

# Управління ефективністю праці персоналу підприємства ( на прикладі публічного акціонерного товариства «Козятинський м'ясокомбінат» )

*Виконала: студентка 2 курсу, групи МОв-16м спеціальності 073 – Менеджмент*

*Медвецька К.С*

*Керівник Нікіфорова Л.О.*

**Метою даної роботи є пошук невикористаних резервів і обґрунтування теоретичних положень та практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності праці персоналу підприємства.**

**Об'єктом дослідження є персонал підприємства та порядок організації його роботи. Предмет дослідження - проблеми активізації факторів підвищення ефективності праці персоналу.**

*Наукова новизна полягає в тому, що в роботі вперше обґрунтований порядок вибору показників та методів оцінки підвищення ефективності праці персоналу з урахуванням критеріїв оцінки трудових ресурсів підприємства і розроблений новий алгоритм проведення оцінки та обґрунтування послідовності організації оцінки праці, який відрізняється від поширених методів, що передбачають або оцінку праці, або оцінку персоналу. Також, в роботі вперше зроблено акцент на тому, що нині підвищення ефективності праці персоналу підприємства формується під впливом багатьох факторів і процесів, з якими воно пов'язано прямими і опосередкованими зв'язками.*

*Безпосередньо практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес. Сформульовані положення, пропозиції, рекомендації та висновки можуть бути використані: у практичній діяльності ПАТ «Козятинський м'ясокомбінат»; у науково-дослідній діяльності: при дослідженні проблем підвищення ефективності праці персоналу підприємства; у навчальному процесі .*

### Інформаційна

- Оцінювання ефективності праці працівника дозволяє інформувати про відносний рівень його праці. Визначити сильні і слабкі сторони трудової діяльності і відкоригувати поведінку

### Адміністративна

- Оцінювання ефективності праці працівників проводиться для прийняття адміністративних рішень:

### Мотиваційна

- Результат оцінювання сам по собі є важливим мотивом поведінки, а виявлення сильних працівників дозволяє адміністрації об'єктивно їх винагороджувати.



Встановлення об'єкту оцінювання



Встановлення критеріїв оцінювання



Вимірювання досягнутих показників діяльності результатів

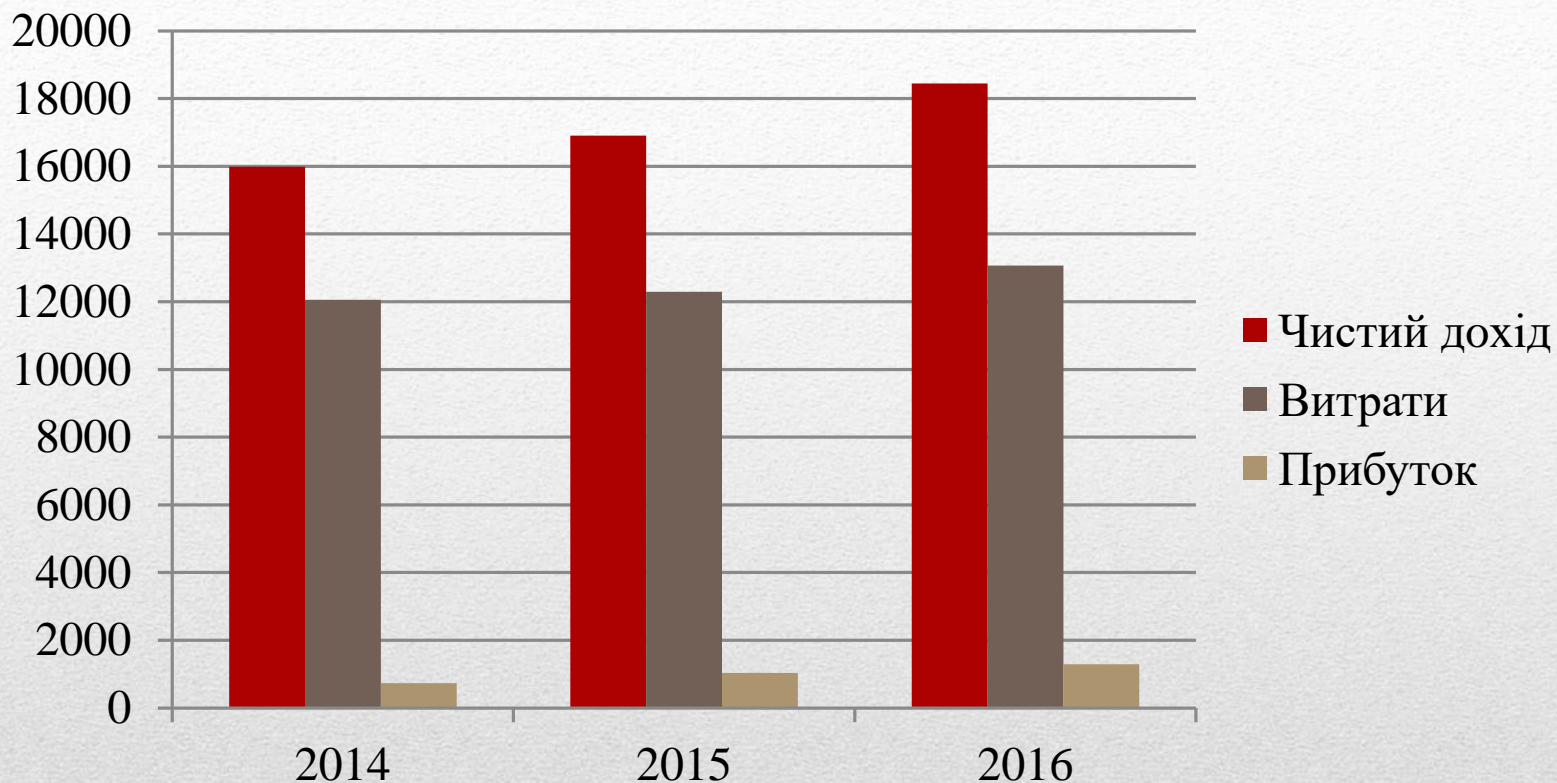
**Основні цілі оцінювання ефективності праці**

**Процес оцінювання ефективності праці персоналу**

Показник	Коротка характеристика
Скорочена назва:	ПАТ «Козятинський м'ясокомбінат»
ЄДРПОУ:	00443111
Юридична адреса:	вул. Довженка, 33, м.Козятин,Козятинський р-н, Вінницька обл., 22102
Зареєстрований:	Реєстраційна служба Козятинського міськрайонного управління юстиції Вінницької області, 06.04.2000
КОАТУУ:	510500000 ( р-н)
Галузева належність (1-3):	10.11,10.13, 10.89
Керівник:	Зікрань Михайло Михайлович, Голова правління, тел.: 04342-2-22-42
Контактна особа:	Бридько Ольга Яківна

**ПАТ «Козятинський м'ясокомбінат».**  
**Офіційна інформація**





## **Аналіз основних показників господарської діяльності, тис.грн.**

---



**Аналіз рентабельності ПАТ «Козятинський м`ясокомбінат», %**

**Динаміка змін активів підприємства по роках, тис. грн.**

Показник	Роки			Відхилення	
	2014	2015	2016	абсол, +,-	Відносне, %
Коефіцієнт поточної ліквідності підприємства	2,1	2,0	1,4	-0,6	70,0
Коефіцієнт платоспроможності підприємства	2,9	2,7	2,6	-0,1	96,3
Коефіцієнт фінансової незалежності	0,7	0,7	0,7	-	



**Фінансові показники що характеризують діяльність ПАТ «Козятинський м`ясокомбінат»**

показники	2014	2015	2016	Відхилення	
				Абсолютне , +,-	Відносне, %
Матеріальні витрати	6803,0	6194,0	6917,0	723,0	111,7
Витрати на оплату праці	3575,0	4496,0	4572,0	76,0	101,7
Відрахування на соц. заходи	1322,0	1729,0	1760,0	31,0	101,8
Амортизація	241,0	230,0	307,0	77,0	133,5
Інші витрати	99,0	245,0	276,0	31,0	112,7

## Аналіз операційних витрат, тис.грн.



# Показники використання персоналу підприємства

Показники	Роки			Темп приросту, %
	2014	2015	2016	2016/ 2014
Фонд робочого часу, всього, люд-годин	773958,0	727698,0	710078,0	-8,25
Відпрацьовано всього, люд-годин	642914,0	596125,0	547061,0	-14,91
Кількість днів, відпрацьованих 1 працівником	203	195	188	-7,66
Середня тривалість робочого дня, годин	8,0	8,0	8,0	0,00
Річний фонд оплати праці, тис.грн.	4384,3	5463,0	5676,0	29,46
Середня заробітна плата 1 працівника, грн.	925,0	1191,8	1299,5	40,49
Продуктивність праці, тис.грн./чол.				
– одного працівника	32,0	51,2	44,7	39,73
– одного робітника	47,1	74,9	64,5	36,94
Середньоденна продуктивність праці, тис.грн./чол-день				
– одного працівника	0,2	0,3	0,2	51,32
– одного робітника	0,2	0,4	0,3	48,30
Коефіцієнт використання робочого часу працівників	0,831	0,819	0,770	-7,25
Зарплатовіддача, грн./грн.	2,88	3,58	2,87	-0,54

Найменування фактору	Базисний 2015	Звітний 2016	Розрахунок	Розмір впливу, тис. грн.
Питома вага робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу	0,780	0,784	$(0,784-0,779) \times 237 \times 8,0 \times 2,67$	20,25
Кількість (число) відпрацьованих робітниками днів, дн.	237	280	$(280-237) \times 0,784 \times 8,0 \times 2,67$	720,09
Середня тривалість робочого дня, год.	8,0	8,0	$(8,0-8,0) \times 0,784 \times 280 \times 2,67$	—
Середньогодинна продуктивність праці одного робітника, грн.	2,67	2,19	$(2,19-2,67) \times 0,784 \times 280 \times 8,0$	-842,96
Усього				-102,62

## Факторний аналіз продуктивності праці одного працюючого

<b>Сильні сторони</b>	<b>Слабкі сторони</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Позитивний імідж</li><li>2. Напрацьовані схеми постачання сировини і збуту</li><li>3. Висококваліфіковані кадри</li><li>4. Участь і перемога на конкурсах</li><li>5. Багаторічний досвід роботи на ринку</li><li>6. Постійна клієнтська база</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Неefективна система управління кадрами</li><li>2. Зношеності основних фондів</li><li>3. Енергозалежність виробництва</li><li>4. Висока собівартість продукції</li><li>5. Високий рівень податків</li><li>6. Митні бар'єри</li><li>7. Недостатній фінансовий потенціал</li></ol>
<b>Можливості</b>	<b>Загрози</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Покращення зв'язків країни з ЄС та розширення ринків експорту шляхом впровадження міжнародних стандартів якості</li><li>2. Скорочення термінів виробництва товарів</li><li>3. Вдосконалення системи автоматизації та виробництва</li><li>4. Розробка власних антикризових заходів</li><li>5. Залучення зовнішніх інвестицій для збільшення власних оборотних коштів і модернізації виробництва</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Відтік кваліфікованих кадрів</li><li>2. Поява нових конкурентів у тому числі і з-за кордону</li><li>3. Скорочення замовлень через політичну нестабільність, інфляцію та зменшення купівельної спроможності населення</li><li>4. Здороження ресурсів для виробництва</li><li>5. Висока вартість кредитних ресурсів</li></ol>



## **SWOT-аналіз ПАТ «Козятинський м'ясокомбінат»**

# Матриця SWOT-аналізу підприємства

Зовнішні фактори Внутрішні фактори	Можливості О	Загрози Т
<b>Сильні сторони S</b>	<p>Маючи потужну матеріальну та конс-трукторську базу та орієтуючись на нові вимоги ринку та споживачів, ПАТ «Козятинський м'ясокомбінат» має сприятливе поле для вдосконалення систем автоматизації та виробництва. При вдосконаленні технологій та впровадженні нових стандартів якості, прогресивних способів та методів підприємство має потенціал для скорочення термінів виробництва товарів.</p> <p>Маючи потужну кадрову базу підприємство для розробки антикризових заходів має можливість залучити кваліфікованих фахівців.</p>	<p>Багаторічний досвід роботи на ринку м'ясопереробки забезпечує ПАТ «Козятинський м'ясокомбінат» стійкі позиції у порівнянні з конкурентами. Співпраця з постійними замовниками сприяє підписанню нових договорів про співробітництво, а отже, отриманню замовлень, забезпечуючи при цьому завантаження та безперервність виробництва.</p>
<b>Слабкі сторони W</b>	<p>Знос основних фондів підприємства неминуче призводить до зменшення продуктивності праці і якості продукції. Компенсація високого рівня податків можлива за рахунок власних коштів ПАТ «Козятинський м'ясокомбінат». Для того щоб залишатись конкурентоспроможним (мати стабільні позиції на ринку), підприємство повинно намагатись залучати зовнішні інвестиції та за рахунок власних коштів покращувати свій слабкий фінансовий стан.</p>	<p>Для покращення кредитних відносин необхідні певні умови. Підприємство має матеріально гарантувати кредиту виконання кредитних зобов'язань – мати грошові чи товарно-матеріальні цінності. Основні фонди підприємства, які мають високий рівень зносу, не можуть виступати гарантами кредитування або ж сприяти здешевленню процентної ставки по кредиту. Щорічне збільшення собівартості продукції відповідним чином відображається на збільшенні вартості готової продукції, що звичайно призводить до зменшення пакету замовлень.</p>

Найменування заходу	Виконавці	Терміни впровадження	Витрати, тис. грн.	Економічний ефект, тис. грн.	Інші (додаткові) результати	Посилання на розрахунок
Запровадження продуктивної стратегії управління працею	Заст. директора з економіки та управління	6 міс.	16,8	1827,7	Соціальний ефект	Стор. 74
Вдосконалення структури управління	Генеральний директор	3 міс.	42,0	184,8-42,0=142,8	Уникнення дублювання, підвищення ефективності роботи	Стор.38, табл.2.6 та стор. 79
Покращення трудової дисципліни	Адміністрація підприємства	1 рік.	10,0	62,3	Підвищення продуктивності праці	Стор.80
Разом:			68,8	2032,8		

Термін окупності 0,03 роки

## Загальний план рекомендацій та пропозицій



## Алгоритм формування моделі мотивації працівників



**Графік моделювання чутливості чистого фінансового результату ПАТ «Козятинський м'ясокомбінат» залежно від зміни продуктивності праці**

## ВИСНОВКИ

Таким чином, ретельна розробка та обґрунтування базової стратегії розвитку підприємства в умовах нестабільності економіки України, наопрацювання дієвих рекомендацій з підвищення ефективності управління працею персоналу на підприємстві та моделювання очікуваних результатів дає реальну можливість для вдосконалення системи мотивації підвищення ефективності праці на підприємстві в сучасних умовах, а саме: спрямувати увагу на економічне стимулювання працівників (підвищити оклади з урахуванням нового навантаження та стресових умов праці; зробити премії діючим інструментом стимулювання; створити соціальний пакет за принципом "кафетерія", тобто надати співробітникам можливість вибору пільг); активно використовувати соціально-психологічні методи в управлінні стимулюванням персоналу (підтримка сприятливого клімату в колективі; розвиток системи управління конфліктами; формування і розвиток організаційної культури).



