалу, найбільш вагомим стає його розвиток.

Перспективою інноваційного розвитку економіки є професійне навчання працівників на виробництві, яке спрямоване на постійне удосконалення професійної компетенції працівників з метою забезпечення ефективного використання їх виробничих функцій. Стратегія інноваційного розвитку передбачає забезпечення потреб виробництва висококваліфікованими працівниками та приведення системи професійного навчання у відповідність з міжнародними стандартами, стверджує автор [6, с.36].

Комплексність та систематичність трудового потенціалу розкривається через його основні компоненти. О. А. Єрмоленко [7, с. 93] та Л. В. Кулинич [8, с. 103] виділяють кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний компоненти трудового потенціалу. На думку Я. О. Зубрицької всі складові трудового потенціалу підприємства варто поділити на кількісні та якісні. До кількісної групи автор відносить чисельність персоналу, а до якісної – такі складові як професійно-кваліфікаційна, психофізична та особистісна з виділенням конкретних показників [9, с.196]. С. Г. Радько [10, с.20] пропонує розглядати трудовий потенціал за окремими компонентами, серед яких: професійно-кваліфікаційні (кваліфікація, трудова дисципліна, освіта,

задоволеність працею, творчий потенціал тощо); психофізичні (здоров'я, працездатність, вік, стать, конфліктність, комунікабельність тощо); особистісні (аналітичний склад розуму, потреби, здатності до лідерства, цінності орієнтації, інтелектуальний рівень, відповідальність, симпатії тощо); підприємницькі здібності. Про компонентну структуру трудового потенціалу наголошує і науковець Л. Т. Шевчук [11]. Так, серед основних компонентів трудового потенціалу наступні: біологічна, демографічна, економічна, інтелектуальна, сакральна, історична, культурна, освітня, соціальна, мотиваційна. Н. І. Верхоглядова та М. І. Русінко [10, 12] погоджуються з компонентною структурою трудового потенціалу підприємства і пропонують визначати його за такими складниками як освіта, отримана працівником; кваліфікація, яку мають працівники; особистий потенціал: інноваційний потенціал (здатність працівника приймати нестандартні рішення), адаптаційний потенціал (здатність швидко оволодіти новими професійними знаннями); організаційний потенціал.

Узагальнивши погляди науковців до трактування компонентної структури трудового потенціалу пропонуємо доповнити її додатковими компонентами (інвестиційною, інноваційно-знаннєвою), що сформувало комплексне бачення трудового потенціалу підприємства в системі інноваційної економіки (див. рис. 1. 2).

Так, демографічна компонента трудового потенціалу дає відповідь про демографічне навантаження на ринку праці та однойменні характеристики працівників підприємства (вік, стать, стан здоров'я). Вони впливають на кількісний стан трудового потенціалу підприємства. На думку Л. Шевчук, серед групи демографічних компонент здоров'я становить ядро усіх компонентів трудового потенціалу [11].

Економічна компонента трудового потенціалу відображає умови праці через загальний економічний стан країни, регіону, галузі, підприємства.

Освітньо-професійна складова трудового потенціалу відображає освітній рівень працівника, стаж роботи, професійні знання, навички, вміння, досвід; можливість перенавчання, підвищення кваліфікації.

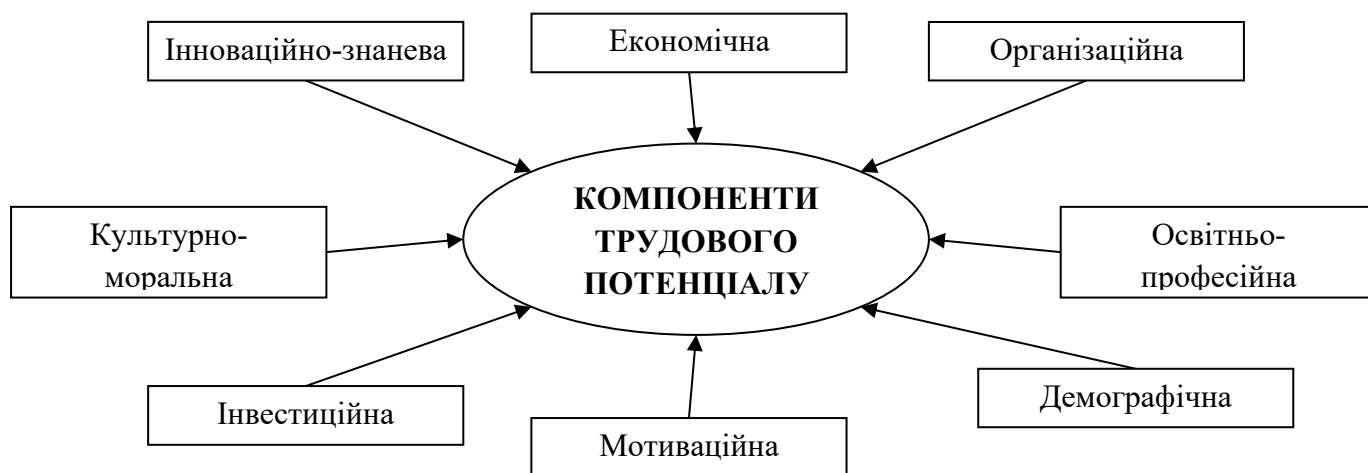


Рисунок 1.2 – Компонентна структура трудового потенціалу підприємства

Освіта формує професійно-кваліфікаційний рівень працівників, здатних до виконання своїх обов'язків. Нині особливе значення набуває професіоналізм. Високий його рівень сприятиме виконанню поставлених завдань, зростанню продуктивності праці, що приводить до зростання показників діяльності підприємства [13, с.341].

Організаційна компонента трудового потенціалу визначає умови діяльності працівників підприємства та відображає ефективність функціонування трудового колективу, права і обов'язки кожного з учасників.

Двигуном розвитку трудового потенціалу є мотиваційна компонента. Низький рівень мотивації знижує зацікавленість працівників до ефективного їх використання та розвитку.

Культурно-моральна складова трудового потенціалу відображає особливості духовно-етичного розвитку, моральні орієнтири, рівень свідомості та відповідальності працівників підприємства.

Інвестиційна складова трудового потенціалу полягає у інвестуванні трудового потенціалу працівника як з боку держави, так з боку підприємства.

Інноваційно-знанева складова трудового потенціалу є однією з основних, адже з її допомогою забезпечується інноваційний розвиток підприємства. Вона включає: здатність працівника до розробки і

впровадження нових ідей, інновацій; активність; творчі здібності; розробляти, удосконалювати, покращувати.

Кожний виток розвитку економіки пред'являє свої вимоги до трудового потенціалу з врахуванням його особливостей використання. Оскільки в даний час, незважаючи на воєнний стан в Україні, розвиток економіки має рухатися в інноваційному напрямі, то успішне вирішення завдань залежатиме від рівня розвитку саме цієї складової у компонентній структурі трудового потенціалу.

Компоненти трудового потенціалу можна також умовно класифікувати за джерелом походження і за якістю вкладень в розвиток (табл. 1.2).

Виділення різних критеріїв класифікації компонентів трудового потенціалу має значне прикладне значення, бо дає можливість більш глибокого розуміння особливостей їх формування та використання. Варто зазначити, що можна виділити єдину основу, на базі якої формуються всі інших характеристики, незважаючи на істотні відмінності в трактуваннях сутності трудового потенціалу і його складових. Такою основою більшість авторів вважають освіту, стан здоров'я, професійну мобільність. В табл. 1.2. наведено структурні елементи трудового потенціалу за класифікаційними ознаками.

Таблиця 1.2– Структурні елементи трудового потенціалу

За джерелами походження		За якістю вкладень у розвиток	
Природні	Придбані	Матеріальні	Не матеріальні
Спадковість	Рівень культури	Освіта	Виховання
Стан здоров'я	Професійний досвід й знання	Професійний досвід й знання	Особливості характеру
Творчі здібності	Кваліфікація	Стан здоров'я	Духовність
Особливості характеру	Духовна складова	Мобільність	Рівень культури
Характеристики сім'ї	Підприємницькі здібності	Кваліфікація	Стереотипи поведінки

Отже, тільки розвиваючись, здобуваючи нові навички, освоюючи нові додаткові професії та підвищуючи свою кваліфікацію, працівник може розраховувати на швидкий і якісний розвиток свого трудового потенціалу, а керівництво підприємства – на якісний розвиток наявного трудового

потенціалу. Перспективою інноваційного розвитку економіки є професійне навчання працівників на виробництві, яке спрямоване на постійне удосконалення їх професійної компетенції з метою забезпечення ефективного використання ними виробничих функцій. Звідси випливає, що успіхом будь-якої діяльності для суб'єкта господарювання стає посилена увага до знаннєвого ресурсу, який в сучасних умовах розвитку економіки визначає як конкурентність працівника, так і конкурентність підприємства у ринковому середовищі.

Таким чином, проведений аналіз структурних елементів та компонент трудового потенціалу дозволяє виділити особливості кожного з них і дає можливість зробити висновок щодо необхідності формування, розвитку і використання даних елементів в вирішенні актуальних завдань, що стоять перед кожним суб'єктом господарювання.

1.3. Вибір та обґрунтування системи показників, що характеризують використання трудового потенціалу на підприємстві

Для характеристики трудового потенціалу підприємства, як і для характеристики потенціалу окремої людини, всі показники умовно можна поділити на дві групи. Перша група характеризуватиме кількісну оцінку персоналу підприємства, а друга – його якісну сторону. Чисельність людей, частка економічно активного населення, тощо, є, по суті, кількісними характеристиками. Якісні показники – це майстерність, професіоналізм, компетентність, відданість, мотивованість і подібні характеристики, які впливають на якість праці людини, сприяючи зростанню її продуктивності.

Загалом трудовий потенціал визначають як:

$$ТП = Чр * Трч \quad (1.1)$$

де $Чр$ – середньорічна чисельність, осіб;

$Трч$ – тривалість робочого часу (місяць, день, година).

Аналіз забезпеченості підприємства персоналом здійснюється порівнянням фактичної чисельності працівників з плановими показниками.

Облік руху персоналу на підприємстві проводять за допомогою таких показників [14,с.178]:

1. Коефіцієнт обороту персоналу по прийому ($K_{np.}$) – відношення кількості прийнятих на роботу працівників за рік до середньооблікової чисельності персоналу:

$$K_{np.} = \frac{Ч_{np.}}{Ч_o}, \quad (1.2)$$

де $Ч_{np.}$ - чисельність прийнятих на роботу працівників за рік, осіб;
 $Ч_o$ - середньооблікова чисельність персоналу, осіб.

2. Коефіцієнт обороту персоналу по звільненню ($K_{зв.}$) – відношення кількості звільнених з різних причин працівників за рік до середньооблікової чисельності персоналу:

$$K_{зв.} = \frac{Ч_{зв.}}{Ч_o}, \quad (1.3)$$

де $Ч_{зв.}$ - чисельність звільнених з різних причин працівників за рік, осіб;
 $Ч_o$ - середньооблікова чисельність персоналу, осіб.

3. Коефіцієнт плинності персоналу ($K_{пл.}$) – відношення кількості звільнених за рік працівників поза планом (за власним бажанням, за порушенням трудової дисципліни та інших причин, не пов'язаних з виробництвом) до середньооблікової чисельності персоналу:

$$K_{пл.} = \frac{Ч_{зв.п.пл.}}{Ч_o}, \quad (1.4)$$

де $Ч_{зв.п.пл.}$ - чисельність звільнених за рік працівників поза планом (за власним бажанням, за порушенням трудової дисципліни та інших причин, не пов'язаних з виробництвом), осіб;

$Ч_o$ - середньооблікова чисельність персоналу, осіб.

4. Коефіцієнт стабільності персоналу ($K_{см.}$) – відношення кількості постійних працівників, що числилися в списковому складі підприємства цілий рік до середньооблікової чисельності персоналу:

$$K_{см.} = \frac{Ч_{пост.}}{Ч_o}, \quad (1.5)$$

або

$$K_{см.} = 1 - \frac{Ч_{зв.п.пл.}}{Ч_o + Ч_{пр.}}, \quad (1.6)$$

де $Ч_{пост.}$ - число постійних працівників, що є в списковому складі підприємства цілий рік, осіб;

$Ч_o$ - середньооблікова чисельність персоналу, осіб;

$Ч_{зв.п.пл.}$ - чисельність звільнених за рік працівників поза планом (за власним бажанням, за порушенням трудової дисципліни та інших причин, не пов'язаних з виробництвом), осіб;

$Ч_{пр.}$ - чисельність прийнятих на роботу працівників за рік, осіб.

5. Середній стаж роботи працівників визначається як відношення загальної суми років роботи всього персоналу на даному підприємстві до середньооблікової його чисельності.

Якісна складова трудового потенціалу підприємства реалізується через такі компоненти як: здоров'я; інтелектуальні здібності; соціальна (розкривається через духовність) та професійна (розкривається через рівень освіти, досвід, кваліфікація тощо) складові.

Рівень ефективності використання трудового потенціалу характеризує продуктивність праці, яка розраховується як:

$$ПП = \frac{Oвт}{Зсв}, \quad (1.7)$$

де $Oвт$ – обсяг вироблених товарів (продукції) на підприємстві, тис. грн.;

$Зсв$ – середньооблікова чисельність персоналу, осіб.

Ефективність трудового потенціалу можна характеризувати через показники використання працівниками робочого часу, для чого аналізують

показники використання фонду часу, а саме: календарного, табельного і максимально можливого та величину втрат робочого часу одним робітником.

Не можна обійтися без ще одного показника, який оцінює ефективність використання трудового потенціалу (матеріальний статок працівників) – рівня заробітної плати. Для визначення співвідношення між продуктивністю праці і заробітною платою працівника використовують [20, с. 190]:

а) коефіцієнт випередження:

$$K_v = I_{nn}/I_{zn}, \quad (1.8)$$

де I_{nn} , I_{zn} - відповідно темпи росту продуктивності праці і заробітної плати;

б) коефіцієнт порівняння:

$$K_n = I_{zn}/I_{nn}, \quad (1.9)$$

в) коефіцієнт еластичності:

$$K_{el} = \Delta T_{zn}/\Delta T_{nn}, \quad (1.10)$$

де ΔT_{zn} , ΔT_{nn} – відповідно темпи приросту заробітної плати і продуктивності праці.

Отже, наведена система показників буде використана у другому розділі роботи для проведення всебічного аналізу стану та ефективного використання працівників на обраних електротехнічних підприємствах.

1.4. Методичні підходи до аналізу показників ефективності використання трудового потенціалу

Метою оцінки стану трудового потенціалу електротехнічних підприємств є аналіз тенденцій, що спостерігаються у процесі формування, використання і розвитку трудового потенціалу та розробка напрямів, що спрямовані на формування і збереження трудового потенціалу підприємства.

Дослідження теоретичних аспектів сутності трудового потенціалу та формування на їх основі підходів та категоріального апарату здійснюватиметься з допомогою методу узагальнення. З допомогою методу аналізу та дедукції досліджуватимуться складові компоненти трудового потенціалу, оскільки сутність цих методів полягає у вивченні об'єкта через дослідження його елементів.

За допомогою економіко-статистичного методу проаналізуємо стан та тенденції розвитку трудового потенціалу підприємств в динаміці, оцінимо його ефективність використання. Найбільш раціональними способами викладення результатів статистичного спостереження, що використовуються у наукових дослідженнях, є статистичні таблиці та графіки [15, с.102].

Таблиці та графіки використовуємо для узагальнення і наочного подання текстової та цифрової інформації, яку отримуємо на різних етапах проведення аналізу

Методи соціологічного опитування дуже важливі через відсутність необхідної інформаційної бази офіційного характеру. Соціологічне опитування проведемо шляхом збору даних за наперед визначеними питаннями з допомогою анкетування працівників.

У магістерській роботі здійснимо прогнозування, яке є проміжним етапом між аналізом наявного стану трудового потенціалу обраних підприємств та розробкою концептуальних напрямків його розвитку. Стандартна процедура прогнозування у роботі на основі екстраполяційних методів міститиме такі етапи: вивчення змін показника у динаміці з метою виявлення характеру тенденцій його розвитку та визначення сукупності видів трендів, які б максимально адекватно описували цю тенденцію; у разі відсутності очевидної тенденції згладжування фактичних даних; побудова регресійних рівнянь трендів й вибір найкращої функції зіставленням коефіцієнтів детермінації; перевірка значущості одержаного рівняння тренду на основі аналізу F-критерію Фішера.

З метою прогнозування явища у майбутньому найчастіше використовують наступні залежностей:

Лінійна залежність описується рівнянням:

$$y(t) = a + b * t, \quad (1.11)$$

де a та b – параметри рівняння, що розраховуються на основі методу найменших квадратів.

Поліноміальна залежність має такий вигляд:

$$y(t) = a_0 + a_1 t + a_2 t^2 + a_3 t^3 + \dots + a_n t^n, \quad (1.12)$$

де $a_0 \dots a_n$ – розрахункові параметри рівняння.

Якщо замість параметра t використати функції наближення, то отримаємо наближення ряду лінійною комбінацією різних функцій наближення:

$$y(t) = a_1 f_1(t) + a_2 f_2(t) + a_3 f_3(t) + \dots + a_n f_n(t), \quad (1.13)$$

Логарифмічна залежність має такий вигляд:

$$y(t) = a * \ln(t + b) + c, \quad (1.14)$$

де a, b, c – розрахункові параметри.

Степенева функція математично має такий вигляд:

$$y(t) = a * t^b + c, \quad (1.15)$$

де a, b, c – константи.

Експоненціальна залежність описується рівнянням:

$$Y(t) = a * e^{bt} + c, \quad (1.16)$$

де коефіцієнти a, b, c – розрахункові параметри рівняння.

Побудова графіків на основі вирівняних значень показників і визначення прогнозованого значення показника буде проводитися за допомогою аналітичних можливостей програми MS Excel. Найпростішим шляхом є використання вмонтованих ліній тренду. За допомогою цієї вкладки будують графічний прогноз на наступні періоди часу з визначенням емпіричного рівняння.

Методика дослідження трудового потенціалу підприємств складається з окремих самостійних етапів, між якими мають бути встановлені тісні взаємодія і взаємозв'язок. Дослідження варто починати з аналізу чисельності, складу і руху робочої сили, що дозволить надати попередню оцінку забезпеченості аналізованих підприємств працівниками різних професійно-

кваліфікаційних рівнів, визначити їх структуру (за віком, статтю, досвідом практичної роботи та ін.).

Оцінити досягнутий рівень результативності використання робочого часу та визначити міру раціональності праці працівників на підприємстві здійснюватиметься за допомогою показників продуктивності праці.

Крім розглянутих вище основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, виділяють ще ресурсний інтегральний, суб'єктивний підходи.

Ресурсний підхід є одним із найпростіших методичних підходів до оцінки трудового потенціалу; характеризується застосуванням простого методичного інструментарію (зазвичай як показники аналізу використовуються основні показники рядів динаміки: темп росту та темп приросту).

Суб'єктивний підхід передбачає оцінку людини людиною на основі професійного досвіду оцінювача та за допомогою попередньо розроблених тестів, питань, моделей, імітаційних ситуацій.

Отже, ефективність трудового потенціалу підприємства визначається за допомогою спеціального інструментарію – прийомів та методів економічного аналізу. Причому трудовий потенціал необхідно розглядати як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства та з позицій ефективності управління його розвитком.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Підсумком даного розділу є вивчення та з'ясування сутності трудового потенціалу, як економічної категорії та дотичних до нього понять. Зокрема визначено, що немає єдиної думки серед науковців та вчених стосовно категорії «трудова потенціал». Це говорить про багатозначність даного поняття для характеристики людського ресурсу, найціннішого для

підприємства.

Визначено, що в умовах війни та сучасного стану української економіки найважливішим чинником успіху для функціонування суб'єкта господарювання стає людина і її знаннєвий ресурс.

З'ясовано, що трудовий потенціал підприємства має компонентну структуру. Структурні елементи трудового потенціалу можна розглядати за джерелами походжень та якістю вкладень у його розвиток.

Визначено та обґрунтовано систему показників для оцінки стану та ефективності використання трудового потенціалу підприємства та наведено методичні підходи, за допомогою яких у другому розділі роботи буде проведено його аналітичне дослідження.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНОЇ ГАЛУЗІ

2.1. Загальний аналіз господарської діяльності підприємств електротехнічної галузі

Виробництво світлотехнічної продукції входить до електротехнічної промисловості. Можна констатувати, що обсяг виробництва електротехнічної продукції останніми роками становить приблизно 28%. Процес функціонування підприємств електротехнічної галузі зорієнтований на досягнення ними своїх цілей, реалізація яких відображається у відповідних показниках і критеріях їх господарської діяльності. Вагомими серед них є показники, пов'язані з абсолютними та відносними значеннями обсягів виробництва та реалізації електротехнічної продукції на ринку, а також частка займаного ринку.

Різноманітність продукції зумовлюється специфікою діяльності підприємств галузі. У структурі підприємств електротехнічної галузі необхідно відзначити наявність чотирьох сегментів підприємств – підприємства електротехнічного машинобудування (основна продукція – електродвигуни, електрогенератори, конденсатори, трансформатори, силові генератори, двигуни); підприємства-виробники світлотехнічної продукції (основна продукція – освітлювальні лампи, лампи розжарення, люмінесцентні та ртутно-кварцові лампи, світлотехнічна апаратура); підприємства-виробники кабельно-провідникової продукції (основна продукція – кабельна продукція, проводи слабкого та сильного струму, шнури); підприємства-виробники електроізоляційних виробів (основна продукція – електродвигуни, електрогенератори, конденсатори, трансформери, силові генератори). Характерною особливістю світового ринку світлотехнічної продукції є зростання популярності LED

світлотехнічної продукції, що пов'язано, перш за все, з її економічністю. Можна говорити про наявну «світлодіодну LED-революцію», коли на 2015 р. частка світлодіодного освітлення на сукупному ринку освітлення становила 18%, а станом на 2018 р. – 45–50%, тобто, збільшилася у 2,5 разу. Останніми роками вітчизняний ринок світлотехнічної продукції також демонструє тенденцію до зростання, обсяги виробництва вітчизняних підприємств, що випускають світильники та джерела світла, збільшуються (рис.2.1). Отже, доволі стійкі обсяги виробництва електротехнічної промисловості пов'язані, з одного боку, зі зростанням обсягів світлотехнічної продукції, а з іншого – зі скороченням обсягів виробництва інших підгалузей. Так, упродовж останніх років його обсяг зріс на 67% і у 2020 р. становив майже 273 млн євро. Навіть в умовах економічної кризи та пандемії, коли скорочувалися темпи зростання вітчизняного ринку світлотехнічної продукції, обсяги виробництва та продажу світлодіодних ламп (LED) залишалися або незмінними, або зростали невеликими темпами [16].

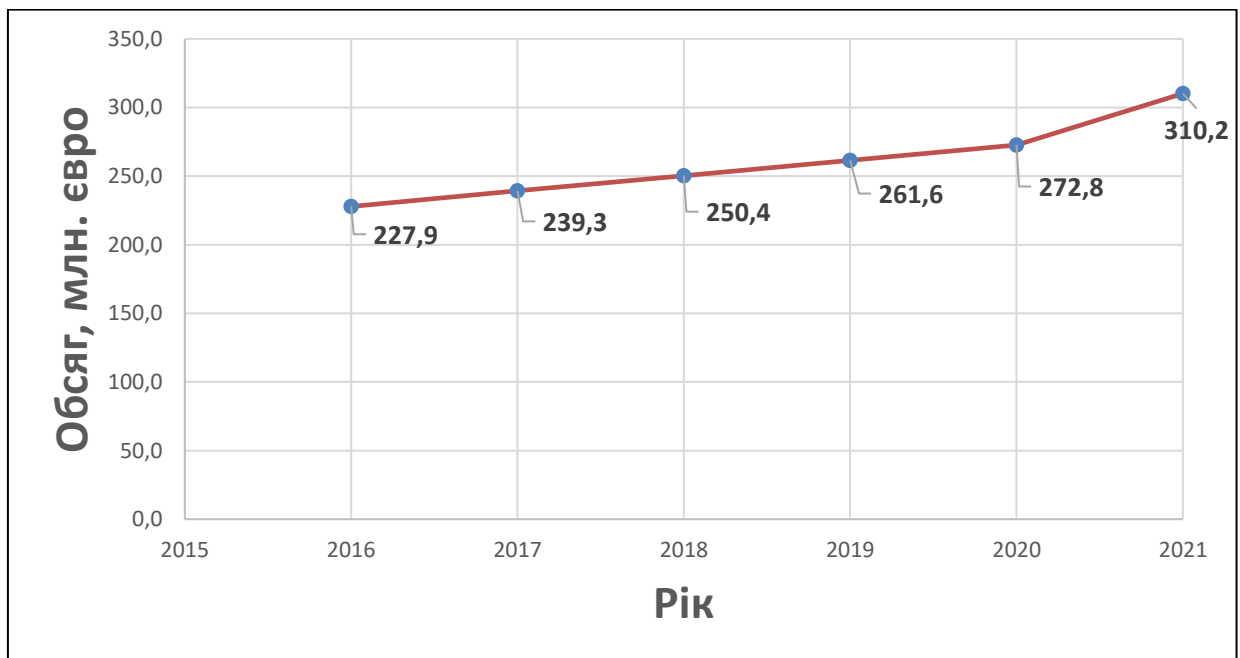


Рисунок 2.1- Обсяг вітчизняного ринку електротехнічної продукції за період 2015-2021 рр, млн. євро

Зростання вітчизняного ринку світлотехнічної продукції є важливим фактором розвитку підприємств. Слід відзначити, що у структурі вітчизняного ринку світлотехнічних виробів спостерігаються загальносвітові тенденції – зростає частка світлодіодної продукції, яка набуває значної популярності завдяки своїй економічності (рис. 2.2).



Рисунок 2.2 - Обсяг вітчизняного ринку LED-продукції, млн. євро

На вітчизняному ринку світлотехнічної продукції 72% припадає на світильники та 28% – на лампи (рис. 2.3). Зокрема, у 2021 р. реалізовано світлодіодної продукції на суму 187 млн євро, що складало 57% від загального обсягу виробництва світлотехнічної продукції. У майбутньому рівень виробництва та реалізації LED світлодіодної продукції зростатиме. Отже, виробники LED-продукції мають певні конкурентні переваги, які доцільно доносити до клієнтів і споживачів, формувати відповідні канали розповсюдження інформації та ґрунтовно обмірковувати власний образ, який буде поширюватися різними каналами та різними комунікаційними повідомленнями. У 2022 р. у структурі вітчизняного ринку світлотехнічної продукції найбільша частка припадає на побутові світильники (44%), друге

місце посідає світлотехнічна продукція для офісного та торговельного освітлення (по 14%), третє місце – для зовнішнього освітлення (13%) (рис. 2.4).

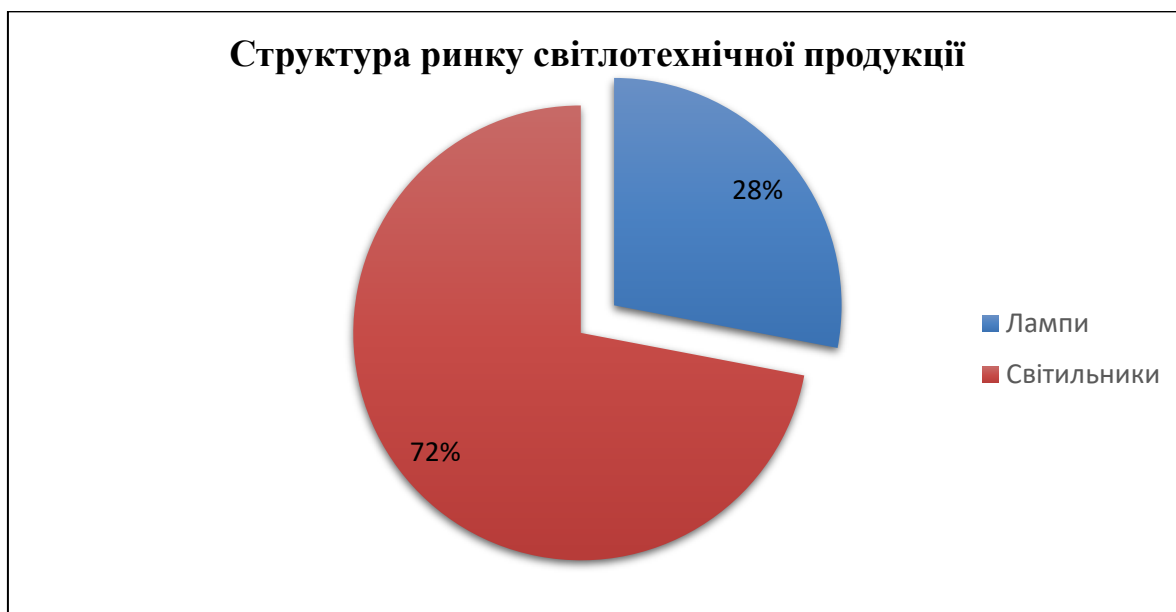


Рисунок 2.3 - Структура ринку електротехнічної продукції у 2022 році, %

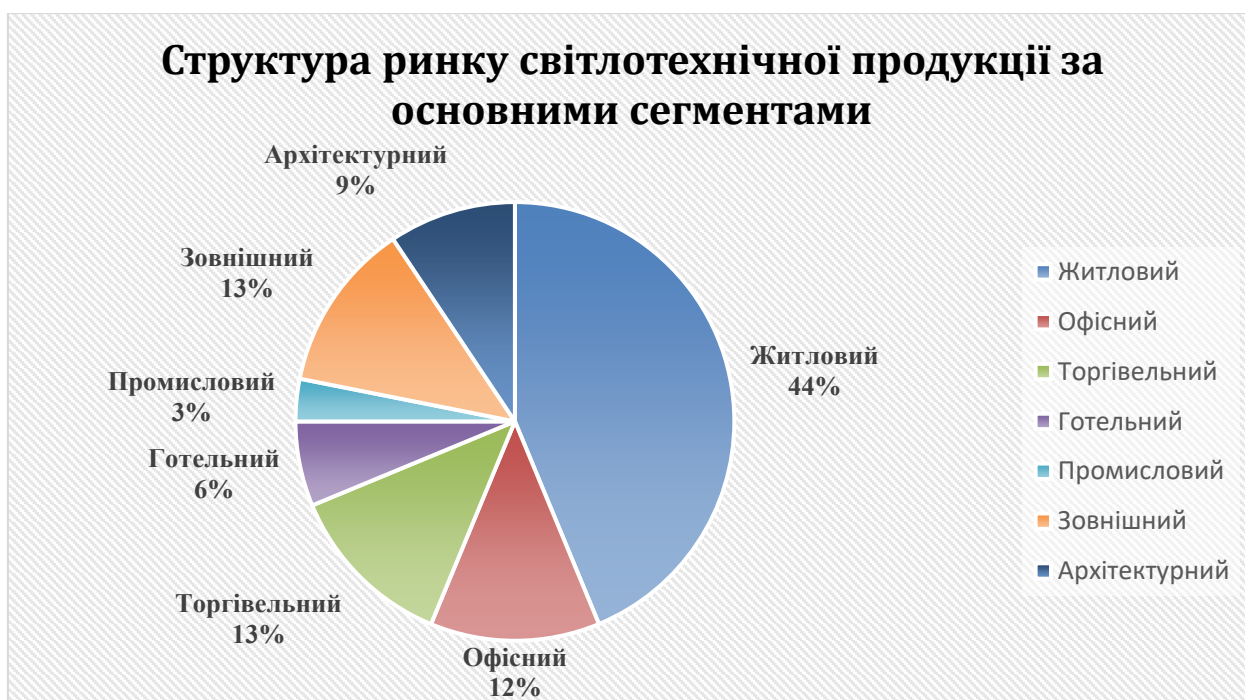


Рисунок 2.4- Структура ринку світлотехнічної продукції за основними сегментами 2022 р, %

Щодо типів світлотехнічної продукції, то найбільша питома вага припадає на вуличні світильники (рис.2.5)



Рисунок 2.5- Розподіл світлотехнічної продукції за типами продукції, %

Сьогодні світлотехнічну продукції виготовляють близько 300 підприємств у різних регіонах України. Більшість з цих підприємств орієнтовані на реалізацію промислового освітлення, яке має високу рентабельність. Основними національними виробниками промислових світильників і елементів освітлення є: ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», Броварський світлотехнічний завод «Люмен», ТОВ «Компанія «Вітава», ТОВ «Електросвіт», завод «Євролайт», ПАТ «Іскра» і ТОВ «Шредер».

ТОВ «Електросвіт» виробляє світильники для громадських будівель, зовнішнього освітлення міста та населених пунктів, а також кабельно-провідникову продукцію (кабельні, проводи слабкого та сильного струму, шнури). Підприємство здійснює модернізацію, реконструкцію наявних освітлювальних систем, займається розробкою проектної документації, розробкою щитів освітлення та пультів управління, проводить монтаж освітлювального обладнання.

Таким чином, сьогодні в Україні сформувався досить активний конкурентний ринок, який динамічно розвивається, щороку збільшуючи кількість виготовленої продукції, диверсифікуючи напрями діяльності та визначаючи пріоритети функціонування і розвитку. Незважаючи на наявність значної кількості вітчизняних виробників, велика частка світлотехнічної продукції в Україну імпортується з таких країн, як Італія, Німеччина, Польща, Республіка Білорусь, Китай, Туреччина, Тайвань. Крупних імпортерів на ринку України існує близько 15: GeneralElectric (США), Philips (Нідерланди), Farel (бренд Philips польського походження), Fagerhu.lt, Plexiform, Elkamet, Tridonic, Gewiss, Stucci, Tungsram, Radium, Lival, Brilux, AgaLight.

Сучасний вітчизняний світлотехнічний ринок орієнтований на інноваційну продукцію та енергозберігаючі технології, які у структурі джерел освітлення займають 75% від загального обсягу реалізації. У подальшому спостерігатиметься переважання енергозберігаючих технологій у структурі реалізації продукції, що зумовлюється значним подорожчанням цін на енергоносії. Економічна криза, що спостерігається нині в Україні внаслідок агресії росії, дещо дестабілізувала світлотехнічний ринок і знизила темпи приросту реалізації продукції, проте суттєво не вплинула на ринок світлодіодних джерел світла, що зумовлено, перш за все, реалізацією політики енергоощадливості в країні за рахунок стимулювальних механізмів самих виробників і державних програм енергоощадливості [17, с. 186].

Провівши аналіз стану ринку світлотехнічної продукції та характерних особливостей діяльності підприємств даної галузі, потрібно визначити сильні та слабкі сторони, а також можливості та перешкоди їх функціонування та розвитку (табл. 2.1).

З проведеного SWOT- аналізу діяльності підприємств електротехнічної галузі [18] потрібно відзначити переважання слабких сторін і загроз. Необхідно акцентувати увагу на таких основних проблемах діяльності підприємств виробників, зокрема світлотехнічної продукції:

Таблиця 2.1 - SWOT-аналіз функціонування підприємств вітчизняної електротехнічної галузі

Сильні сторони	Слабкі сторони
Суттєвий ресурсний потенціал.	Застарілі маркетингові підходи у вивченні конкурентів і виходу на нові ринки збуту.
Можливості ціноутворення та цінові переваги.	Відсутність нової технологічної бази для випуску нової продукції з кращою якістю.
Орієнтація на внутрішній і на зовнішні ринки.	Недостатня якість і низький управлінський потенціал.
Виготовлення і реалізація інноваційної продукції унікальної за якостями.	Брак оборотного капіталу і значний кредитний ризик.
Значний досвід у сфері виробництва	Фінансово-економічна криза
Можливості	Загрози
Формування взаємовигідних партнерських і ділових зв'язків на регіональному, вітчизняному і міжнародних ринках.	Військовий конфлікт з РФ.
Розширення асортименту продукції та послуг	Брак можливостей виготовлення інноваційної продукції та скорочення попиту на зовнішніх ринках.
Орієнтація на сервіс і сервісне обслуговування.	Законодавчі зміни у сфері податкового законодавства, що створює додатковий податковий тиск.
Внутрішні ресурсні можливості для формування стратегії привабливих цін.	Відсутність стабільних джерел фінансування.
Активізація маркетингового інструментарію для формування лідерських позицій на внутрішньому ринку	Відсутність стратегічного плану дій у кризових ситуаціях

- низька матеріально-технічна забезпеченість (брак інноваційних технологій, які впроваджуються у виробничий процес);
- застаріла продукція та відсутність дієвого механізму її просування;
- брак оборотного капіталу та джерел фінансування діяльності підприємств;
- необхідність підвищення якості управлінської діяльності.

При цьому основними потенційними майбутніми загрозами, які можуть негативно вплинути на діяльність підприємств даної галузі, є такі:

- незадовільна фінансово-економічна ситуація в країні;
- нестабільність гривні;

- недієве податкове законодавство, яке не стимулює стабільний розвиток підприємств;
- брак умов для виготовлення інноваційної продукції;
- низькі конкурентні позиції на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Саме усунення перелічених слабких сторін і загроз стимулюватиме підприємства електротехнічної галузі формувати інтеграційні об'єднання для їх нівелювання та визначення напрямів стратегічних рішень і дій в умовах внутрішніх і зовнішніх загроз у діяльності.

З метою дослідження стану використання трудового потенціалу підприємств електротехнічної галузі доцільним стане аналізування рівнів зайнятості та безробіття населення в Івано-Франківській області. Так, до 2018 року в регіоні спостерігалось зростання рівня зайнятості населення працездатного віку: з 51,4 % в 2016 році до 53,4 % в 2018 році. Проте в 2020 році рівень зайнятості населення працездатного віку зменшився порівняно з попереднім 2019 роком вже на 1,5 %, а порівняно з 2018 роком – на 0,5 %. В основному зменшення рівня зайнятості за період 2018-2021 років пов'язано із закриттям підприємств, низьким рівнем заробітної плати мігруванням, незадоволеністю умовами праці; а у 2022 році – основною причиною стала повномасштабна війна з росією, в результаті чого більшість чоловічого населення працездатного віку області змушене було поповнити ряди ЗСУ. Разом з тим, упродовж 2018-2019 років у Івано-Франківській області спостерігалось зменшення рівня безробіття населення працездатного віку: з 9,8 % в 2018 році до 7,2 % в 2019 році (це позитивний фактор). Але за період 2020 - 2022 років зареєстрований рівень безробіття поповз догори і на кінець 2022 року за офіційними даними статистики Івано-Франківської області склав 8,8%. Основною причиною було мігрування працездатних осіб за кордон, особливо жіночої статі з дітьми, студентів на навчання тощо. Впродовж аналізованого періоду на підприємствах Івано-Франківщини відзначено існування диференціації зайнятості за професіями залежно від виду економічної діяльності. Характерним стало те, що упродовж 2018-2020

років спостерігалася тенденція недовикористання трудового потенціалу. Так, за період 2018-2020 рр. в умовах вимушеної неповної зайнятості перебувала третина середньооблікової чисельності зайнятих працівників [28,29]. Основними причинами було погіршення здоров'я зайнятих з галопаючими темпами поширення коронавірусу та закриття підприємств малого та середнього бізнесу через податковий тиск.

Серйозною проблемою в регіоні залишався значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці. Його прояви простежуються як у існуванні неповної зайнятості, так і в поширенні структурного безробіття. Проблема нестачі кваліфікованих кадрів призводить до неможливості кількісно-якісного укомплектування підприємств необхідною робочою силою, що впливає на конкурентоспроможність підприємства та зменшення ефективності використання ними людського ресурсу.

Виходячи з переліченого ключовими потенційними можливостями діяльності таких підприємств є: формування взаємовигідних партнерських і ділових зв'язків на внутрішньому та міжнародному ринках шляхом утворення інтеграційних об'єднань, що дасть сформуванню стратегію привабливих цін; можливість розширити асортимент продукції та послуг на ринку, активізувати маркетингову діяльність, підвищити якість управління, ефективніше використовувати людські ресурси, успішно конкурувати з іноземними підприємствами.

2.2 Аналіз техніко-економічних показників ТОВ «Електросвіт»

Перейдемо до більш детального аналізу ТОВ «Електросвіт» обраного для дослідження, як одного з підприємств електротехнічної галузі.

Основними техніко-економічними показниками виробничо-господарської діяльності ТОВ «Електросвіт» є: обсяг реалізованої продукції,

собівартість реалізованої продукції, продуктивність праці, чистий прибуток та рентабельність виробництва. У табл. 2.2 представлені ТЕР підприємства за часовий проміжок –2018-2022 років, а у табл.2.3, рис.2.6 наведено динаміку основних ТЕР за цей же період.

Таблиця 2.2.- Основні ТЕР ТОВ «Електроствіт» за 2018-2022 рр.

Показники	Роки				
	2018	2019	2020	2021	2022
1.Обсяг виробництва, тис. грн.	121566	128997	130 177	126 901	124 171
2.Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	74838	78 950	82791,5	79259,3	84 220
3. Продуктивність праці, тис. грн./ ос.	223,3	235,5	252,5	225,6	220,6
4.Чистий прибуток, тис. грн.	2 626	3 390	3 350	3 089	2 538
5.Рентабельність продукції, %	8,02	8,72	9,05	8,82	8,41

Таблиця 2.3 – Динаміка основних ТЕР ТОВ «Електроствіт» за 2018-2022 роки

Показники	Роки	Дані	Абсолютні прирости		Темпи зростання,%		Темпи приросту,%	
			Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Обсяг виробництва, тис. грн.	2018	121566	-	-	-	100	-	-
	2019	128997	7431	7431	106,11	106,11	6,11	6,11
	2020	130177	1180	8611	100,9	107,08	0,9	0,7
	2021	126901	-3276	5335	97,56	96,73	-2,44	-3,27
	2022	127171	270	5605	100,21	104,41	0,21	4,41
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	2018	74838	-	-	-	100	-	-
	2019	78950	4112	4112	105,49	105,49	5,49	5,49
	2020	82791,5	3842	7953,5	104,86	110,62	4,86	10,62
	2021	79259,3	-3532,2	4421,3	95,73	105,92	-4,27	5,92
	2022	84220	4960,7	9382	119,66	112,53	19,66	12,53
Продуктивність праці, тис. грн.	2018	223,26	-	-	-	100	-	-
	2019	235,48	12,22	12,22	105,47	105,47	5,47	5,47
	2020	252,3	16,82	29,04	107,14	113,01	7,14	13,01
	2021	225,6	-26,7	2,34	89,41	101,04	-10,59	1,04
	2022	220,6	-5	-2,66	97,78	98,80	-2,22	-1,2
Чистий прибуток, тис. грн.	2018	2626	-	-	-	100	-	-
	2019	3390	764	764	129,09	129,09	29,09	29,09
	2020	3350	-40	24	98,82	127,5	-1,18	27,5
	2021	3089	-261	463	92,20	117,63	-7,8	17,63
	2022	2538	-551	-88	82,16	96,64	-17,84	-3,36

Продовження табл.2.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Рентабельність продукції, %	2018	8,02	-	-	-	100	-	-
	2019	8,72	0,70	0,70	117,41	117,41	17,41	17,41
	2020	9,05	0,33	1,03	103,78	112,84	3,78	12,84
	2021	8,82	-0,23	0,8	97,45	109,97	-2,55	9,97
	2022	8,41	-0,41	0,38	95,35	104,86	-4,65	4,86

Аналізуючи діяльність ТОВ «Електросвіт» за 2018-2022 роки, можна зробити наступні висновки. Обсяг виробництва продукції є одним з найголовніших показників, що характеризує виробничо-господарську діяльність підприємства. Кількість виробленої та реалізованої продукції визначається можливостями матеріальної, технічної бази підприємства, її організаційно-технічним рівнем, ефективністю використання виробничих та трудових процесів, типом виробництва. В період 2018-2020 рр. обсяги виробництва мають тенденцію до зростання, далі, в порівнянні з 2020 роком обсяги виробництва зменшилися. Основними причинами зростання обсягів реалізації продукції були: пошук нових ринків збуту; покращення рівня розрахунків між виробником та споживачами і постачальниками; повне використання виробничих потужностей. Так, якщо у 2019 році показник складав 106,1%, у 2021 році в порівнянні з 2020 роком він склав 97,6%, а у 2022 році порівняно з 2018 роком 104,4%. Як бачимо у 2021 році обсяги виробництва в порівнянні з попередніми роками зменшилися, на що в основному вплинула пандемія корона вірусу, цінова політика на ринку ресурсів та купівельна спроможність населення.

Собівартість, що виражає собою грошове значення всіх засобів використаних і затрачених в процесі виготовлення продукції за певний період часу з найбільшою повнотою розкриває ступінь використання матеріальних і трудових ресурсів. Упродовж п'яти років показник демонстрував зростаючу тенденцію. Виключенням став 2021 рік, де він трохи зменшився. Так, у 2019 році порівняно з 2018 роком собівартість зросла на 4112 тис. грн., в 2020 році в порівнянні з базовим – на 7953,5 тис. грн., а в 2022 році – на 9382 тис. грн.

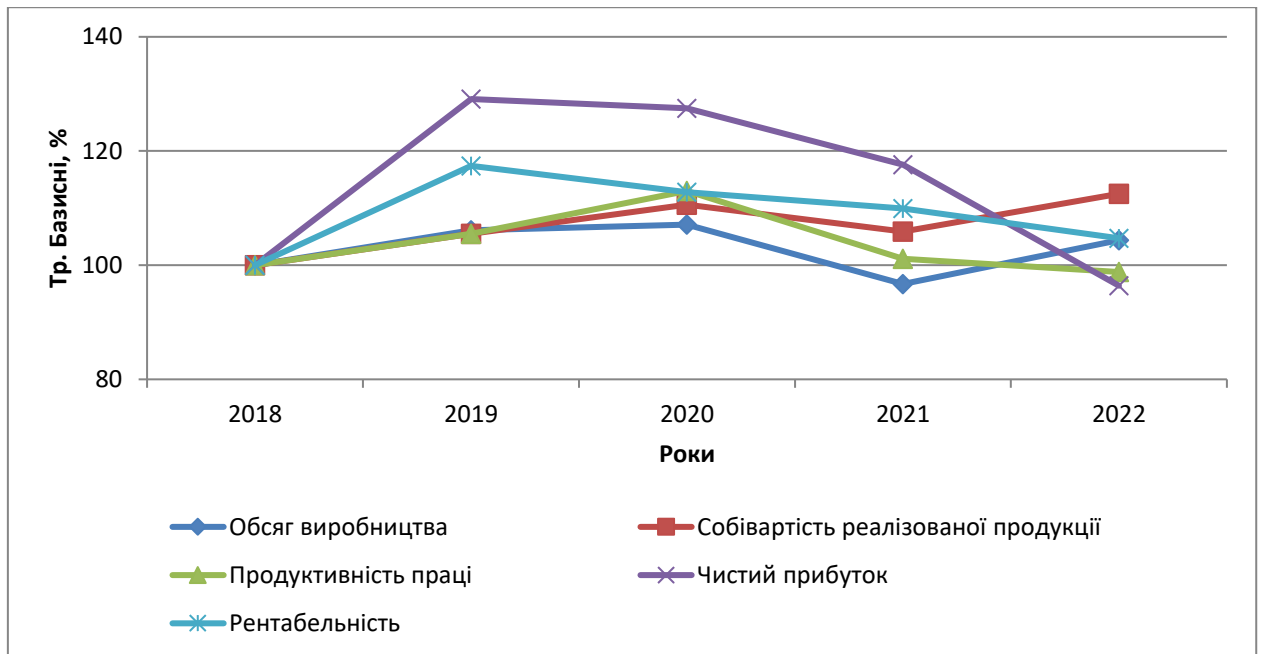


Рисунок 2.6 – Динаміка ТОВ «Електроствіт» за 2018-2022 роки

В структурі собівартості основну питому частку займають матеріальні затрати, тому відбувається зростання, яке пояснюється збільшенням цін на сировину, допоміжні матеріали, паливо, електроенергію. Це є негативними чинниками для ефективної діяльності підприємства. Рівень продуктивності праці характеризує ефективність конкретної живої праці, що створює споживчу вартість. Протягом 2018-2022 рр. спостерігається тенденція до зростання включно до 2020 року, а потім спостерігається зменшення даного показника. У 2022 р. продуктивність праці знизилась порівняно з базовим роком і склала 98,80%. 2020 рік характерний максимальним значенням продуктивності праці. Зростанням в порівнянні з 2019 роком склало 29,04 тис. грн. Така ситуація пояснюється збільшенням кількості працівників на підприємстві та збільшенням обсягів реалізованої продукції.

Чистий прибуток є найважливішим фінансовим показником, який є джерелом подальшого розвитку підприємства. Розглянувши дані по показнику за період 2018-2022 років ми спостерігаємо не чітку тенденцію розвитку даного показника. Його максимальне значення досягнуте в 2019

році і становив 3390 тис. грн., що на 764 тис. грн. більше ніж у 2018 році, а мінімальне – у 2022 році, де показник в порівнянні з базовим роком склав тільки 96,64%. Причиною збільшення чистого прибутку є також збільшення виробничих потужностей та нарощення виробництва підприємствами. Основною причиною зменшення розміру чистого прибутку підприємства є зростання собівартості виготовлення продукції (за рахунок збільшення вартості ресурсної бази). Узагальнюючим показником ефективності виробництва є рентабельність. Зміна рентабельності виробництва протягом аналізованого періоду відбувається відповідно до тенденції зміни чистого прибутку.

Отже, характеризуючи виробничо-господарську діяльність ТОВ «Електросвіт», слід відмітити, що підприємству вдалось покращити своє становище на ринку за 2018-2020 роки, оскільки воно використовувало високотехнологічне обладнання та мало велику кількість ринків збуту. Проте 2021-2022 рр. стали досить важкими в діяльності підприємства – нестабільна політична ситуація і війна, зниження купівельної спроможності та підвищення цін на ресурси, коронавірус – призвело до отримання збитку підприємством.

2.3. Аналіз та оцінка кількісного та якісного складу трудового потенціалу підприємства

Проведення однойменного аналізу розпочнемо з динаміки структури персоналу такий аналіз дасть відповідь про раціональне співвідношення окремих категорій працівників, що забезпечували б ефективне виконання ними поставлених завдань. Першим кроком є аналіз із забезпеченості підприємства кадрами, для чого порівняємо планову та фактичну чисельність робочої сили (табл. 2.7)

Таблиця 2.7 – Забезпеченість підприємства робочою силою за 2018-2022 роки

Показники	Роки				
	2018	2019	2020	2021	2022
Планова чисельність, ос.	464	501	510	512	487
Фактична чисельність, ос.	468	512	519	493	402
Відхилення фак. від плану	4	11	9	-19	-85

В табл.2.8 наведено динаміку аналітики чисельності працюючих по ТОВ «Електросвіт», а на рис.2.7 – динаміку забезпеченості робочою силою.

Таблиця 2.8 – Динаміка чисельності робочої сили по ТОВ «Електросвіт»

Показники	Роки	Дані	Абсолютні прирости		Темпи зростання,%		Темпи приросту,%	
			Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.
Планова чисельність, ос.	2018	464	-	-	-	100	-	-
	2019	501	37	37	106,8	106,8	6,8	6,8
	2020	510	9	46	101,7	109,9	1,7	9,9
	2021	512	2	48	100,4	110,3	0,4	10,3
	2022	487	-25	23	95,1	104,9	-4,9	4,9
Фактична чисельність, ос.	2018	468	-	-	-	100	-	-
	2019	512	44	44	107,1	107,1	7,1	7,1
	2020	519	7	51	101,3	110,9	1,3	10,9
	2021	493	-26	25	94,9	105,3	-5,1	5,3
	2022	402	-91	-66	81,5	85,9	-18,5	-14,1

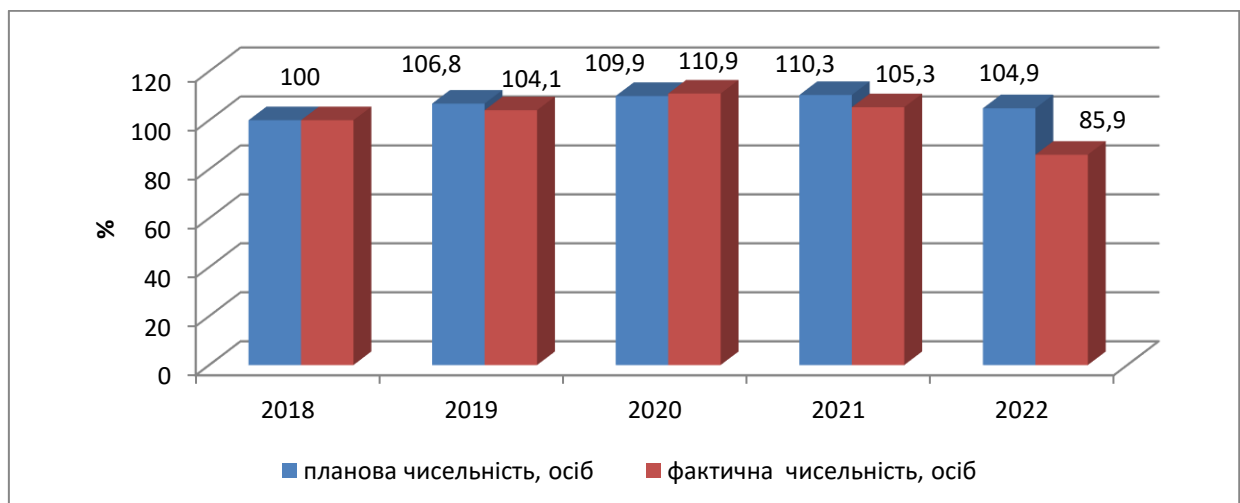


Рисунок 2.7 – Динаміка забезпеченості ТОВ «Електросвіт» робочою силою упродовж 2018-2022 років

Як бачимо з даних табл.2.8 аналізоване підприємство повністю забезпечене робочою силою. Виключенням став 2022 рік, коли в країні розпочалася війна з російським агресором. Фактично працювало на 14,1% менше порівняно з 2018 роком, що пояснюється об'єктивними причинами, пов'язаними з політичною ситуацією в державі.

Далі проведемо аналіз трудового потенціалу за категоріями працюючих (див. табл. 2.9 та на рис. 2.8).

Таблиця 2.9 - Динаміка трудового потенціалу та його структура за категоріями по ТОВ «Електросвіт»

Показники	Роки	Дані	Структура, %	Абсолютні прирости		Темпи зростання,%		Темпи приросту,%	
				Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.
Всього персоналу, осіб	2018	468	100	-	-	-	100	-	-
	2019	512	100	44	44	107,1	107,1	7,1	7,1
	2020	519	100	7	51	101,3	110,9	1,3	10,9
	2021	493	100	-26	25	94,9	105,3	-5,1	5,3
	2022	402	100	-91	-66	81,5	85,9	-18,5	-14,1
З них: робітники	2018	425	90,8	-	-	-	100	-	-
	2019	473	92,38	48	48	111,3	111,3	11,3	11,3
	2020	476	91,71	3	51	100,6	112,0	0,6	12,0
	2021	454	92,08	-22	29	95,4	106,8	-4,6	6,8
	2022	370	92,03	-84	-55	81,49	87,05	-18,54	-12,95
Фахівці	2018	22	4,8	-	-	-	100	-	-
	2019	20	3,91	-2	-2	90,9	90,9	-9,1	-9,1
	2020	21	4,04	1	-1	105,0	95,45	5,0	-4,55
	2021	19	3,85	-2	-3	90,47	86,36	-9,53	-13,64
	2022	15	3,81	-4	-7	78,94	68,18	-21,06	-31,82
Службовці	2018	9	1,92	-	-	-	100	-	-
	2019	10	1,95	1	1	111,1	111,1	11,1	11,1
	2020	10	1,93	0	1	100,0	111,1	0	11,1
	2021	10	2,1	0	1	100	111,1	0	11,1
	2022	7	1,74	-3	-2	70	77,7	-30	-22,3
Професіонали	2018	12	2,56	-	-	-	100	-	-
	2019	10	1,95	-2	-2	83,3	83,3	-16,7	-16,7
	2020	12	2,31	2	0	120	100	20	0
	2021	10	2,09	-2	-2	83,3	83,3	-16,7	-16,7
	2022	10	2,49	0	0	100	83,3	0	-16,7

Отже, з табл. 2.9 ми можемо побачити, що у структурі трудового потенціалу найбільшу частку займають робітники. Чисельність даної категорії працівників за аналізований період має не стійку тенденцію. Бачимо

то її збільшення, то зменшення. За аналізований період чисельність робітників знаходилася у межах 90-92%. Така тенденція не дуже добра для підприємства, але основною причиною нестачі робітників є все ж таки коронавірусне захворювання та політична ситуація в країні. У 2021- 2022 роках показник майже не змінювався і складав 92%. Щодо фахівців, то дана категорія упродовж 2018-2022 років не зазнала суттєвих змін і показник змінювався в межах 3,8-4,8. Найсуттєвіші зміни фахівців відбулися у 2022 році, коли їх чисельність у порівнянні з 2018 роком зменшилася на 7 осіб, а в порівнянні з 2021 роком – на 4 особи. Найбільшого значення дана категорія персоналу набула у 2020 році і склала 21 особу. Це пояснюється приходом на підприємство нових молодих осіб, які закінчили ЗВО і незважаючи на корона вірусне захворювання все ж таки підприємство поповнилося молодими кадрами.

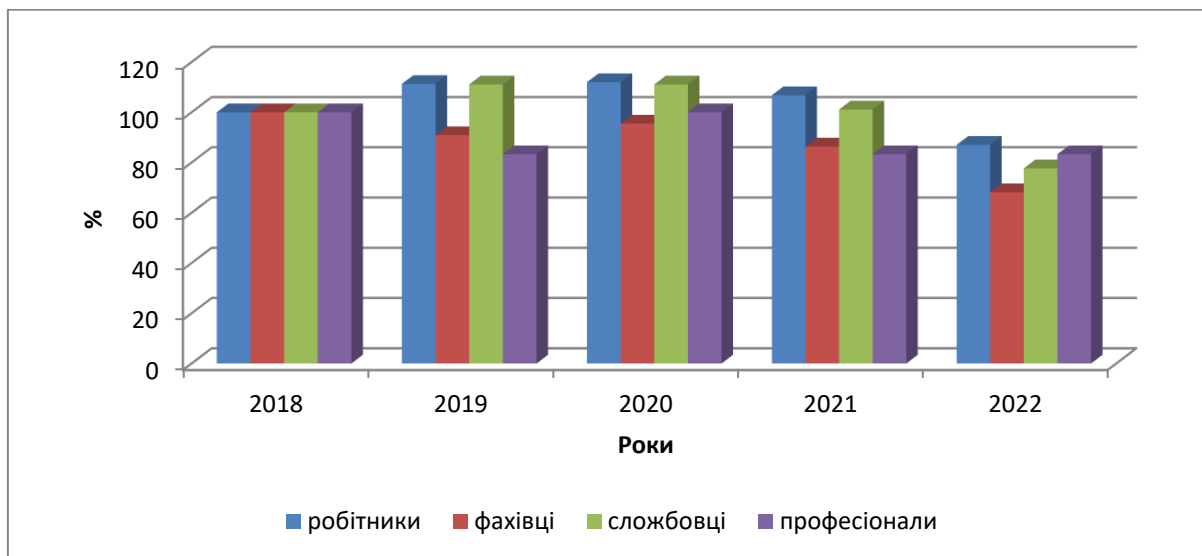


Рисунок 2.8 – Структура трудового потенціалу за категоріями по ТОВ «Електросвіт», %

Щодо службовців, то бачимо стабільну ситуацію упродовж 2019-2021 років, де їх чисельність складала 10 осіб, у 2022 років ця категорія зазнала змін і зменшилася у порівнянні з 2021 р. на 3 особи, а в порівнянні з 2018 р. – на 2 особи. Їх чисельність у структурі всіх працівників за аналізований період коливається від 1,92% до 2,1%, що є найменшим ніж для інших

категорій працівників. Категорія професіоналів на підприємстві не змінювалася протягом 2021-2022 років і не перевищувала 12 осіб упродовж 2018-2022 років. В структурі вони становили від 1,95% до 2,6%. Оскільки організаційна структура не змінювалася протягом останніх років, то кількість керівників є менш більш сталою.

Далі проведемо аналіз структури трудового потенціалу за статтю і віком. Результати аналізу подано у табл. 2.10, рис.2.9, 2.10.

Таблиця 2.10 – Структура персоналу за статтю і віком по підприємству

	Роки	Дані	Структура, %	Абсолютні прирости		Темпи зростання,%		Темпи приросту,%	
				Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.
<i>За статтю</i>									
Всього персоналу, осіб	2018	468	100	-	-	-	100	-	-
	2019	512	100	44	44	107,1	107,1	7,1	7,1
	2020	519	100	7	51	101,3	110,9	1,3	10,9
	2021	493	100	-26	25	94,9	105,3	-5,1	5,3
	2022	402	100	-91	-66	81,5	85,9	-18,5	-14,1
Жінки	2018	193	41,2	-	-	-	100	-	-
	2019	233	45,5	40	40	120,7	120,7	20,7	20,7
	2020	235	45,3	2	42	100,9	121,7	0,9	21,7
	2021	205	41,5	-30	12	87,2	106,2	-12,8	6,2
	2022	129	32,1	-76	-64	62,9	66,8	-37,1	-33,2
Чоловіки	2018	275	58,8	-	-	-	100	-	-
	2019	279	54,5	4	4	101,4	101,4	1,4	1,4
	2020	284	54,7	5	9	101,7	103,3	1,7	3,3
	2021	288	58,5	4	13	101,4	104,7	1,4	4,7
	2022	274	67,9	-14	-1	95,1	99,6	-4,9	-0,4
<i>За віком</i>									
до 29 років	2018	159	33,9	-	-	-	100	-	-
	2019	165	32,2	6	6	103,7	103,7	3,7	3,7
	2020	170	32,7	5	11	103,1	106,9	3,1	6,9
	2021	176	35,7	6	17	103,5	110,7	3,5	10,7
	2022	130	32,3	-46	-29	73,9	81,7	-26,1	-18,3
30-55	2018	282	60,2	-	-	-	100	-	-
	2019	314	61,3	32	32	111,3	111,3	11,3	11,3
	2020	310	59,7	-4	28	98,7	109,9	-1,3	9,9
	2021	315	63,8	5	33	101,6	117,0	1,6	17,0
	2022	260	64,6	-55	-22	82,5	92,2	-17,5	-7,8
56-65	2018	33	7,1	-	-	-	100	-	-
	2019	33	6,4	0	0	100	100	-	-
	2020	31	5,9	-2	-2	93,9	93,9	-6,1	-6,1
	2021	29	5,8	-2	-4	93,5	87,8	-6,5	-12,2
	2022	20	4,9	-9	-13	38,9	60,6	-61,1	-39,4

Аналізуючи табл..2.10 можемо зробити наступні висновки:

За статевою структурою на ТОВ «Електросвіт» переважають чоловіки. Їх частка у структурі трудового потенціалу знаходилася в межах за 2018-2022 роки від 55%-68%, частка жінок становила відповідно від 32% до 46%. Така статевая структура пов'язана з особливостями діяльності підприємства і вимагає більше чоловічої сили, ніж жіночої. Найменша частка у загальній структурі персоналу чоловіків була у 2019 році і склала 54,5%, а жінок – у 2022 році – 32%. Це вказує на те, що саме у 2022 році частина жінок, яка працювала на підприємстві, внаслідок воєнних дій виїхала з дітьми за кордон задля безпеки для життя.

Аналіз вікової структури вказує на те, що на ТОВ «Електросвіт» переважає вікова категорія 35-55 років. Це вже сформований трудовий потенціал, який має досвід роботи і володіє професійними навичками. Частка цієї вікової групи працюючих склала відповідно по роках: 2018 р. - 60%, 2019р. – 61%, 2020 р. – майже 60%, 2021 р. – 64%, 2022р. – майже 65%. Тобто, більше половини працюючих на підприємстві люди середнього віку. Щодо вікової категорії до 29 років, то можемо сказати, що їх частка упродовж аналізованого періоду майже не змінювалася і складала 32-35%.

Щодо старшої вікової категорії працюючих 55-65 років, то їх частка упродовж 2018-2022 років не перевищувала 7% (2018р.), та поступово зменшувалася до 4,9% (2022 р).

Отже, можемо сказати, що чисельність вікової категорії середнього віку збільшувалася до 2022 року, що є позитивним фактом для підприємства, у структурі трудового потенціалу переважали за статевою ознакою чоловіки, що зумовлене з специфікою організації виробництва даного підприємства.

Перейдемо до аналізування освітнього рівня персоналу даного підприємства (див. табл..2.11).

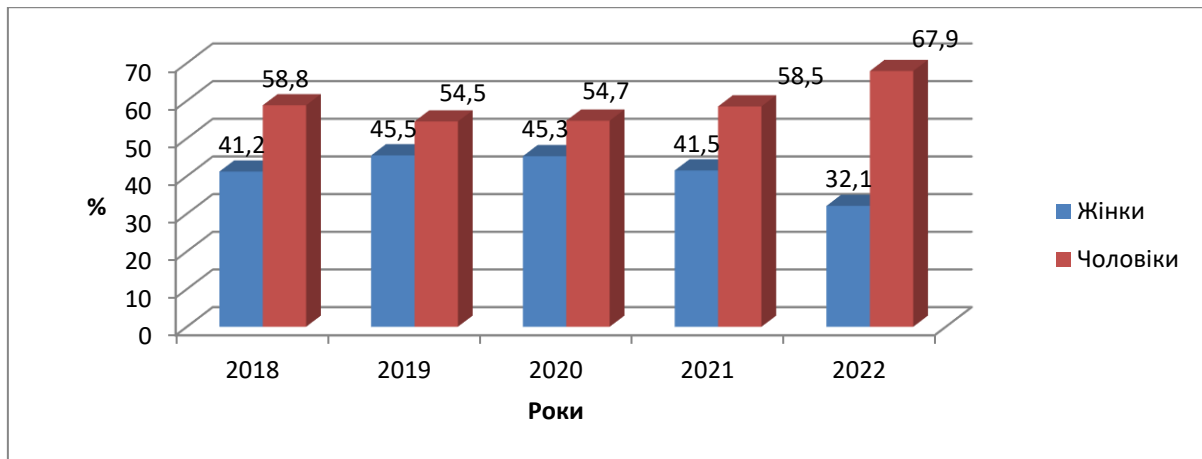


Рисунок 2.9 – Структура трудового потенціалу за статтю за 2018-2022рр. по підприємству, %

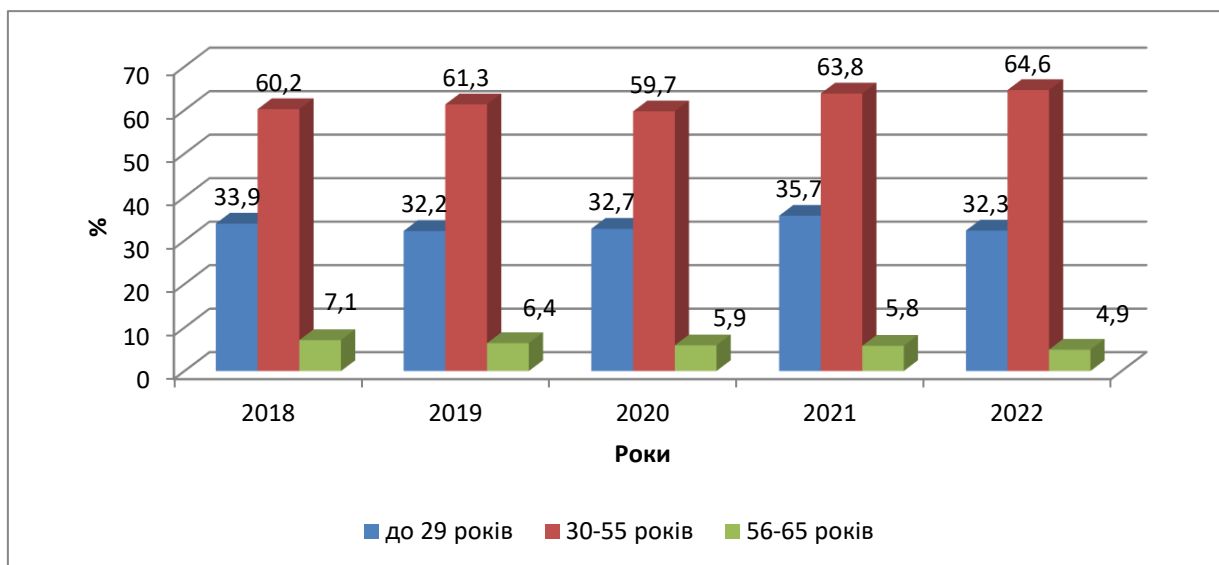


Рисунок 2.10 – Структура трудового потенціалу за віком упродовж 2018-2022 років по ТОВ «Електросвіт», %

Таблиця 2.11 – Динаміка трудового потенціалу за освітнім рівнем по ТОВ «Електросвіт» упродовж 2018-2022 років

Показники	Роки	Дані	Структура, %	Абсолютні прирости		Темпи зростання,%		Темпи приросту,%	
				Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
Всього персоналу, осіб	2018	468	100	-	-	-	100	-	-
	2019	512	100	44	44	107,1	107,1	7,1	7,1
	2020	519	100	7	51	101,3	110,9	1,3	10,9
	2021	493	100	-26	25	94,9	105,3	-5,1	5,3
	2022	402	100	-91	-66	81,5	85,9	-18,5	-14,1

Продовження табл..2.11									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
загальна середня	2018	58	12,3	-	-	-	100	-	-
	2019	56	10,9	-2	-2	96,6	96,6	-3,4	-3,4
	2020	49	9,4	-7	-9	87,5	84,4	-12,5	-15,6
	2021	39	7,9	-10	-19	79,6	67,2	-20,4	-32,8
	2022	22	5,4	-17	-36	56,4	37,9	-43,6	-62,1
середня спеціальна	2018	59	12,1	-	-	-	100	-	-
	2019	60	11,7	1	1	101,6	101,6	1,6	1,6
	2020	75	14,4	5	6	125	127,1	25	27,1
	2021	71	14,4	-4	-12	94,7	120,3	-5,3	20,3
	2022	67	16,6	-4	-8	94,3	113,6	-5,7	13,6
вища освіта	2018	351	75,6	-	-	-	100	-	-
	2019	396	77,4	45	45	112,8	112,8	12,8	12,8
	2020	369	76,2	-27	18	93,2	105,1	-6,8	5,1
	2021	383	77,7	14	32	103,7	109,1	3,7	9,1
	2022	313	78	-70	-38	81,7	89,1	-18,3	-10,9

Дані табл. 2.11 засвідчують, що освітній рівень працівників на підприємстві є досить високим. Найменшу частку становить персонал, у якого загальна середня освіта, їх чисельність з кожним роком зменшується, тобто відбувається заохочення персоналу до підвищення професійно – кваліфікаційного рівня. Частка працівники з середньою спеціальною освітою складає упродовж аналізованого періоду змінювалася від 12% до 16%. Найбільша чисельність персоналу, які мають вищу освіту. Крім того адміністрація підприємства прагне приймати на роботу нових молодих фахівців з вищою освітою, цим самим вона зможе забезпечити себе новими кваліфікованими кадрами, готовими до будь – яких змін та з новим баченням економічних процесів у державі, про що показує частка осіб з вищою освітою, яка змінювалася від 75% до 78%.

Отже, як показав аналіз статево-вікової структури трудового потенціалу на ТОВ «Електросвіт» та аналіз освітнього рівня на підприємстві спостерігалася позитивна динаміка щодо тенденції зміни показників. У структурі трудового переважають чоловіки, найбільшу частку складала вікова категорія працівників 35-55 років, що свідчить про значну увагу з боку керівництва до ставлення кадрів. Щодо освітнього рівня, то на підприємстві працюють високоосвічені працівники, частка таких, хто має вищу освіту

збільшувалася упродовж аналізованого періоду, натомість частка осіб, що мали середню освіту – поступово зменшувалася, що говорить про прагнення персоналу до самоосвіти та підвищення кваліфікації. Це підтверджує також коефіцієнт відповідності середнього тарифного розряду робітників складності виконуваних робіт.

2.4. Аналіз показників рівня організації праці трудового потенціалу

Як відомо, склад робочої сили постійно змінюється у зв'язку із скороченням штатів, звільненням за власним бажанням, виходом працівників на пенсію, пересування їх на посадах у межах структурних підрозділів та прийомом нових працівників на місце вибулих. Тому виникає необхідність проведення аналізу руху трудового потенціалу та якісних показників, що його характеризують упродовж аналізованого періоду, а саме показників кваліфікації робітників, робочого часу та руху персоналу на підприємстві.

Проаналізуємо детальніше рівень кваліфікації робітників на підприємстві та освітній рівень працюючих (табл. 2.12, 2.13 , 2.14).

Таблиця 2.12- Структура робітників за розрядами

Розряди робітників	Роки	Фактична чисельність, осіб	Структура, %
II	2018	39	20,9
	2019	47	19,7
	2020	43	18,5
	2021	43	18,8
	2022	43	18,6
III	2018	58	27,5
	2019	65	27,3
	2020	63	27,0
	2021	62	27,1
	2022	72	26,9
IV	2018	80	35,2
	2019	85	35,7

	2020	84	36,1
	2021	82	35,7
	2022	86	35,8
V	2018	30	12,6
	2019	30	12,6
	2020	30	12,9
	2021	29	12,7
	2022	30	13,0
VI	2018	9	3,7
	2019	11	4,6
	2020	13	5,6
	2021	13	5,9
	2022	13	5,7
Середній тарифний розряд	2018	5,35	
	2019	5,37	
	2020	5,38	
	2021	5,37	
	2022	5,37	

Рівень забезпечення підприємства робочою силою та раціональне її використання значною мірою визначають організаційно-технічний рівень виробництва, характеризують ступінь використання техніки і технології, предметів праці, створюють умови для досягнення високої конкурентоспроможності та фінансової стабільності.

Аналізуючи дані табл. 2.12, слід відмітити, що поступово знижується питома вага робітників II-го та III розрядів в загальній чисельності: в 2022 році – на 2,3% (II розряд) та на піввідсотка (III розряд) порівняно з базовим роком, з одночасним зростанням кількості працівників, що мають вищі розряди. Це досить добре для підприємства, оскільки зменшення питомої ваги малокваліфікованих робітників позитивно вплинуло на рівень продуктивності та якості праці. Питома вага робітників III-го розряду протягом аналізованого періоду також зменшувалась. Так у 2019 році вона становила 27,3%, а у 2022 році – 27%. Щодо робітників IV-го розряду, то їх частка постійно збільшувалась, тобто у 2018 році вона становила 35,2%, а у 2021 році збільшилась до 35,7%., в 2022 році – 35,8%. Це мало позитивний характер, оскільки ріст відбувся за рахунок підвищення кваліфікації робітників відповідного розряду. Що стосується підгрупи

висококваліфікованих робітників, то їх питома вага за даний період також зростала. Питома вага робітників V-го розряду у 20120 році досягла максимального значення і склала 12,9%, у 2022 році питома частка таких робітників не значно збільшилася і склала 13% . Питокої ваги робітників VI-го розряду зростала від 3,7% у 2018 році до 5,9% у 2021 році за рахунок підвищення кваліфікації робітників.

Про незначне зниження кваліфікаційного рівня робітників свідчить зменшення середнього тарифного розряду з 5,38 у 2020 році до 5,37 у 2021-2022 роках. Причиною цього стало вивільнення працівників з високим рівнем кваліфікації та водночас збільшення питокої ваги автоматизованих та механізованих робочих місць у 2020 році, що вимагає вищого рівня підготовки робітників, тобто зросла складність робіт. Відповідність рівня кваліфікації робітників складності виконуваних робіт можна проаналізувати на основі даних табл. 2.13.

За аналізовані роки середній тарифний розряд робітників був більший за середній розряд виконуваних робіт. У 2018 році він становив 1,004, у 2019 році - 1,015 у та 2020 роках він становив 1,017 у 2021 році збільшився на 0,008 одиниці і у 2022 році мав таке ж значення і становив 1,023. Звідси робимо висновок, що керівництву даного підприємства варто більше уваги звертати на види робіт, яку виконують висококваліфіковані робітники і уникати випадків невідповідності розряду робітника і складності виконуваної ним роботи.

Таблиця 2.13 - Середні розряди робітників і виконуваних ними робіт.

Показники	Роки				
	2018	2019	2020	2021	2022
1. Середній тарифний розряд робітників	5,35	5,37	5,38	5,37	5,37
2. Середній розряд виконуваних робіт	5,33	5,29	5,29	5,26	5,26
3. Коефіцієнт відповідності середнього тарифного розряду робітників розряду виконуваних робіт	1,004	1,015	1,017	1,023	1,023

Доповнимо аналіз даними про стаж роботи персоналу на підприємстві, що дасть можливість визначити настільки персонал задоволений умовами праці, тощо. Дані, що характеризують стаж роботи наведено у табл. 2.14.

Найбільшу питому вагу в загальній структурі протягом аналізованого періоду займають працівники, стаж роботи яких на підприємстві 11-15 років. Слід відзначити зменшення питомої ваги працівників стаж роботи яких менший 5 років та збільшення питомої ваги всіх інших груп працівників за стажем.

Можна вважати, що на підприємстві сформувався колектив працівників, які вже працюють протягом тривалого періоду часу. Відрадно, що зростає частка молодих осіб, хоч стаж їх до 10 років. Частка осіб, стаж яких більше 26 років має хвилеподібну тенденцію. Максимальна їх частка була у 2020-2021 рр. Це висококваліфіковані працівники, здатні виконувати складну роботу. У 2022 році внаслідок воєнних дій частка таких осіб зменшилася до 9%.

Таблиця 2. 14 – Структура трудового потенціалу за стажем роботи за період 2018-2022 рр.

Стаж роботи	Роки				
	2018	2019	2020	2021	2022
	%	%	%	%	%
Менше 5 років	23,3	26,6	26,5	21,4	23,8
6-10 років	22,2	19,4	19,5	18,4	19,8
11 -15 років	31,1	25,8	26,5	24,5	26,7
16 - 20 років	8,9	8,1	6,2	10,2	12,9
20 - 26 років	6,7	10,5	9,7	12,2	8,9
Більше 26 років	7,8	9,7	11,5	13,3	7,9
Всього	100	100	100	100	100

Незаплановані втрати робочого часу є негативним фактором у діяльності підприємства. Тому виявлення причин цих втрат є завданням аналізу використання фонду робочого часу. Рациональне використання

календарного, табельного, максимально можливого фондів робочого часу є одним з основних факторів підвищення продуктивності праці.

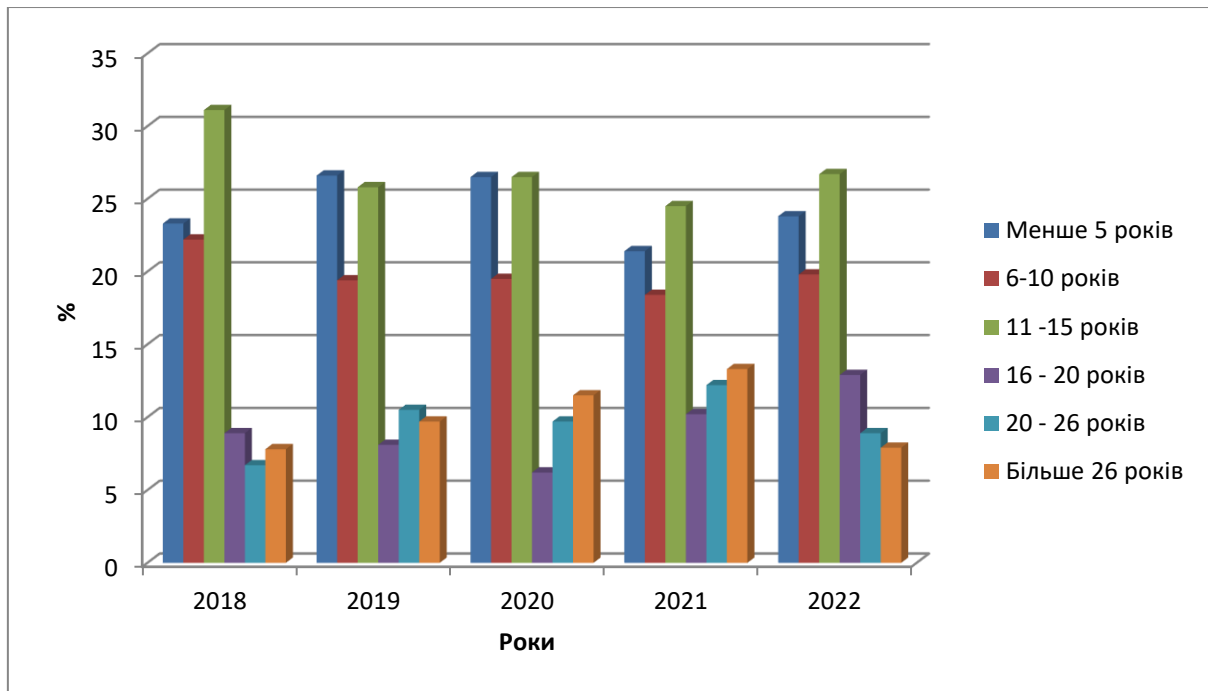


Рисунок 2.11- Структура трудового потенціалу за стажем роботи, %

Тому, доцільним є проведення аналізу фонду робочого часу та показників, які його характеризують. Вихідні дані для обчислення показників робочого часу наведені у таблиці А1 додатку А. У табл. 2.15 наведено розрахунок показників використання фондів часу по ТОВ «Електросвіт» за 2018-2022 роки. Графічно це відображено на рис. 2.12.

Таблиця 2.15 – Динаміка показників використання робочого часу та трудової дисципліни по підприємству

Показники	Роки	Дані	Абсолютні прирости		Темпи зростання, %		Темпи приросту, %	
			Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Коефіцієнт використання календарного фонду робочого часу, %	2018	65,72	-	-	-	100	-	-
	2019	63,92	-1,8	-1,8	97,3	97,3	-2,7	-2,7
	2020	61,65	-2,27	-4,07	96,4	93,8	-3,6	-6,2
	2021	58,36	-3,29	-7,36	94,7	88,8	-5,3	-11,2
	2022	60,82	2,46	-4,9	104,2	92,5	4,2	-7,5
Коефіцієнт використання табельного фонду робочого часу, %	2018	79,65	-	-	-	100	-	-
	2019	83,41	3,76	3,76	104,7	104,7	4,7	4,7
	2020	89,94	6,53	10,29	107,8	112,9	7,8	12,9
	2021	85,64	-4,3	5,99	95,2	107,5	-4,8	7,5
	2022	90,47	4,83	10,82	105,6	113,6	5,6	13,6

Продовження табл..2.15								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Коефіцієнт використання максимально можливого фонду робочого часу,%	2018	88,45	-	-	-	100	-	-
	2019	89,26	0,81	0,81	100,9	100,9	0,9	0,9
	2020	90,60	1,34	2,15	101,5	102,4	1,5	2,4
	2021	86,66	-3,94	-1,79	95,7	98,0	-4,3	-2,0
	2022	91,17	4,51	2,72	105,2	103,1	5,2	3,1
Коефіцієнт трудової дисципліни, %	2018	0,035	-	-	-	-	-	-
	2019	0,031	-0,004	-0,004	88,6	88,6	-11,4	-11,4
	2020	0,024	-0,007	-0,011	77,4	68,6	-22,6	-31,4
	2021	0,034	0,01	-0,001	141,7	97,1	41,7	-2,9
	2022	0,024	-0,01	-0,011	70,6	68,6	-29,4	-31,4

Дані табл. 2.15 свідчать, що протягом аналізованого періоду відбулися зміни у використанні робочого часу трудового потенціалу підприємства. Так, коефіцієнт використання календарного фонду робочого часу змінюється стрибкоподібно: у 2018 р. він склав 65,72% і був найвищим; у 2019р. даний показник зменшився на 2,7% і склав 63,92%, у 2020 році даний показник зменшився на 3,6% порівняно з 2019 роком, у 2021р. становив 58,36%, у 2022 році він зменшився у порівнянні з базовим роком на 4,2%. Така тенденція зміни цього показника пояснюється перш за все не співпаданням темпів зростання кількості відпрацьованих людино-днів і темпів зростання величини календарного фонду робочого часу. Тенденція у зміні коефіцієнта використання табельного фонду робочого часу аналогічна до тенденції зміни коефіцієнта використання календарного фонду.

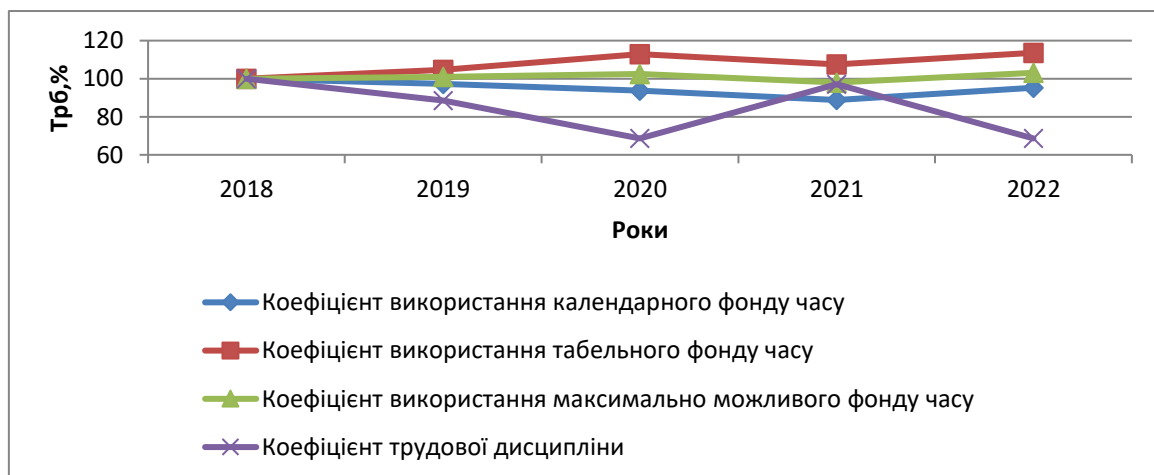


Рисунок 2.12 – Динаміка коефіцієнтів використання робочого часу та трудової дисципліни по ТОВ «Електросвіт» за 2018-2022 роки

Наступним етапом аналізу є рух кадрів на підприємстві, оскільки він дає можливість визначити резерви ефективнішого використання трудового потенціалу (див. табл. 2.16).

Таблиця 2.16 – Вихідні дані для розрахунку показників руху трудового потенціалу по ТОВ «Електросвіт» за 2018-2022 роки

Показники	Роки	Дані	Абсолютні прирости		Темпи зростання, %		Темпи приросту, -%	
			Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.
Прийнято	2018	58	-	-	-	100	-	-
	2019	63	5	5	108,6	108,6	8,6	8,6
	2020	61	-2	3	96,8	105,2	-3,2	5,2
	2021	81	20	23	132,8	139,7	32,8	39,7
	2022	77	-4	19	95,1	132,8	-4,9	32,8
Вибуло	2018	65	-	-	-	100	-	-
	2019	48	-17	-17	73,8	73,8	-26,2	-26,2
	2020	51	3	-14	106,3	78,5	6,3	-21,5
	2021	80	29	15	156,9	123,1	56,9	23,1
	2022	89	-9	24	111,3	136,9	11,3	36,9
З них: звільнено за прогули та інші порушення трудової дисципліни	2018	8	-	-	-	100	-	-
	2019	3	-5	-5	37,5	37,5	-62,5	-62,5
	2020	7	4	-1	233,5	87,5	133,3	-12,5
	2021	9	2	1	128,6	112,5	28,6	12,5
	2022	5	-4	-3	55,6	62,5	-44,4	-37,5
Звільнено за власним бажанням	2018	55	-	-	-	100	-	-
	2019	45	-10	-10	81,8	81,8	-18,2	-21,1
	2020	42	-3	-13	93,3	76,4	-6,7	-23,6
	2021	72	30	17	171,4	130,9	71,4	30,9
	2022	74	-2	19	105,0	134,5	5,0	34,5
Вийшли на пенсію за віком та станом здоров'я	2018	2	-	-	-	100	-	-
	2019	0	-2	-2	0	0	0	0
	2020	2	2	0	0	100	0	0
	2021	2	0	0	100	100	0	0
	2022	0	-2	-2	0	0	0	0

В табл.2.17 приведено динаміку показників руху персоналу по підприємству. Графічно зображено на рис.2.13.

Отже, як бачимо з табл. 2.16 протягом 2018 – 2022 років чисельність працівників прийнятих на роботу змінювалась наступним чином. У 2019 році вона зменшилась на 5 осіб, у 2020 – збільшилася на 3 особи, у 2021 – збільшилася на 23 особи і в 2022 – збільшилася на 19 осіб, порівняно з базовим 2018 роком.

Таблиця 2.17 – Динаміка показників руху трудового потенціалу по підприємству за 2018-2022 роки

Показники	Роки	Дані	Абсолютні прирости		Темпи зростання, %		Темпи приросту, %	
			Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Коефіцієнт обороту по прийому	2018	12,2	-	-	-	100	-	-
	2019	12,5	0,3	0,3	102,5	102,5	2,5	2,
	2020	15,6	3,7	3,4	131,1	127,9	31,1	27,9
	2021	11,9	-0,6	-0,3	95,2	97,5	-4,8	-2,5
	2022	10,4	-1,5	-1,8	87,4	85,2	-12,6	-14,8
Коефіцієнт обороту по вибуттю	2018	13,71	-	-	-	100	-	-
	2019	10,45	-3,26	-3,26	75,6	75,6	-24,4	-24,4
	2020	12,96	2,51	0,75	124	94,5	24	-5,5
	2021	15,4	5,44	1,69	124,6	112,3	24,6	12,3
	2022	15,5	0,01	1,79	100,6	113,1	0,6	13,1
Коефіцієнт плинності	2018	13,3	-	-	-	100	-	-
	2019	9,6	-3,7	-3,7	72,2	72,2	-27,8	-27,8
	2020	9,5	-0,1	-3,8	99,0	71,4	-1,0	-28,6
	2021	15,6	6,1	2,3	164,2	111,3	64,2	11,3
	2022	15,4	-0,02	2,1	96,7	114,1	-3,3	14,1

Щодо вибуття, то їх тенденція не є чіткою. Число звільнених з роботи було найбільшим у 2022 році і становило 89 осіб, що на 11,3% більше за попередній рік. В загальній кількості вибулих працівників найбільша частка належить тим працівникам, які звільнилися за власним бажанням. Звільнення за прогули має тенденцію до зростання, що є негативним. А чисельність працівників, які вийшли на пенсію за віком чи станом здоров'я в порівнянні з іншими категоріями працюючих є дуже малою.

Щодо коефіцієнтів, що характеризують рух кадрів на підприємстві, то слід відмітити наступне: коефіцієнт обороту по прийому за аналізований період має стрибкоподібну тенденцію. У 2019 році відбулося збільшення на 2,5%, у 2020 р. – зменшення на 2,5%, у 2021р. – знову збільшення на 27,9%, а у 2022 р. – зменшення на 14,8% в порівнянні з 2018 роком.

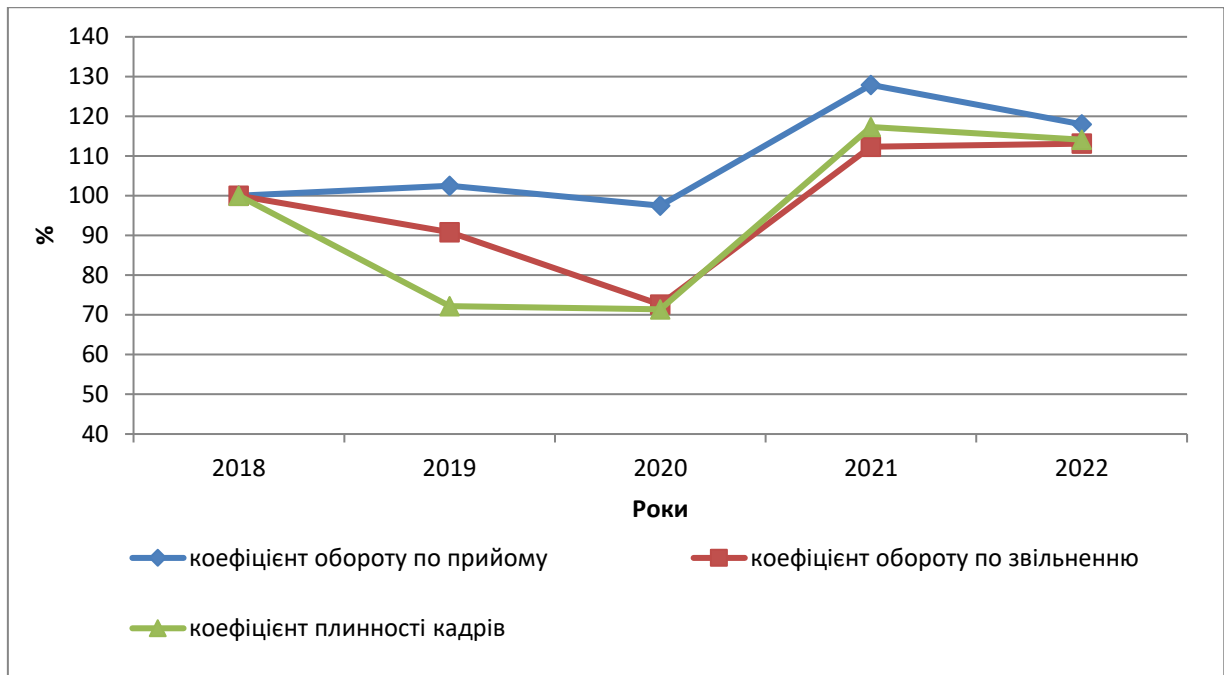


Рисунок 2.13- Динаміка показників руху трудового потенціалу за період 2018-2022 рр.

Коефіцієнт обороту по вибуттю за аналізований період теж не має чіткої тенденції динаміки. Найбільшого значення коефіцієнт набув у 2021 році і в порівнянні з 2018 роком складав 112,3 %, у 2022 році коефіцієнт вибуття в порівнянні з 2018 роком склав 113,1%. Основною причиною звільнень трудового потенціалу були незадоволеність роботою, війна, міграція за кордон.

Щодо коефіцієнта плинності трудового потенціалу, то протягом 2018 року показник був складав 13 %. Далі спостерігаємо його зменшення до 2021 року, де він набув значення в межах 9,5%. Далі різке зростання і у 2021 році показник збільшився до 15,6%, на що вплинула, в основному, пандемія коронавірусу. У 2022 році плинність трудового потенціалу дещо зменшилася у порівнянні з 2021 роком (на 0,02%). , у порівнянні з 2018 роком даний показник склав 114,1%. Така динаміка показника може свідчити про недовикористання робочої сили на підприємстві. Є об'єктивні причини ситуації – війна в країні, кількість звільнень працівників зростала, що і вплинуло на показник плинності трудового потенціалу. Оскільки у структурі

трудового потенціалу переважає чоловіча стать, яка поповнила ряди ЗСУ, частина жінок мігрувала заради безпеки за кордон, а молодь, яка залишилася, не хоче працювати за невисоку зарплатню, це й стало основною причиною зміни показника.

2.5. Аналіз продуктивності праці як показника ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Рівень продуктивності праці характеризує ефективність використання трудового потенціалу підприємства. Показники продуктивності праці наведено у табл.2.18.

У 2020 р. продуктивність праці зросла порівняно з попереднім роком на 28,93%. У 2021 році характерно зростанням показника на 5,18% порівняно з попереднім роком. Така ситуація пояснюється зменшенням кількості працівників на підприємстві, яке відбулося в результаті вивільнення персоналу, у зв'язку із незацікавленістю в умовах праці, низьким рівнем оплати праці, низькою рентабельністю підприємства загалом.

Проаналізуємо динаміку даного показника, сформувавши табл.2.19 та покажемо це графічно на рис.2.14.

Таблиця 2.18 – Показники продуктивності праці, (тис. грн./ос.):

Значення	Роки				
	2018	2019	2020	2021	2022
Продуктивність праці річна	223,3	235,5	252,5	225,6	220,6
- денна	1,095	1,044	1,121	0,898	0,882
- середньогоднинна	0,137	0,140	0,160	0,121	0,110

Таблиця 2.19 – Динаміка продуктивності праці за період 2018-2022 рр. по ТОВ «Електросвіт», тис. грн

Показники продуктивності праці	Роки	Значення	Абсолютні прирости		Темпи зростання, %		Темпи приросту, %	
			Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.	Ланц.	Баз.
Річна	2018	223,3	-	-	-	100,0	-	-
	2019	235,5	12,2	12,2	105,4	105,4	5,4	5,4
	2020	252,5	17	29,1	107,2	113,1	7,2	13,1
	2021	225,6	-26,9	2,3	89,3	101,0	-10,7	1,0
	2022	220,6	-5	-2,7	97,8	98,8	-2,2	-1,1
Середньоденна	2018	1,095	-	-	-	100,0	-	-
	2019	1,044	-0,051	-0,051	95,3	95,3	-4,7	-4,7
	2020	1,121	0,077	0,026	107,4	102,4	7,4	2,4
	2021	0,898	-0,223	-0,197	80,1	82,0	-19,9	-18,0
	2022	0,882	-0,016	-0,213	98,2	80,5	-1,8	-19,5
Середньогодинна	2018	0,137	-	-	-	100,0	-	-
	2019	0,140	0,003	0,003	102,2	102,2	2,2	2,2
	2020	0,160	0,02	0,023	114,2	116,7	14,2	16,7
	2021	0,121	-0,019	-0,039	86,4	88,3	-13,6	-11,7
	2022	0,110	-0,011	-0,027	90,9	80,3	-9,1	-19,7

Отже, як бачимо з даних табл. 2.19 та рис. 2.14 що річна, денна та середньогодинна продуктивність праці не має чіткої тенденції розвитку.

Річна продуктивність праці одного робітника знаходиться в пропорційній залежності від числа відпрацьованих робітниками днів і денної продуктивності праці, а остання - від тривалості робочого дня і годинної продуктивності праці.

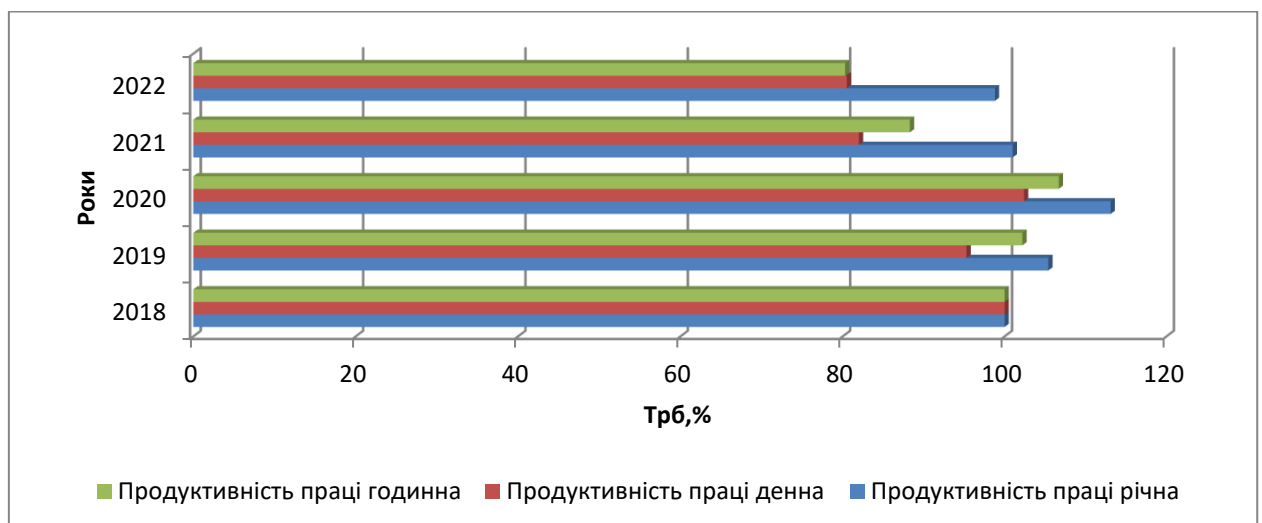


Рисунок 2.14 - Динаміка продуктивності праці по ТОВ «Електросвіт» за 2018-2022 роки

Щодо річної продуктивності праці то у 2020 році вона збільшилася на 7,2% в порівнянні з 2019 роком, проте вже у 2021 році вона зменшилася на 1% в порівнянні з базисним роком. Найбільше значення – 252,5 тис. грн./ос. показник мав у 2020 році, що на 13,1% більше, ніж у 2018р. В 2022 році показник зменшився у порівнянні з 2021 роком на 2% , а в порівнянні з базисним роком – на 1%. Денна продуктивність праці теж немає чітко визначеної тенденції розвитку. Найменше значення показник мав у 2022 році, що на 19,5% менше в порівнянні з 2018р. і на 1,8% менше, ніж у 2021р. Середньогодинна продуктивність праці набула найменшого значення як і середньоденна у 2022 році – 0,110 тис грн. на особу, а найбільшого значення показник набув у 2020 році, відповідно 0,160 тис. грн на особу. У 2022 році даний показник зменшився в порівнянні з базовим роком на 19,7%, а в порівнянні з 2021 роком – на 9,1%.

З метою з'ясування впливу окремих факторів на рівень ефективності використання трудового потенціалу проведемо факторний аналіз. Вихідні дані для проведення даного аналізу наведені в табл.2.20.

Таблиця 2.20 – Вихідні дані для проведення факторного аналізу продуктивності праці за період 2018-2022 рр.

Показники	Роки				
	2018	2019	2020	2021	2022
Середньорічна продуктивність праці одного працівника, тис. грн/ос.	223,3	235,5	252,5	225,6	220,6
Обсяг виготовленої продукції, тис. грн.	121566	128997	130177	126901	127 121
Середньооблікова чисельність працівників, ос.	468	512	519	493	402

Результати розрахунку представимо у табл. 2.21

Отже, провівши факторний аналіз продуктивності праці одного працівника слід відмітити, що вплив обсягу виконаних робіт та чисельності працівників немає суттєвої різниці: зростання обсягу виробництва та

зменшення чисельності працівників привело до зростання продуктивності праці працівника на 14,25 та 15,65 тис. грн./ос.

Таблиця 2.21 – Результати розрахунку показників впливу на продуктивність праці по ТОВ «Електроствіт» за 2018-2022 роки, тис.грн/ос.

Показники	Роки			
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Зміна продуктивності праці в т. ч. за рахунок зміни:	29,9	26,5	-40,3	-27,5
- обсягу виготовленої продукції	14,25	23,5	-43,5	-21,3
-середньооблікової чисельності працюючих	15,65	3,0	-3,2	- 6,2

А в загальному відбулося зростання продуктивності праці на 29,9 тис. грн./ос. (2019 рік у порівнянні з 2018 роком).

У наступному 2020 р. порівняно з попереднім, вагоміший вплив на зміну середньорічної продуктивності праці працівника чинив обсяг виконаних робіт – його зростання привело до зростання продуктивності праці на 23,4 тис. грн./ос. Зміна чисельності працівників мала значно менший вплив і за рахунок нього середньорічна продуктивність праці працівника збільшилася тільки на 3 тис. грн./ос.

За період 2020-2021 років бачимо, що зміна середньорічної продуктивності праці працівника за рахунок зменшення чисельності і обсягів виробництва теж зменшилася на 40,3 тис.грн./ос.

За 2021-2022 роки зміна обсягів продукції та чисельності працівників чинила також негативний вплив на зміну середньорічної продуктивності праці. Отже, темпи зростання обсягів виконуваних робіт чинили вирішальний вплив з вищевказаних факторів на зміну середньорічної продуктивності праці одного працівника

Оскільки мотивуючим фактором для ефективного використання трудового потенціалу на підприємстві є заробітна плата, проведемо аналіз співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати,

визначивши відповідні коефіцієнти випередження за аналізований період, використовуючи вихідні дані табл. 2.22.

Таблиця 2.22 – Вихідні дані для розрахунку коефіцієнтів випередження по ТОВ «Електросвіт» за 2018-2022 роки.

Показник	Роки				
	2018	2019	2020	2021	2022
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	223,3	235,5	252,5	225,6	220,6
Тр баз, %	100	105,4	113,04	101,03	98,8
Середньомісячна заробітна плата, грн.	19054	19905	20709	21013	23689
Тр баз, %	100	104,4	108,7	110,3	124,3
Коефіцієнт випередження	1	1,009	1,03	0,916	0,794

За розрахунком коефіцієнта випередження робимо висновок щодо проведення ефективної кадрової політики по відношенню до використання трудового потенціалу підприємства. Аналізуючи табл. 2.22 по ТОВ «Електросвіт» за 2018-2022 роки бачимо, що за період 2021-2022 років спостерігалось перевищення темпів зростання середньомісячної заробітної плати над продуктивністю праці. Так, у 2021 році темп зростання продуктивності праці склав 101,03% , а середньомісячної зарплати – 110,3%, у 2022 році картина була аналогічна: відповідно – 98,8% і 124,3%. Така ситуація з економічної точки зору вважається негативною щодо мотивації трудового потенціалу на підприємстві. Це приводить до того, що чинники матеріальної мотивації не спонукають працівників до ефективного виконання основних обов'язків, що впливає на результативність роботи трудового колективу та не спонукає його до досягнення поставлених перед ним цілей. За період 2018-2020 років на ТОВ «Електросвіт» спостерігалася здорова ситуація щодо темпів зростання показників ефективності праці, що мотивувало персонал до плідної роботи. Разом з цим не можна стверджувати, що за період 2021-2022 років трудовий потенціал підприємства був не зацікавлений у результатах роботи, бо інфляція і політична ситуація змусили керівництво держави підняти мінімальну заробітну плату, а перебування

значної частини чоловічого населення у лавах ЗСУ призвели до зменшення як чисельності працівників, так і обсягів виробництва. Отже, матеріальний чинник є домінуючим щодо ефективності використання трудового потенціалу, але не єдиним. Тому керівництву даного підприємства, насамперед, треба задіювати у процес виробництва не матеріальні важелі впливу на ефективність використання трудового потенціалу. Це і кар'єрне зростання, і підвищення кваліфікації, і визнання особистого внеску кожного у спільну справу тощо.

Далі спрогнозуємо значення показника ефективності використання трудового потенціалу – рівня продуктивності праці працівника на 2023-2024 рр. методом екстраполяції (рис. 2.15). Скористаємось вихідними даними, наведеними у табл. 2.23.

Таблиця 2.23 – Вихідні дані для прогнозування показника продуктивності праці працівника на 2023-2024 рр.

Показники	Роки				
	2018	2019	2020	2021	2022
Продуктивність праці працівника, тис. грн./ос.	223,3	235,5	252,5	225,6	220,6
Коефіцієнт випередження	1	1,009	1,03	0,916	0,794

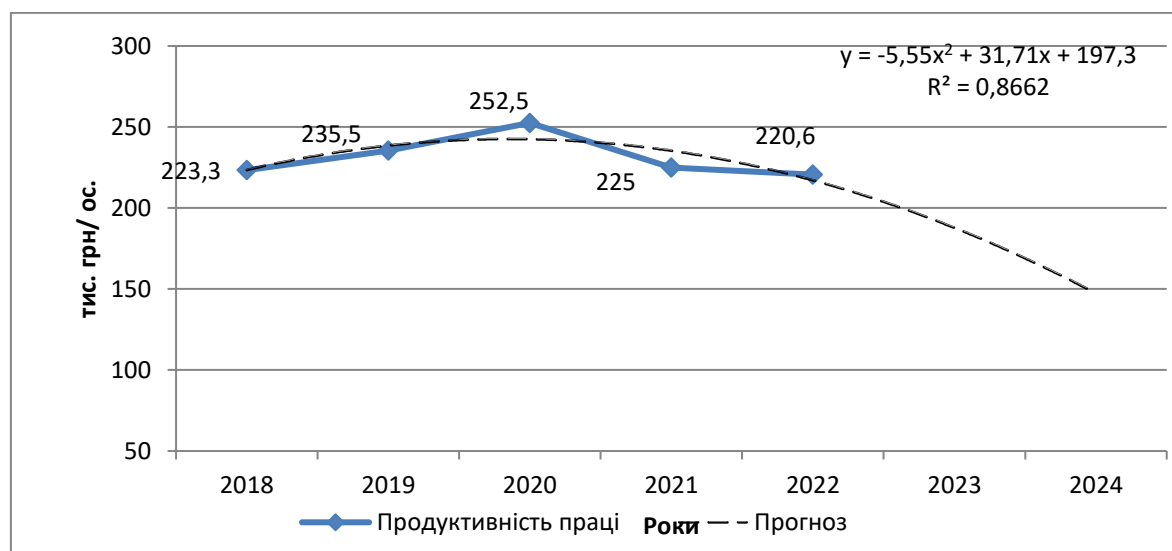


Рисунок 2.15 – Поліноміальний прогноз продуктивності праці одного працівника на 2023-2024 рр.

Як бачимо з вищенаведеної табл. 2.23 продуктивність праці одного працівника змінювалася упродовж аналізованого періоду хвилеподібно як і динаміка коефіцієнта випередження, який до 2020 року мав зростаючу тенденцію, а після 2020 року – спадну.

Отже, як показують прогнозовані дані у 2023-2024 роках продуктивність праці одного працюючого буде і надалі мати спадну тенденцію, що зумовлене об'єктивними причинами воєнної та економічної ситуації в державі.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Таким чином, провівши аналіз ефективності використання трудового потенціалу на ТОВ «Електросвіт» можемо констатувати наступне:

1. Аналіз господарської діяльності підприємств електротехнічної галузі показав, що даний сегмент розвивається динамічними темпами на однойменному ринку.

2. Аналіз виробничо-господарської діяльності ТОВ «Електросвіт» засвідчив, що упродовж 2018-2022 років підприємство позитивно вело свою діяльність, змогло втриматися на ринку, було конкурентоздатне, не дивлячись на економічну кризу в державі та розпочату війну з боку російської федерації.

3. Аналіз ефективності використання трудового потенціалу на вище згаданому підприємстві, як одному з підприємств електротехнічної галузі, дав змогу говорити про те, що упродовж періоду 2018-2022 років існували як об'єктивні, так і суб'єктивні причини, які вплинули на стан використання трудового потенціалу. Серед об'єктивних чинників можемо назвати

розпочату війну, зростання коронавірусної інфекції, внаслідок чого багато працівників знаходилися на лікарняному та у лавах ЗСУ, що не могло не вплинути на ефективність використання людських ресурсів. Серед суб'єктивних чинників – називаємо не достатню увагу з боку керівного складу підприємства до розвитку трудового потенціалу, зачасту нехтування ним особистих потреб працівників, що приводило до зростання плинності, недовикористання робочого часу тощо.

4. Аналіз коефіцієнта випередження показав, що з боку керівництва це питання потребує особливої уваги, бо мотивація праці є вершиною плідної роботи колективу. Тому варто слідкувати за темпами зростання як продуктивності праці, так і заробітної плати.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЕЛЕКТРОТЕХНІЧНОЇ ГАЛУЗІ

3.1. Інвестування в трудовий потенціал підприємства – основна умова його збереження та ефективного використання

Згідно з Національною доктриною розвитку освіти України у XXI столітті метою системи освіти є створення умов для самореалізації і розвитку кожної особистості, формування покоління, яке здатне навчатися впродовж життя. Однак за роки існування незалежної української держави в освітній сфері нагромадилося безліч проблем системного характеру: застаріла матеріально-технічна база, незадовільна вікова структура педагогічних працівників, зниження соціального статусу працівників освіти, неефективна та застаріла система управління і фінансування, корупційні прояви, надмірна комерціалізація та зниження якості освітніх послуг, використання морально застарілих методів і методик навчання тощо Програма реформування вищої школи переважно сфокусована на подоланні корупційності та академічної недоброчесності. Подальше ігнорування та відкладання нагальних змін в освітній та науковій сферах України може призвести до негативних та небажаних наслідків, одним з яких є опосередковане інвестування громадянами України західних університетів. Сучасне інформаційне суспільство потребує пошуку шляхів для поєднання інтересів усіх зацікавлених суб'єктів у формуванні висококваліфікованої робочої сили для української економіки. Тісний взаємозв'язок між навчальним закладом та підприємством дозволить максимально наблизити компетентісний рівень випускників до сучасних жорстких вимог роботодавця та сприяти

підвищенню окупності коштів, інвестованих в отримання певного освітнього рівня державою, підприємством або родиною молодого фахівця.

На підприємстві людський розвиток працівників, як процес зростання їх людського капіталу та досягнення генетично обумовленого людського потенціалу, здійснюється завдяки зовнішньому інвестуванню та само інвестуванню. Інвестиції у людський капітал — це вкладання, спрямовані на підвищення кваліфікації і здібностей персоналу, це витрати на освіту, здоров'я, на мобільність переміщення робочої сили з низькопродуктивних робочих місць до більш високопродуктивних [19, с. 101]. Відповідно зовнішнім інвестуванням у трудовий потенціал працівника можуть бути заходи, які здійснюються на мегарівні управління (програми міжнародних організацій, гранти, конкурси), на макрорівні (макроекономічне середовище країни у цілому, науково-технічна та інноваційна політика, державна система виховання та освіти, державні програми, система соціального захисту населення, кредити на навчання) та на мікрорівні (заходи розвитку персоналу, навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовка, надання кредитів на навчання персоналу). Самоінвестування у людський потенціал працівника здійснюється шляхом виділення ним власних коштів і може набувати форм: навчання у закладах освіти, стажування, проходження тренінгів, опанування фахової літератури, спілкування з колегами, участі у виставках, ярмарках, нарадах, конференціях і т.д. Необхідність здійснення інвестування у людський потенціал працівників у вигляді обов'язкового постійного процесу на підприємствах пояснюється стрімким розвитком НТП, збільшенням чисельності людей, які здійснюють економічні відносини, міграцією трудових ресурсів, прискоренням руху транспортних засобів, удосконаленням засобів комунікацій, модою, посиленням конкуренції і т.д. Внаслідок цих чинників з'являються нові товари, технології, підприємства, ринки, галузі і будь-яке підприємство для функціонування вимушене виділяти кошти на власний розвиток — інвестувати, і значна частина цих коштів спрямовується у персонал, який є головним ресурсом і рушієм

розвитку підприємств. Якщо на початку ХХ ст. знання випускників знецінювались через тридцять років, наприкінці століття — через десять, то сучасні спеціалісти повинні перенавчатися вже через кожні три-п'ять років [19, с. 101].

Перспективною формою зовнішнього інвестування у людський потенціал на рівні підприємств електротехнічної галузі може бути побудова системи безперервного розвитку персоналу, яка повинна охоплювати наступні підсистеми: пошуку, набору, відбору, адаптації, навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації, мотивування, формування кадрового резерву, контролювання.

Таким чином, для ефективного і раціонального розвитку трудового потенціалу підприємств електротехнічної галузі пропонується:

- розвивати і впроваджувати програми та заходи з управління людськими ресурсами;
- розробити проекти нормативно-правових актів і внести доповнення та зміни в документи щодо регулювання соціально-трудова відносин в колективі, які будуть враховувати особливості зазначених вище програм і заходів;
- переглянути кваліфікаційні характеристики з урахуванням автоматизації технологічних процесів і рівня професійних компетентностей, які пред'являють до працівників;
- у випадку необхідності переглянути нормативи часу працівників на виконання окремих видів операцій з урахуванням витрат на їх особисті потреби в процесі праці;
- співпраця з навчальними закладами, центрами підвищення кваліфікації.

У відповідності до сучасних уявлень про ефективні технології управління, до яких і належить завдання формування і розвитку трудового потенціалу, доцільно використовувати процесний підхід (business process management), під яким можна розуміти будь-яку діяльність, яка

використовує визначені ресурси (персонал, інформація, матеріальні ресурси, інфраструктура, технології) для отримання цінного кінцевого результату.

Результати від здійснення інвестування у трудовий потенціал підприємства представлені у табл. 3.1 [20].

Таблиця 3.1 - Результативність здійснення інвестування у трудовий потенціал підприємства

Результат	Чинник	Прояв
Прямий результат	Зростання продуктивності праці; збільшення обсягу виробництва продукції або послуг; поліпшення якісних характеристик та оптимізація чисельності персоналу підприємства; оптимізація процесу плинності кадрів та запобігання кадрового дефіциту за основними професійно-кваліфікаційними характеристиками; скорочення та ліквідація непродуктивних витрат часу; зростання конкурентоспроможності продукції підприємства тощо.	Створюються умови для зростання прибутку та ринкової вартості трудового потенціалу підприємства; піддається кількісній оцінці
Непрямий результат	Підвищення прихильності, залученості, керованості, лояльності та зростання мотивації до праці працівників; спроможність персоналу ефективно працювати у команді; збільшення нематеріальних активів); поліпшення іміджу роботодавця у суспільстві тощо.	Зростання обсягу та якості інтелектуального та професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників.

Процес інвестування у трудовий потенціал за своєю природою є інвестиційним процесом, який підпорядковується всім закономірностям і принципам здійснення інвестиційної діяльності і включає наступні етапи: 1) прийняття рішення про інвестування (формування цілей, визначення

напрямоків і вибір конкретних об'єктів інвестування); 2) здійснення інвестицій; 3) отримання корисного ефекту від використання об'єкта інвестування [20].

Згідно міжнародного стандарту Investor in People [21], підвищення результативності діяльності підприємства внаслідок інвестування у людський потенціал можливе через цикл PDCA, який передбачає реалізацію наступних управлінських процесів:

1. Plan. Планування процесів інвестицій в людський капітал повинно здійснюватися як на стратегічному, так і на тактичному рівні (визначення бізнес-стратегії підприємства, виявлення необхідних ключових компетенцій персоналу, розробка стратегії їх розвитку, стратегій управління людськими ресурсами і лідерства, бюджетів і планів фінансування заходів із залучення, розподілення, адаптації, розвитку, винагороди та вивільнення персоналу).
2. Do. Прийняття конкретних дій для досягнення високого економічного росту підприємства через розвиток персоналу (при цьому визнається та високо цінується внесок людей у розвиток компанії, працівників залучають у процес прийняття рішень, ефективно організовано навчання персоналу).
3. Check. Перевірка результативності процесу інвестування в людський капітал потребує оцінки кількісних (чисельність), якісних (кваліфікація), просторових (місце застосування праці), часових (період роботи) характеристик персоналу. У процесі формування людського капіталу підприємства необхідно визначити і проконтролювати скільки працівників, якої кваліфікації, у період якого часу та яким чином зайняті в організації; залучення необхідного та скорочення зайвого персоналу без серйозних соціальних витрат; використання працівників у відповідності до їх потенціалу; відповідність знань та навиків персоналу динамічно розвиненому конкурентному середовищу та їх розвиток для виконання нових, більш складніших завдань; величина витрат від здійснення запланованих заходів з інвестування в людський капітал та інші витрати, які можуть бути потрібними.

4. Action. Даний елемент циклу PDCA передбачає прийняття заходів з усунення причин відхилень від запланованого результату, зміни в плануванні та розподіленні ресурсів. Цільові програми, бюджети та плани з інвестування у людський капітал визначають межі (параметри стримування) діяльності підприємства з розвитку людських ресурсів. Вони дають можливість погоджувати різні напрямки діяльності у сфері розвитку персоналу через програмно-цільові, фінансові та техніко-економічні показники.

Таким чином, проблему інвестиційного відтворення трудового потенціалу підприємства необхідно розглядати у таких аспектах:

- 1) з точки зору стратегічного управління знаннями та людськими ресурсами підприємства, націленого на формування персоналу з високим інтелектуальним і творчим потенціалом, на створення організаційної культури, що заохочує безперервний розвиток та навчання;
- 2) з точки зору інвестиційного менеджменту, який дає можливість включити проекти з розвитку людського капіталу в існуючі фінансові та інші обмеження;
- 3) з позиції процесного підходу до формування і розвитку людських ресурсів, який забезпечить отримання бажаного результату від вкладень у персонал на основі унікальної, характерної для даного підприємства системи управлінських процесів [22, с. 169].

Безперечно, інвестування у трудовий потенціал передбачає переслідування для інвестора якихось вигід, як для себе безпосередньо, так і для третіх осіб.

Для працівника – це підвищення рівня доходів, більше задоволення від роботи, підвищення соціального статусу, покращення умов праці, зростання самоповаги.

Для роботодавця – підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і зростання ефективності праці. Підвищення рівня освіти забезпечує підвищення ефективності праці працівника або завдяки зростанню продуктивності праці, або через отримання знань, які роблять

його здатним здійснювати таку трудову діяльність, результати якої представляють велику цінність.

Для держави – підвищення рівня добробуту громадян, зростання валового внутрішнього продукту, зростання рівня економічного розвитку, підвищення громадської активності.

3.2. Удосконалення системи атестації і навчання персоналу на ТОВ «Електросвіт»

Атестація і навчання персоналу є важливими етапами у забезпеченні якісного складу персоналу на підприємствах електротехнічної галузі. Вони допомагають визначити рівень знань та навичок працівників, ідентифікувати їхні потреби у навчанні і покращенні вмінь. Атестація персоналу дозволяє систематично оцінити кваліфікацію і компетентність працівників. Це може включати перевірку знань, вмінь і навичок, а також оцінку професійної ефективності. Результати атестації можуть бути використані для визначення потреб у навчанні та плануванні розвитку персоналу. Навчання персоналу допомагає працівникам покращувати свої навички і знання, що, в свою чергу, позитивно впливає на якість їхньої роботи. Такі навчальні заходи включають тренінги, семінари, вебінари, онлайн-курси і так далі. Засоби атестації і навчання персоналу можуть бути різноманітними. Зокрема, це: тестування знань, оцінка практичних навичок, розвиток професійних навичок, обмін досвідом між працівниками, впровадження нових технологій та інші методи..

Ось кілька способів можливого вдосконалення системи мотивації персоналу на підприємстві:

1. Розробка чітких цілей. Визначення та досягнення цілі спільно зі співробітниками допоможе зорієнтувати їх на отримання успіху в конкретних областях.

2. Використання системи винагород. Програма винагород та стимулів, що визнає внесок та досягнення співробітників включає в себе фінансову винагороду, додаткові вихідні чи премії.

3. Кар'єрний розвиток. Створення для співробітників підприємства можливості для професійного зростання, такі як навчання, тренінги та переміщення на вищі посади. Це вказує на зацікавленість керівництва у їхньому особистому та професійному розвитку.

4. Комунікація та відкритість означає культуру відкритості, де співробітники можуть ділитися своїми думками, ідеями та обговорювати можливість вдосконалення. Це збільшить їхню мотивацію та почуття власної цінності.

5. Соціальні заходи. Тімбілдингові заходи та соціальні події, де співробітники можуть взаємодіяти та відпочивати від роботи підвищить згуртованість колективу та створить приємну атмосферу.

6. Визнання й похвала. Виявлення визнання може бути публічним або приватним, але завжди буде мотивуючим. На основі цих методів можна створити ефективну систему мотивації персоналу на електротехнічному підприємстві.

В табл.3.2 наведено переваги та недоліки методів оцінки потреби в навчанні трудового потенціалу [23].

Таблиця 3.2 - Переваги і недоліки методів оцінювання потреби в навчанні

Метод	Переваги	Недоліки
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Оцінка постійного навчання	Дозволяє постійно оновлювати знання та навички працівників. Забезпечує постійний розвиток працівників та готовність до змін.	Вимагає значних витрат на навчання та підтримку процесу постійного навчання. Потребує сумлінної організації та планування навчання.

Продовження табл..3.2

1	2	3
Оцінка відповідності до посади	Виявляє недоліки в знаннях та навичках, які потрібні для виконання конкретної посади. Допомагає визначити індивідуальні потреби в навчанні для кожного працівника.	Не враховує можливих горизонтальних або вертикальних переміщень працівників. Може бути складним у виявленні потреби в нових навичках або знаннях
Оцінка задоволеності споживачів	Допомагає з'ясувати, які навички та знання повинні бути вдосконалені, щоб краще задовольняти потреби споживачів. Стимулює підприємство до покращення якості продукції.	Може бути складним у визначенні конкретних потреб в навчанні персоналу на основі відгуків клієнтів. - Не враховує внутрішніх проблем або обмежень організації.

При розрахунку бюджету на навчання персоналу необхідно враховувати усі компоненти витрат. Найперше, прямі витрати, а саме заробітна плата інструкторів (тренерів); оренда навчального приміщення; матеріали. З врахуванням мінімізації затрат бюджету та особливостей діяльності ТОВ «Електросвіт» нами було запропоновано метод неформального вирішення локальних проблем для ефективного навчання трудового потенціалу підприємства.

Метод неформального вирішення локальних проблем може бути ефективним підходом до навчання персоналу. Основною метою цього методу є виявлення та вирішення проблем, які виникають на робочому місці. Основні кроки методу неформального вирішення локальних проблем можуть включати: виявлення проблеми; її аналіз; розробку рішення; упровадження рішення; оцінку результатів. Результатом обговорення стає план вирішення кожної проблеми, який включає: анкету розвитку, дії працівника, дії помічника, визначення цілі.

1. Анкета розвитку: Працівник і помічник повинні створити анкету розвитку, де працівник визначає проблему або завдання, над якими вони працюють. Помічник допомагає уточнити ціль та вимоги, щоб забезпечити однозначність розуміння. 2. Дії працівника: Працівник визначає конкретні кроки, які він повинен зробити для вирішення проблеми. Ці кроки повинні

бути чіткими, конкретними та вичерпними, щоб уникнути недорозумінь. 3. Дії помічника: Помічник надає підтримку працівнику, виконуючи вказані дії. Він також може надавати додаткові поради та вказівки для досягнення успіху. 4. Визначення цілі: Працівник і помічник повинні зрозуміти, яка є кінцева мета вирішення проблеми. Ця ціль повинна бути SMART — конкретна (Specific), вимірювана (Measurable), досяжна (Achievable), реалістична (Realistic) та має бути обмежена за часом (Time-bound). Такий план дій допоможе забезпечити впорядкованість та системність у вирішенні проблеми.

Переваги методу неформального вирішення локальних проблем в наступному:

1. Швидше вирішення проблеми. Замість того, щоб очікувати на офіційне рішення, люди можуть прямо спілкуватися між собою та приходити до згоди швидко і ефективно.
2. Зменшення витрат. Неформальний метод може бути менш витратним, оскільки не вимагає оплати за послуги юристів або інших фахівців.
3. Збереження відносин. Використання неформального методу дозволяє уникнути офіційного судового процесу, який може вплинути на стосунки між сторонами. Замість того, щоб звинувачувати одну одну та конфліктувати у судовій залі, сторони можуть співпрацювати та шукати комунікативні шляхи вирішення проблем.
4. Гнучкість і індивідуальність. Дозволяє сторонам створити власне рішення, яке враховує їхні специфічні потреби та інтереси.

Разом з цим даний метод має ряд недоліків. Серед них такі:

1. Відсутність стандартизованого підходу. При вирішенні локальних проблем кожна ситуація може бути унікальною, і відсутність стандартизованого підходу може спричинити непередбачувані результати. Це може призвести до невпевненості й недовіри до методу.
2. Відсутність формальних механізмів. Це може призвести до безпорадності або некомпетентності при вирішенні складних проблем.
3. Вплив суб'єктивності. Це може спотворити необ'єктивність і справедливість прийнятих рішень.
- 4.

Відсутність документування. Це може ускладнити процес оцінки результатів і уникнення повторності проблем у майбутньому. 5. Обмежене охоплення. Це може завдати проблем при вирішенні більших або системних проблем. 6. Відсутність професійних навичок. Оскільки метод неформального вирішення проблем не передбачає формального навчання або кваліфікації, він може бути обмежений у використанні необізнаними особами. Це може призвести до неефективності або неправильних рішень.

Проведемо атестацію працівників відділу персоналу ТОВ «Електросвіт». Для ефективної атестації працівників особливо важливо мати чіткий план дій. 1. Створення атестаційної комісії, до якої увійдуть представники відділу персоналу, керівництва та інших відділів, які можуть внести вагомий вклад у процес атестації. 2. Визначення критеріїв оцінки передбачає розроблення її чітких критеріїв, які відобразатимуть потреби в навчанні. Критерії можуть включати знання рекрутингу, проведення інтерв'ю, організації тренінгів тощо. 3. Проведення атестації включає заповнення анкет працівниками, письмові або усні іспити, обговорення роботи на співбесідах або взаємні оцінки. 4. Визначення результатів та розробка плану дій. Після завершення атестації варто проаналізувати результати та визначити працівників, які потребують додаткового навчання або підвищення кваліфікації. Для цього розробляють індивідуальні плани для покращення відповідних навичок та залучають працівників до навчальних програм або тренінгів. Разом з вищенаведеним можливе проведення електронного тестування працівників, які включають такі групи питань: 1. Загальні знання про компанію. 2. Технічні знання та навички. 3. Міжособистісні навички. 4. Професійні знання. 5. Етика та корпоративні цінності.

Вказані групи питань допоможуть проаналізувати кваліфікацію працівника, визначити можливі причини неефективної роботи та накреслити шляхи їх вирішення.

3.3. Рекомендації щодо покращення роботи відділу розвитку персоналу на підприємстві ТОВ «Електросвіт»

Відділ персоналу сконцентровує в собі роботу з всіма людьми, які працюють на підприємстві. Він є початком формування культури самовдосконалення та постійного розвитку ТОВ «Електросвіт» оскільки її носієм є людина. Тобто формування ефективної роботи відділу персоналу позначиться на роботі всього товариства.

Відділ персоналу в своїй роботі найчастіше зіштовхується з проблемами неправильного підбору, розподілу персоналу, невиконання перед ними обов'язків. Вирішення цих проблем на ТОВ «Електросвіт» зводиться до звільнення людей і пошуку нового персоналу, горизонтального або вертикального переміщення, підвищення кваліфікації, перегляд політики мотивації. Розвиток відділу організаційно повинен базуватися на [24]:

- динамічній зміні функцій, прав, обов'язків, працівників відділу;
- динамічній зміні цілей;
- динамічній зміні структури відділу;
- динамічній зміні чисельності працівників;
- динамічній зміні відношення з іншими відділами підприємства.

Сучасні ринкові умови господарювання мають специфічні особливості взаємовідносин “менеджер – персонал”, яка потребує науково-практичної роботи відділу персоналу ТОВ «Електросвіт», спрямованого забезпечити ефективну підприємницьку діяльність.

Практична сторона удосконалення управління персоналом включає в себе [25]:

1. Підвищення ролі самоуправління.
2. Налагодження ефективної співпраці лідера та колективу.
3. Підвищення якості організації управління праці.
4. Етика в діловому спілкуванні.

Самоуправління дозволить швидше й ефективніше у межах посадової інструкції розв'язувати незначні проблеми у роботі відділу. Воно являє собою і нематеріальне стимулювання відповідних працівників. Локальне самоуправління мають взяти на себе лідери товариства, що сприятиме згуртованості працівників в ефективний колектив, для удосконалення роботи менеджерів. Менеджери мають підвищити якість управління не лише за рахунок лідерів, а й за рахунок покращення індивідуальних показників роботи.

Вироблення зразка етичної поведінки кожного працівника є важливим завданням менеджера по управлінню персоналом, адже від цього залежатиме імідж підприємства. Етичні нормативи ділових комунікацій і ділової поведінки повинні розкривати загальну систему норм і правил етики, яких повинні дотримуватися працівники [26]. Ці нормативи розробляються з метою поліпшити ділові комунікації на різних рівнях і в різних сферах діяльності організації. Мета їх створення – встановлення сприятливого моральної атмосфери і визначення етичних рекомендацій при прийнятті рішень.

Реалізація норм і правил етикету в спілкуванні – це ввічливість, тактовність, коректність, доброзичливість, чуйність, скромність та простота. Правила ділового етикету визначають порядок поведінки працівників при виконанні ними професійних обов'язків. Серед них виділяють групу норм, які регламентують характер відносин “менеджер – персонал”. До їх числа входять форми привітання, правила ведення ділової розмови, етикетні норми службового спілкування з працівниками в типових виробничих ситуаціях.

Етикет керівника – це лише форма прояву уваги до підлеглого, проява поваги до його гідності. Однак реалізація норм і правил етикету допоможе ефективніше організувати процес управління колективом в нових умовах господарювання, позитивно вплинути на діяльність підлеглих.

Для забезпечення ТОВ «Електросвіт» достатньою кількістю молодих працівників і зменшення витрат на пошук нового персоналу ми пропонуємо

налагодити систему співпраці з університетами і коледжами України. Сторонами виступають: студент першого курсу, який поступив в університет/коледж на денну форму навчання; заклад вищої освіти; ТОВ «Електросвіт».

Умова співпраці полягає в можливості студента проходити стажування в період літніх або зимових канікул на посаді що відповідатиме обраній ним спеціальності. Термін стажування на підприємстві становитиме один календарний місяць. За цей період студент повинен ознайомитися з специфікою підприємства і помагати виконувати обов'язки працівнику до якого був прикріплений.

В моніторингу соціально-психологічної ситуації та організації комунікацій усередині потрібно посилити рівень організаційної культури ТОВ «Електросвіт» за рахунок організаційної поведінки.

Організаційна поведінка – це поведінка працівників, об'єднаних у визначенні управлінські процеси, що мають свої цикли, ритми, темпи, структуру відносин, організаційні рамки і культуру. Менеджерами різних рівнів контролюється направленням зазначених процесів. Перетин на підприємстві підпорядкувань працівників і узгодження інтересів підрозділів при оптимальному співвідношенні формує організаційну поведінку. Ідентифікація працівника в рамках підприємства, дозволяє зменшити вплив відчуження з комунікаційного середовища і добитися взаємопогодження з системою. Це обумовлює наявність достатньої професійної та особистої культури, прозорих зобов'язань перед підприємством. Менеджер повинен приділяти час і звертати свою увагу на повсякденне життя працівників в розумних рамках, контролювати процес реалізації правил ТОВ «Електросвіт». Тому цінності менеджерів повинні стати не від'ємною частиною внутрішнього циклу підприємства.

Схема підвищення рівня організаційної культури включає в себе (рис. 3.1) виділення елементів організаційної культури, які повторюються та опосередковано впливають на всі сфери діяльності. Організаційна культура

формується у процесі спілкування і направлених для досягнення мети дій, тому її носієм виступає персонал. У результаті цих процесів виробилися власні цінності, норми поведінки, форми взаємодії із зовнішнім середовищем.

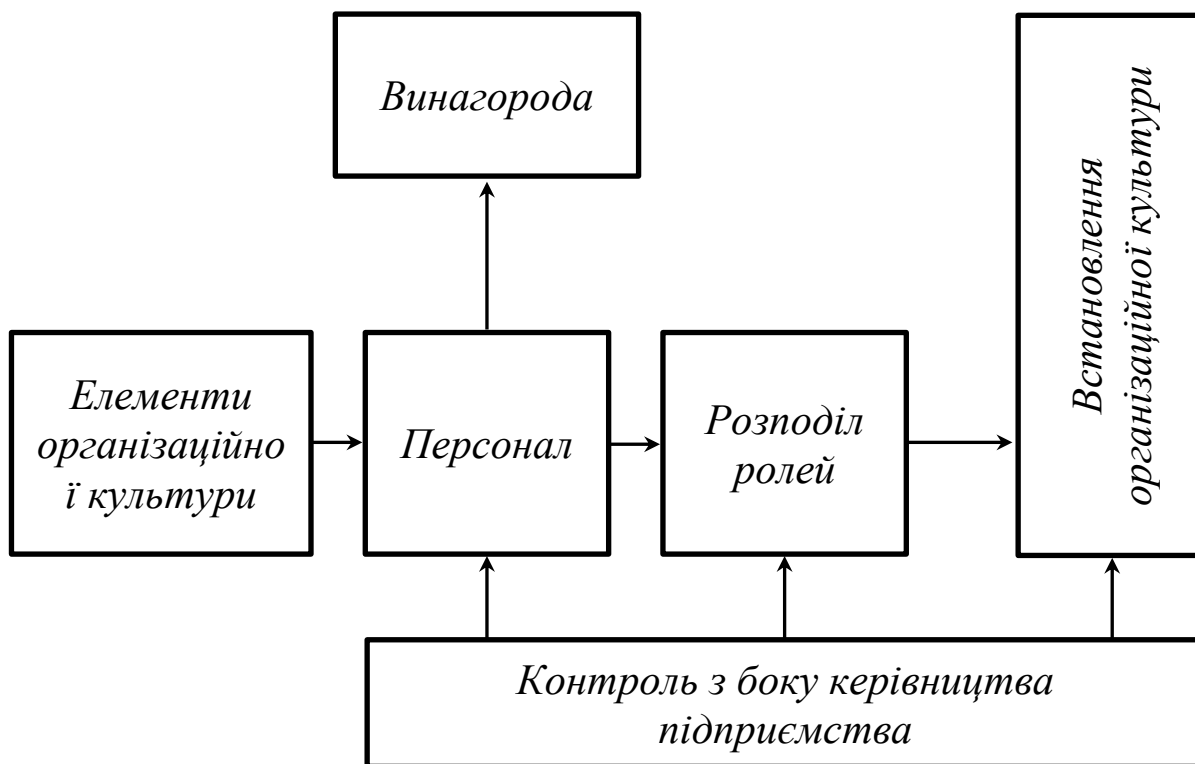


Рисунок 3.1 – Підвищення рівня організаційної культури на підприємстві

Задля дотримання працівниками ролей доцільним є встановлення винагороди, яка може мати нематеріальну цінність. Усі складові системи формування і розвитку організаційної культури повинні орієнтуватися і сприяти досягненню головної мети – забезпеченню самоорганізації соціально-економічної системи, підвищенню ролі трудового потенціалу. Елементи організаційної культури постійно вдосконалюються, зміни відбуваються відповідно до нових уявлень про цінності. Значення таких цінностей, як орієнтація на потреби, творчість, розкриття особистості, здатність до компромісу, передбачуваність поведінки, надійність,

стабільність зростає. Проаналізувавши основу культури на ТОВ «Електросвіт» з метою її підвищення на підприємстві нами пропонується:

1. Чітке дотримання чинних правил, стандартів і норм.
2. Виконання обов'язків, які виходять з договірних відносин та традицій ділового спілкування.
3. Чесність у ставленні до суб'єктів свого бізнесу, споживачів, партнерів, держави.

Наступним кроком має стати реалізація програми щодо зміцнення зв'язків з працівниками. Відсутність взаємозв'язків відділу персоналу з іншими структурами товариства зменшує швидкість і якість забезпечення потреби в персоналі, їхньому аналізі та підвищенні кваліфікації. Налагодження таких зв'язків допоможе запобігати виникненню негативних конфліктних ситуацій між підрозділами, в середині колективів, а отже і сприятиме підвищенню продуктивності праці всього товариства.

Перелічені заходи щодо удосконалення відділу розвитку персоналу забезпечить:

1. Збільшення продуктивності взаємовідносин “менеджер – персонал” за допомогою використання етики в ділових комунікаціях.
2. Зменшить затрати підприємства на пошук працівників через запропоновану систему співпраці з закладами вищої та професійно-технічної освіти.
3. Покращення морального клімату в колективі за допомогою підвищення рівня організаційної культури.
4. Підвищення рівня відповідальності працівників через налагодження системи самоуправління та ефективної співпраці лідера та колективу.
5. Зменшення плинності персоналу та періоду його адаптації завдяки внутрішній культурі підприємства.

Ще одним завданням відділу мають стати умови розвитку людських ресурсів, останні ми пропонуємо систематизувати за сферами впливу (див. табл.3.3).

Таблиця 3.3. – Умови розвитку трудового потенціалу за сферами впливу

Умови розвитку трудового потенціалу		
Економічні	Матеріальні	Достатність доходів, заощаджень для реалізації потреб, житлові умови
	Ринку праці	Низький рівень безробіття, вивільнення, попит на робочу силу, можливості зайнятості
	Рівень використання знань	Можливості професійного і кар'єрного зростання, відповідність кваліфікації роботі
Соціальні	Умови праці	Сприятливі умови праці, безпечність праці, відсутність ризиків на виробництві
	Система соціального захисту	Гарантії зайнятості, соціальне партнерство, високий рівень соціальної захищеності
	Медичне, соціальне обслуговування	Можливості та якість медичного обслуговування, розвиток соціальної інфраструктури
Демографічні	Демографічна політика держави	Приріст населення та обсягу трудового потенціалу, висока тривалість трудового життя, низький рівень демографічного навантаження на працюючих
	Стан здоров'я	Низький рівень захворюваності, висока оцінка стану свого здоров'я
Екологічні	Екологічна безпека	Безпечний в екологічному аспекті стан навколишнього середовища, сприятливі кліматичні умови

Таким чином, для досягнення високої результативності своєї діяльності підприємству потрібно мати досконалі системи мотивації та стимулювання праці персоналу, що базуються на інноваційних методах його розвитку, моніторингу мотивації як інструмента сумісної командної роботи, який стане основою для прийняття управлінських рішень щодо удосконалення кадрової політики та системи ефективної реалізації трудової діяльності задля підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств електротехнічної галузі. Підвищення організаційної культури сприятиме повнішому

використанню трудового потенціалу підприємства, на що без сумніву впливатимуть умови його подальшого розвитку

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

Основним змістом третього розділу магістерської роботи стали напрями та пропозиції щодо поліпшення використання трудового потенціалу підприємств електротехнічної галузі зокрема ТОВ «Електросвіт».

Можемо констатувати, що ефективного функціонування підприємства та його розвиток передбачають турботу за власний персонал. Це виражається, найперше, у інвестуванні грошових коштів на його ефективне використання та розвиток, а саме навчання, підвищення кваліфікації, стажування тощо.

Визначено, що сприяти розвиткові трудового потенціалу має вітчизняна освіта. Важливими чинниками процесу розвитку є також демографія, охорона здоров'я тощо. Тому в контексті досліджуваного питання є широке поле для інновацій. Однак, виходячи з особливого статусу освіти для розвитку трудового потенціалу, саме інновації в освітній галузі розглядаються як пріоритетні. Кожний з напрямків інноваційної діяльності в освіті має містити базові інновації, які за своїм змістом розкривають усі аспекти розвитку галузі.

Доведено, що ефективне управління трудовим потенціалом ТОВ «Електросвіт» нерозривно пов'язане з формуванням кадрової політики на підприємстві. При її формуванні необхідно розробляти і впроваджувати стратегію, засновану на ефективній системі мотивації персоналу всіх рівнів, при цьому починати необхідно зі фахівців-управлінців. Упровадження креативних технологій зі сторони управлінців у розвиток трудового потенціалу на підприємстві дасть можливість:

– оцінити індивідуальний потенціал працівника;

- дізнатися про індивідуальну мотивацію (потреби, очікування, цілі, інтереси), використовуючи стандартні процедури;
- визначити специфічні сильні і слабкі сторони кожного учасника і використовувати цю інформацію для кар'єрного зростання та розвитку;
- формувати групи резерву працівників з високим управлінським потенціалом, які після відповідної підготовки могли б зайняти керівні посади з високою ймовірністю успіху.

Запропоновано також підвищувати організаційну культуру працівників ТОВ «Електросвіт» та налагодити взаємодію створеного відділу розвитку персоналу зі всіма структурними підрозділами підприємства.

ВИСНОВКИ

Провівши всесторонній аналіз ефективності використання трудового потенціалу підприємств електротехнічної галузі, на прикладі ТОВ «Електросвіт», можемо зробити наступні висновки:

1. З'ясовано суть категорії трудовий потенціал як особистості, так і підприємства. Зокрема визначено, що основними компонентами трудового потенціалу підприємства є здоров'я, освіта, кваліфікація, моральність, здатність до інновацій та знання.

2. Класифіковано групи чинників, які впливають на ефективність використання трудового потенціалу підприємства, зокрема їх поділяють на зовнішні, які не залежать від підприємства та внутрішні. Вибрано та обґрунтовано показники, які визначають ефективність використання трудового потенціалу та запропоновано методику їх аналізу.

3. Проаналізовано господарську діяльність підприємств електротехнічної галузі і зокрема ТОВ «Електросвіт». Визначено, що підприємства даної галузі займають особливий сегмент ринку світлотехнічної продукції, є конкурентоспроможними і динамічно розвиваються. Щодо ТОВ «Електросвіт», то за 2018-2022 роки підприємству вдалось покращити своє становище на ринку у відрізку 2018-2020 років, оскільки використовувало високотехнологічне обладнання та мало велику кількість ринків збуту. Проте 2021-2022 рр. стали досить важкими в діяльності підприємства – нестабільна політична ситуація і війна, зниження купівельної спроможності та підвищення цін на ресурси, коронавірус – призвели до отримання збитку підприємства.

4. Аналіз ефективності використання трудового потенціалу на досліджуваному підприємстві дав змогу виявити слабкі та сильні сторони щодо його розвитку. Зокрема аналіз забезпеченості підприємства персоналом показав, що воно достатньо було забезпечене трудовим ресурсом до початку війни з росією. Внаслідок складної політичної ситуації в державі частина

працівників змушена була вступити у лави ЗСУ, Аналіз освітнього рівня показав, що на підприємстві працюють здебільшого освічені працівники з середньо-спеціальною та вищою освітою, у статевій структурі переважають чоловіки, що пов'язане з особливостями діяльності підприємства, середній вік працівників 30- 50 років, велика частка трудового потенціалу має стаж більше 29 років, хоча на підприємстві значна частка у структурі – це молодь. Упродовж 2018-2022 років було виявлено втрати робочого часу, що є негативним фактором, бо даний факт говорить про недовикористання робочої сили на ТОВ «Електросвіт». Щодо трудової дисципліни та плинності кадрів, то можемо сказати, що на підприємстві працюють відповідальні працівники, незначну частку займали не виправдані втрати часу як хвороби та прогули. Аналіз продуктивності праці показав, що на підприємстві показник змінювався хвилеподібно, на що вплинули обсяги виробництва та середньооблікова чисельність працюючих. Цю тезу підтвердив факторний аналіз. Зроблено також акцент на ефективності кадрової політики на даному підприємстві. Зокрема пропонується керівництву більше уваги приділяти особистим потребам працівників, матеріальному та моральному стимулюванню їх праці. Отже, основними резервами ефективного використання трудового потенціалу на ТОВ «Електросвіт» є: зменшення плинності кадрів, матеріальне стимулювання працівників, підвищення їх професійно-кваліфікаційного рівня тощо.

5. Серед напрямів щодо ефективного використання трудового потенціалу запропоновано інвестувати кошти у розвиток людини, удосконалити систему атестації та навчання персоналу, удосконалити роботу відділу розвитку людських ресурсів, основними завданнями якого б стали: підвищення ролі самоуправління; налагодження ефективної співпраці лідера та колективу; підвищення якості організації управління праці; етика в діловому спілкуванні.

6. Таким чином, для досягнення високої результативності своєї діяльності підприємству потрібно мати досконалі системи мотивації та

стимулювання праці персоналу, що базуються на інноваційних методах його розвитку, моніторингу як інструмента сумісної командної роботи, який стане основою для прийняття управлінських рішень щодо удосконалення кадрової політики та системи ефективної реалізації трудової діяльності задля підвищення рівня конкурентоспроможності електротехнічного підприємства. Підвищення організаційної культури може стати мотиватором не тільки ефективнішого використання, але й розвитку трудового потенціалу аналізованого підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : монографія [О. А. Грішнова, С. Р. Пасека, А. С. Пасека] ; за наук. ред. О. А. Грішнкової. Черкаси : Маклаут, 2011. 360 с.
2. Черноморенко Н. В. Проблемы эффективного использования трудового потенциала. *Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку* : зб. доп. Міжнар. наук.-практ. конф. Хмельницький : ТУП, 1997. С. 288–295.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Х. НОРМА-ИНФРА, 2007.
4. Дериховська В.І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом. *БІЗНЕСІНФОРМ*. 2013. № 7. С. 341–347.
5. Глущенко, В. В. «Теоретичні підходи до визначення сутності категорії «трудовий потенціал» [Текст]. *Економіка АПК*. 2011. № 3. 176 с.
6. Грішнова О. А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія. К. : КНЕУ, 2015. 222 с.
7. Єрмоленко О. А. Складові трудового потенціалу підприємства та можливість впливу на них . *Управління розвитком*. 2010. № 3 (79). С. 93–94.
8. Кулинич Л. В. Трудовий потенціал: сутність та склад. *Економічний простір*. 2011. № 50. С. 98–104.
9. Кальєніна Н. В. Сутність категорії „трудовий потенціал підприємства” *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2008. № 3. С. 111—115.
10. Радько С.Г. Оценка трудового потенциала специалистов управленческого звена. *Проблемы управления*. 2006. № 1. С. 20–25.
11. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / Л.Т. Шевчук, НАН України. Ін-т регіон. досліджень. Л., 2005. 46 с.

12. Управління розвитком людських ресурсів : монографія / В. І. Верхоглядова, С. Б. Ільївна, Н. А. Іваннікова, О. В. Лавріченко. Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2008. 317 с.
13. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства [Текст]. *Актуальні проблеми економіки*. 2006. №9. С. 200-203
14. Савицька Г. В Аналіз виробничо-господарської діяльності підприємства. навч. посіб. К.:КНЕУ, 2007. 515 с.
15. Ласарович О. Я. Фінансово-економічний аналіз діяльності підприємств: навч. посіб. К.: Знання, 2008. 465 с.
16. Топольницька Т. Б. Формування іміджу підприємства на зовнішніх ринках. *Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 39–42. URL: http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2018/2018_2/7.pdf
17. Шимко О. В., Підгора Є. О. Динаміка ринку електротехнічної продукції та перспективи розвитку ринку до 2020 року. *Вісник Приазовського державного технічного університету*. 2017. Вип. 33. С. 186. URL: <http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/15858/35.pdf?sequence=1>
18. Меленчук Ю. Т. Сучасний стан та проблеми розвитку електротехнічної промисловості. *Молодий вчений*. 2015. № 2. С.184–187. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/2/102.pdf>
19. Васильєва О. І., Рибка А. О. Аналіз сучасних проблем формування та розвитку людського капіталу в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 4. С. 93–97.
20. Васильчак С. В., Гнатенко І. А., Жовніренко О. В., Рубежанська В. О. Моделювання інноваційної системи управління національною економікою: формування фінансового та людського капіталу. *Ефективна економіка*. 2021. № 8. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9127>
21. Wheelen T. Strategic management and business policy: entering 21st century global society / T. Wheelen, J.D. Hunger. [6th ed.]. Addison: Wesley, 2008. 334p.

22. Тхорик В. А. Збереження кадрового потенціалу підприємства . *Інноваційна економіка*. 2012. №1. С. 96-99.
23. Васильева Е.Н. Особенности формирования человеческого капитала в посткризисной экономике. URL: <http://www.dissercat.com/content/osobennosti-formirovaniyachelovecheskogo-kapitala-v-postkrizisnoieconomike>.
24. Єлець О. П. Мотивація інноваційної діяльності персоналу. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2017. Вип. 2. С. 78–83.
25. Сардак О.В. Дослідження концептуальних підходів у сфері стратегічного управління персоналом. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2014. № 1(19). С. 226–235.
26. Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудоких відносин. *Економіка и управление*. 2011. № 3. С. 111–117.
27. Червінська Л. П. Управління мотивацією персоналу. Київ : КНЕУ, 2015. 201 с.
28. Регіони України. Стат. збірник / І. М. Жук. Державна служба статистики України. Ч 1. К. 2018. –305 с.
29. Регіони України. Стат. збірник / І. М. Жук. Державна служба статистики України. Ч 2. К. 2020. 368 с.
30. Пакулін С. Л. Використання мотиваційних важелів підвищення ефективності функціонування підприємств регіону. *Траєкторія науки*. 2016. №2(7). С. 2.16-2.29. URL: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/49>.
31. Introducing the Investors in People Standard. URL: <http://www.investorsinpeople.co.uk>
32. Воплюшкина Ю. И. Управление развитием человеческого потенциала организации. *Менеджер. Вестник Донецкой академии управления и государственной службы. Научный журнал*. Донецк, ДонАУиГС 2016. № 4. С. 221-227.
33. Сахненко О. І. Основні види інвестицій в людський капітал. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5223>

34. Балабанюк Ж. М. Аналіз показників руху персоналу організації. *Економіка будівництва і міського господарства*. 2011. Том 7. №2. С. 123-132.
35. Дибленко В. І. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємств. *Вісник КНУТД*. 2012. № 6. С. 277–281.
36. Практика формування и развития трудового потенциала крупной корпорации. URL: <http://123-job.ru/articles.php?id=229>
37. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. практ. посіб.. К.: Знання, КОО, 2018. 311 с.

БІБЛІОГРАФІЧНА ДОВІДКА

Тема роботи: **Ефективність використання трудового потенціалу на підприємствах електротехнічної галузі**

Обсяг пояснювальної записки – 93 стор.

Кількість таблиць - 28

Кількість рисунків - 18

Перелік графічного матеріалу:

1. Мета роботи, об'єкт та предмет дослідження.
2. Підходи до визначення соціально-економічної сутності трудового потенціалу. Схема концептуального уявлення про сутність трудового потенціалу
3. Обсяг вітчизняного ринку світлотехнічної продукції за період 2015-2021 рр, млн. євро та структура ринку світлотехнічної продукції по Україні за основними сегментами 2022 р, %
4. Динаміка ТЕРП ТОВ «Електросвіт» за 2018-2022 роки
5. Динаміка забезпеченості ТОВ «Електросвіт» робочою силою упродовж 2018-2022 років та структура персоналу за категоріями,%
6. Структура персоналу за статтю та віком по ТОВ «Електросвіт» упродовж 2018-2022 рр., %
7. Структура показників рівня організації праці та динаміка показників руху трудового потенціалу за 2018-2022 роки по ТОВ «Електросвіт», %
8. Динаміка продуктивності праці по ТОВ «Електросвіт» за 2018-2022 роки
9. Результативність здійснення інвестування у трудовий потенціал підприємства
10. Підвищення рівня організаційної культури на підприємстві.

08. 01.2024р.

Хмельовська М.

