

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Навчально - науковий інститут бізнесу і менеджменту

Кафедра організації виробництва, бізнесу та менеджменту

КИРІОХІНА НАТАЛІЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 331.56

**Реферат
дипломної магістерської роботи**

**Удосконалення організації використання трудових ресурсів в
підприємстві**

*спеціальності 073 «Менеджмент»
(освітньо-професійна програма «Менеджмент і адміністрування»)*

Харків – 2018

Дипломна магістерська робота є рукописом.

Робота виконана в Харківському національному технічному університеті сільського господарства імені Петра Василенка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат економічних наук,
доцент,
Орел Анна Миколаївна,
Харківський національний
технічний університет
сільського господарства імені
Петра Василенка, старший
викладач кафедри організації
виробництва, бізнесу та
менеджменту

Захист відбудеться 17 грудня 2018 р. на засіданні
екзаменаційної комісії у ХНТУСГ за адресою: 61002,
м. Харків, вул. Алчевських, 44, ауд. 105

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИПЛОМНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

Актуальність теми. Економіка в Україні в даний час переживає дуже складний період, криза охопила всі галузі національної економіки, не обійшла і сільське господарство, де також має місце значний спад виробництва, що призводить до погіршення матеріально-технічного постачання сільського господарства та зниження рівня оплати праці працівників. Це в свою чергу має значний вплив на ефективність здійснення виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств, а тому проблемні питання, що підіймаються в даній дипломній магістерській роботі є достатньо актуальними.

Підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва і результати праці залежать від рівня кваліфікації кадрів і використання трудових ресурсів. Без підвищення ефективності їх використання неможливе вирішення економічних завдань в національній економіці в цілому та аграрному секторі зокрема.

Тож, сучасні економічні умови вимагають проведення змін в управлінських підходах до організації праці в сільськогосподарських підприємствах. Наразі головними негативними факторами, які впливають на сільськогосподарську промисловість, є: демографічний фактор - молоде покоління переїжджає жити до міст; екологічний фактор - важка екологічна ситуація впливає як на природу, так і на людей; природні і кліматичні фактори - зміни погодних умов.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день питаннями, що присвячені поліпшенню використання трудових ресурсів в аграрній сфері, займаються такі вчені: О. Антипов, В. Гриньова, Г. Дібніс, Є. Качан, О. Крушельницька, Д. Мельничук, Г. Осовська,

В. Пономаренко, О. Пушкар, А. Шегда, Г. Щокін, Д. Шушпанов, Грішнова О, Марущак, В. Шибанін, В. Рябокони, Соболева, Н. Гураль, В. Смирнов та інші. Проте зміни, що відбуваються в зовнішньому середовищі формують нові спірні питання даної проблематики.

Метою дослідження дипломної магістерської роботи є обґрунтування напрямів удосконалення організації використання трудових ресурсів в підприємстві в сучасних економічних умовах.

Для досягнення поставленої мети були поставлені і вирішені наступні **завдання**:

- вивчення літератури з питань формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств в Україні;
- визначення основних чинників мотивації аграрної праці;
- проведення аналізу організаційно-економічної характеристики підприємства;
- дослідити якісний склад та рух робочої сили на підприємстві і ефективності її використання з використанням факторного аналізу;
- обґрунтування шляхів поліпшення використання трудових ресурсів;
- оцінка можливостей господарства щодо впровадження запропонованих стратегічних рішень;
- обґрунтування ефективної системи мотивації праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес організації використання трудових ресурсів в підприємстві.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних засад удосконалення організації використання трудових ресурсів в підприємстві.

Методи дослідження базуються на класичній економічній теорії, працях основоположників економічної науки, законодавчих актах, урядових рішеннях, матеріалів

органів управління агропромисловим комплексом. В процесі дослідження використовувались такі методи: абстрактно-логічний; графічний; розрахунково-конструктивний; статистико-економічний; системного та порівняльного аналізу, матричні методи стратегічного аналізу та ін. Достовірність отриманих результатів, висновків і пропозицій підтверджується розрахунками, застосуванням значного фактичного матеріалу.

Інформаційною базою досліджень були матеріали Державної служби статистики України, нормативні акти України, спеціальна економічна література, літературні джерела з агробізнесу, менеджменту в сільському господарстві, дані річних звітів Приватної агропромислової фірми «Воля», довідково-інформаційні матеріали, фахові літературні й інші джерела.

Наукова новизна одержаних результатів дипломної магістерської роботи полягає в теоретично-методичному обґрунтуванні та прикладному опрацюванні складових системи ефективної організації використання трудових ресурсів в підприємстві. А саме: удосконалено:

- формування механізму підвищення ефективності використання трудових ресурсів в підприємстві шляхом орієнтації на диверсифікацію діяльності підприємства; набуло подальшого розвитку:
- обґрунтовано вплив факторів на забезпечення потреби в кадрах, які якісно і кількісно відповідають обсягу завдань;
- запропонована ефективна система мотивації праці на підприємстві ;
- виявлення внутрішньогосподарських резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу з метою покращення конкурентоспроможності підприємства на основі стратегічного управління.

Практичне значення одержаних результатів.

Магістерська робота виконана на замовлення підприємства. Практичне значення має запропонований напрямок диверсифікації діяльності даного підприємства, що в перспективі дозволить збільшити як обсяги отриманого прибутку підприємства так і доходи працівників підприємства. Особливої уваги заслуговують пропозиції автора, робота складається із вступу, щодо покращення мотивації праці.

Апробація результатів дослідження. Найважливіші результати досліджень, основні положення, висновки та пропозиції автором магістерської роботи були представлені на міжнародних науково-практичних конференціях молодих вчених, аспірантів, магістрів та студентів. Результати досліджень опубліковані в матеріалах ІХ Міжнародної науково-практичної конференції «Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи» (Харків, ХНТУСХ, 2018 р.) та в матеріалах Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції VI «Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії» (31 липня 2018 року).

Структура та обсяг роботи. Магістерська трьох розділів (теоретичний, аналітико - дослідницький та проектно-рекомендаційний), висновків, списку використаних джерел та додатків. Вона виконана на 102 сторінках комп'ютерного тексту, містить 22 таблиці та 5 рисунків. Список використаних джерел налічує 83 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИПЛОМНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У першому розділі «Трудовий потенціал та мотивація праці сільського населення: теоретичні основи та сучасний стан» розглянуто: поняття «людський капітал на селі», його наукові основи, сучасний стан та проблеми розвитку. приділену увагу питанням мотивації аграрної праці та розглянуто сучасний стан ринку аграрної праці в Україні.

У другому розділі «Сучасний стан використання трудових ресурсів господарській організації» розглянуто організаційно-економічну характеристику підприємства, проведено аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами та показників якісного складу та руху робочої сили на підприємстві і ефективності її використання.

У третьому розділі «Резерви поліпшення використання трудових ресурсів у господарській організації» запропоновані шляхи поліпшення використання трудових ресурсів та підвищення організації використання трудових ресурсів в підприємстві, що досліджувалося, представлена ефективна система мотивації праці на підприємстві

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено теоретичне узагальнення аспектів удосконалення організації використання трудових ресурсів в підприємстві, визначено резерви поліпшення використання трудових ресурсів у господарській організації. За результатами дослідження зроблені наступні висновки теоретичного, методичного та прикладного характеру:

1. Трудовий потенціал підприємства – сукупність потенційних можливостей людей що працюють на підприємстві використовувати свою працю та здібності з метою забезпечення господарської діяльності на основі раціонального поєднання в часі і просторі інших видів ресурсів.

За результатами проведених досліджень встановили, що наразі ринок праці аграрної сфери необхідно регулювати шляхом підвищення оплати праці - це дозволить не тільки підвищити зайнятість корінного населення, але і повернути в економіку галузі тих жителів, які в даний час поїхали на заробітки в інші міста, на північ - тобто туди, де роботодавець пропонує вигідніші умови оплати.

2. Питання мотивації праці працівників аграрного сектору не втрачає своєї актуальності і в сучасних економічних умовах, що загострюється диспаритетом цін в галузях народного господарства, інфляцією та нестабільною ситуацією. Проте, саме вдала мотивація здатна окрилити працівників та забезпечити як зростання продуктивності, так і підвищення рівня якості виробництва та зниження ресурсомісткості, що в свою чергу безпосередньо впливає на ефективність діяльності аграрних підприємств. На даний момент рівень оплати в нашій країні не виправдано низький. Отже, щоб мотивація праці розвивала аграрні

підприємства, її величина повинна бути тісно пов'язана з факторами і показниками ефективності виробництва. Для того, щоб підвищити рівень мотивації праці треба також відмовитися від технократичного менеджменту, надати перевагу принципам “людських відносин”, коли працівники беруть участь в управлінні підприємством, а також у розподілі доходів.

3. Базою для поглибленого дослідження обрано конкретне сільськогосподарське підприємство та досліджено його фактичні та потенційні можливості розвитку ефективності використання ресурсного потенціалу.

За результатами досліджень, визначили, що на даний момент господарство потребує негайних заходів з підвищення ефективності функціонування та створення умов для розширеного відтворення. Щоб збільшити прибуток внаслідок науково обґрунтованого процесу виробництва сільськогосподарської продукції треба придбати додаткові засоби виробництва, використовувати інтенсивні сорти, для розширення асортименту виробництва тощо.

Проаналізувавши динаміку показників інтенсифікації сільськогосподарського виробництва варто відмітити тенденцію до зниження кількості. Однак у 2017 році у порівнянні з 2015 роком спостерігається зниження середньорічної вартості основних і оборотних засобів в розрахунку на 100 га с.- г. угідь на 303,92 тис. грн, а розмір поточних виробничих витрат у розрахунку на 100 га с.-г. угідь знизився на 10,81 тис. грн, що є позитивним явищем та свідчить про більш економне витрачання виробничих запасів, зниження додаткових виробничих витрат. В порівнянні з попереднім 2015 роком поточні витрати зросли на 6,98 тис. грн, що призвело до зростання витрат на 100 га сільськогосподарських угідь та зниження вартості валової

продукції в спів ставних цінах у розрахунку на 100 грн поточних виробничих витрат до рівня 58,14 грн. Для підвищення норми прибутку та показників інтенсифікації цілому в підприємстві необхідно забезпечувати зниження витрат на виробництво і реалізацію продукції; відповідність рівня ринкових цін на продукцію; збільшення маси прибутку при тій самій величині авансованого капіталу.

4. . Проаналізувавши вікову структуру робітників на даному підприємстві, можна зробити висновок, що найбільша кількість працівників (9, 10, 7 чоловік) за досліджуваний період з 2015 по 2017 рік відноситься до групи віком від 31 до 40 р. За середніми показниками структура лишається постійною за аналітичний період. Отже, середній вік робітників – 31-40 років у 2017 р., порівняно із 2015 роком, скоротився на 77,7.%, але кількість робітників вікового складу досі становить від 41-50 років, і це засвідчує про «старіння» кадрів. Статевий склад робітників сільського господарства майже незмінний за весь досліджений період, кількість жінок у колективі менша за кількість чоловіків.

Щоб збільшити продуктивність праці потрібно забезпечити підприємство кваліфікованим персоналом, що здатний успішно використовувати ресурси на виробництві, покращувати технології ,вводити новітні форми організації і оплати праці основані на досягненнях технічного прогресу. Загалом підприємство забезпечено достатньою кількістю робочої сили, у працездатному не пенсійному віці, всі працівники мають достатній рівень знань та очолюють посади відповідно до свого ступеня освіти.

5. Основними способами поліпшення використання трудових ресурсів є:

- розвиток допоміжних промислових виробництв та ремесел;

- вдосконалення структури виробництва та її науково-технічного оновлення;
- покращення економічних стимулів для працівників;
- розвиток підприємницької діяльності;
- зміна відносин власності та розвиток особистого допоміжного виробництва;
- покращення підготовки та перепідготовки кадрів;
- поліпшення соціальних умов працівників;
- з урахуванням регіональних та промислових умов використання робочої сили.

6. В роботі запропоновано та обґрунтовано вибір мотиваційних стратегій: стратегія мотивації, орієнтована на зв'язок з місією і цілями організації; стратегія підтримки зарплати на рівні вимог ринку праці; стратегія мотивації, яка обумовлює позитивний образ організації в зовнішньому середовищі; стратегія мотивації, орієнтована на підвищення якості; стратегія мотивації, орієнтована на розвиток персоналу; стратегія мотивації, орієнтована на інноваційну активність організації та персоналу; стратегія мотивації, що забезпечує рух персоналу в зв'язку з потребами організації; стратегія мотивації, що забезпечує ефективну диференціацію винагороди персоналу.

На нашу думку, найкращою стратегією для підприємства є стратегія мотивації, що забезпечує ефективну диференціацію винагороди персоналу. Стратегія орієнтована на зміцнення соціального миру в організації, розвиток співпраці на основі наступних принципів: оплачуватися повинна робота і пов'язана з нею відповідальність, а не посада; стимулювання і заохочення особливо талановитих працівників через систему спеціальних премій; міжгрупова диференціація винагороди повинна стосуватися не тільки величини винагороди, а й його структури, що дозволить врахувати специфіку змісту

робіт. Тому, що матеріальна мотивація (винагорода) персоналу – це потужний інструмент стимулювання співробітників до досягнення цілей фірми. Так як робота - це в першу чергу джерело доходу для людини, то грамотна фінансова мотивація може значно поліпшити показники співробітників.

7. Система мотивації персоналу на підприємстві - це пріоритетне завдання сучасного управлінця, який прагне організувати максимально ефективний процес роботи свого підприємства. Ми виділили принципи формування системи мотивації та стимулювання персоналу організації:

- комплексний і несуперечливий характер мотиваційних впливів. Система управління персоналом є основою формування і посилення мотивації працівників;

- застосування стимулів, що відносяться до типів спонукання і винагороду при мінімізації примусу до праці. Оптимізація несприятливих гігієнічних факторів, подолання відчуження праці;

- диференціація методів мотиваційних впливів на різні категорії і групи персоналу

- безперервний розвиток і вдосконалення методів стимулювання;

- облік структури мотивів працівників, ступеня задоволення їхніх потреб та інтересів. Прагнення до гармонізації інтересів працівників і інтересів організації. Для створення ефективної системи мотивації персоналу необхідно враховувати ряд вимог:

- 1) об'єктивність: розмір винагороди працівника має визначатися на основі об'єктивної оцінки результатів його праці;

- 2) передбачуваність: працівник повинен знати, яку винагороду він отримає в залежності від результатів своєї праці;

3)адекватність: винагорода повинна бути адекватно трудовому внеску кожного працівника в результаті діяльності всього колективу, його досвіду і рівню кваліфікації;

4)своєчасність: винагорода повинна слідувати за досягненням результату;

5)значимість: винагорода повинна бути для співробітника значущим.

Недотримання зазначених вище вимог може мати демотивувальний ефект і знижувати ефективність роботи працівників підприємства.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИПЛОМНОЇ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

1. Кирюхіна Н. Складові системи мотивації праці в аграрному секторі / Н. Кирюхіна, Р. Ольшанський // Міжнародна науково-практична інтернет-конференція VI / ["Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії"], (Переяслав –Хмельницький 31 липня 2018 р.) / Державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди, 2018 – с. 38
2. Кирюхіна Н.О. Напрями вдосконалення використання трудових ресурсів / Н.О. Кирюхіна // Матеріали ІХ міжнародної науково-практичної конференції [«Ринкова трансформація економіки: стан, проблеми, перспективи»]. – Харків, ХНТУСХ ім. П. Василенка, 2018. – С. 136-138

АНОТАЦІЯ***Кирюхіна Н.О. Удосконалення організації використання трудових ресурсів в***

В дипломній магістерській роботі досліджуються питання удосконалення використання трудових ресурсів в сільськогосподарських підприємствах. Автор проаналізував сучасний стан використання трудових ресурсів у господарській діяльності та чинники що впливають на показники ефективності. Особлива увага приділена аналізу показників якісного складу та руху робочої сили на підприємстві, що досліджувалося і ефективності її використання. За результатами здійснених досліджень визначені резерви поліпшення використання трудових ресурсів у підприємстві, запропоновані шляхи поліпшення використання трудових ресурсів та запропонований вдосконалений мотиваційний механізм.

Ключові слова: трудові ресурси, мотивація праці, продуктивність праці, підприємство, людський капітал.

ABSTRACT***Kiryukhina N.A. Improvement of the organization of the use of labor resources in the enterprise***

In diploma master's degree work the issues of improving the use of labor resources in agricultural enterprises are studied. The author has analyzed the current state of employment of labor resources in the economic activity and the factors influencing the performance indicators. Particular attention is paid to the analysis of the indicators of qualitative composition and labor movement at the enterprise, which was investigated and the effectiveness of its use. According to the results of the research, reserves have been identified for improving the use of labor resources in the enterprise, proposed ways to improve the use of labor resources and the proposed improved motivational mechanism. *Key words: labor resources, labor motivation, productivity of labor, enterprise, human capital.*

Комп'ютерний набір і верстка
Н.О. Кирюхіна

Підп. до друку 05.11.2018. Формат 60x84 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Друк
офсетний.
Ум. друк. арк. 0,9. Обл.-вид.арк.0,9. Тираж 10 прим.
Замовлення № __

Надруковано в КП «Міська друкарня»
61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44
Свідоцтво про державну реєстрацію:
серія ДК № 3613 від 29.10.2009р.