

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет економіки та менеджменту

(повна назва факультету)

менеджменту та адміністрування

(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

бакалавр

(назва освітнього ступеня)

на тему: Удосконалення організації праці персоналу підприємства,
на прикладі ТОВ «ВКП «Ватра»

Виконав: студент 4 курсу, групи БМ-41
спеціальності 073 «Менеджмент»

(шифр і назва спеціальності)

(підпис)

Регейло Д. П.

(прізвище та ініціали)

Керівник

(підпис)

Кужда Т. І.

(прізвище та ініціали)

Нормоконтроль

(підпис)

Мосій О. Б.

(прізвище та ініціали)

Завідувач кафедри

(підпис)

Сороківська О. А.

(прізвище та ініціали)

Рецензент

(підпис)

Владимир О. М.

(прізвище та ініціали)

Тернопіль
2023

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет _____ економіки та менеджменту
(повна назва факультету)

Кафедра _____ менеджменту та адміністрування
(повна назва кафедри)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Сороківська О.А.
(підпис) (прізвище та ініціали)

« » 2023 р.

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ**

на здобуття освітнього ступеня _____ бакалавр
(назва освітнього ступеня)

за спеціальністю _____ 073 “Менеджмент”
(шифр і назва спеціальності)

студенту _____ Регейло Дарини Петрівни
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи _____ Удосконалення організації праці персоналу підприємства,
на прикладі ТОВ «ВКП «Ватра»

Керівник роботи _____ к.е.н., доц. Кужда Т. І.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Затверджені наказом ректора від «23» _____ січня _____ 2023 року № 4/7-49

2. Термін подання студентом завершеної роботи _____

3. Вихідні дані до роботи _____ фінансова звітність, звітність з праці та персоналу
світлотехнічного підприємства

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

1. Теоретичні засади організації праці персоналу підприємства

2. Аналізування процесу організації праці персоналу ТОВ “ВКП “Ватра”

3. Шляхи покращення процесу організації праці персоналу ТОВ “ВКП “Ватра”

4. Безпека життєдіяльності та охорона праці

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

рисунки: основні напрямки удосконалення організування праці трудового колективу

підприємства; зображення торговельної марки ТОВ “ВКП “Ватра”; управлінська

організаційна структура досліджуваного товариства; організаційна структура виробництва

досліджуваного ТОВ “ВКП “Ватра”; структура обсягів реалізації світлотехнічної продукції у

2022 р.; проектна структура для організації робіт проекту випуску нового освітлювального

приладу на ТОВ “ВКП “Ватра”; зведений сітковий графік розробки ПКД нового виду

освітлювального приладу; таблиці: види та характеристика світлотехнічної продукції

ТОВ “ВКП “Ватра”; основні показники господарської діяльності ТОВ “ВКП “Ватра” у 2021-

2022 рр.; динаміка персоналу ТОВ “ВКП “Ватра” за категоріями у 2021-2022 рр.; динаміка

використання робочого часу ТОВ “ВКП “Ватра” у 2021-2022 рр.; основні показники

організації праці на виробничих дільницях ТОВ “ВКП “Ватра” за робочу зміну; кошторис

реалізації проекту випуску нового виду вибухозахисного ОП на ТОВ “ВКП “Ватра” та ін.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Нормоконтроль	к.е.н., доц. Мосій О. Б.		
Безпека життєдіяльності, основи охорони праці	к.т.н., доц. Окіпний І. Б.		

7. Дата видачі завдання 23.01.2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вступ	лютий	виконано
2.	Розділ 1. Теоретичні засади організації праці персоналу підприємства	лютий	виконано
3.	1.1. Сутність організування праці персоналу на підприємстві	лютий	виконано
4.	1.2. Напрямки удосконалення організації праці трудового колективу	березень	виконано
5.	Розділ 2. Аналізування процесу організації праці персоналу ТОВ "ВКП "Ватра"	березень	виконано
6.	2.1. Загальна характеристика господарської діяльності ТОВ "ВКП "Ватра"	березень	виконано
7.	2.2. Аналіз процесу організування праці персоналу світлотехнічного підприємства	квітень	виконано
8.	Розділ 3. Шляхи покращення процесу організації праці персоналу ТОВ "ВКП "Ватра"	квітень	виконано
9.	3.1. Удосконалення процесу організації праці персоналу ТОВ "ВКП "Ватра" в процесі підготовки та випуску світлотехнічної продукції	квітень	виконано
10.	3.2. Покращення процесу організації праці персоналу на основі управління витратами робочого часу на виконання виробних операцій	травень	виконано
11.	Розділ 4. Безпека життєдіяльності, основи охорони праці	травень	виконано
12.	4.1. Психологічні причини нещасних випадків і травматизму	травень	виконано
13.	4.2. Компонівка приміщення та обладнання цеху у відповідності з вимогами техніки безпеки, санітарних та пожежних вимог	червень	виконано
14.	Висновки	червень	виконано

Студент

_____ (підпис)

Регейло Д. П.

_____ (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ (підпис)

Кужда Т. І.

_____ (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Регейло Д. П. Удосконалення організації праці персоналу підприємства, на прикладі ТОВ «ВКП «Ватра».

Кваліфікаційна робота бакалавра: 66 сторінок, 7 рисунків, 17 таблиць, 3 додатки, 22 літературні джерела.

Предмет дослідження – система організації праці персоналу світлотехнічного підприємства.

Об’єкт дослідження – світлотехнічне підприємство ТОВ «ВКП «Ватра».

Метою роботи є розроблення практичних рекомендацій щодо покращення організації праці персоналу на ТОВ «ВКП «Ватра».

Методи дослідження – групування, систематизації та узагальнення даних, графічні, динамічні ряди та аналіз тенденцій розвитку, порівняння, фінансові, фотографія робочого часу.

Запропоновано удосконалення процесу організації праці персоналу ТОВ «ВКП «Ватра» в процесі підготовки та випуску світлотехнічної продукції через застосування графіка Ганта та сіткових графіків. Надано рекомендації із покращення процесу організації праці персоналу на основі використання «фотографії робочого часу» та управління витратами робочого часу на виконання виробних операцій.

Результати дослідження можуть бути впроваджені у роботу ТОВ «ВКП «Ватра».

Ключові слова: організація праці персоналу, організаційна структура управління, поділ праці, кооперація та спеціалізація праці, освітлювальні прилади, нормування праці, фотографія робочого часу, трудова дисципліна.

SUMMARY

Reheilo D. P. Improvement of an enterprise staff activity organization (LLC Corporation “Vatra” as a case study).

Qualifying bachelor work consists of 66 pages, 7 figures, 17 tables, 3 additions, and 22 references.

The subject of investigation is the labor organization of the light engineering enterprise.

The object of investigation is the light engineering enterprise VKP “Vatra” LLC.

The aim of the work is to develop the practical recommendations for improving labor organization of the VKP “Vatra” LLC.

The results are obtained with the following research methods: grouping, data systematization and generalization, graphic, dynamic series and trend analysis, comparison, financial, and working hours tracking picture.

It was proposed to improve the labour organization of the VKP Vatra LLC in the process of preparing and releasing lighting products through the use of Gantt charts and grid charts. Recommendations have been provided for improving the labour organization based on the “working hours tracking picture” and managing working time costs of production operations.

The research results could be implemented at the VKP Vatra LLC.

Key words: labour organization, organizational structure, labour division, labour cooperation and specialization, lighting products, labour rationing, working hours tracking picture, and labour discipline.

ЗМІСТ

Вступ.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	
1.1. Сутність організування праці персоналу на підприємстві.....	9
1.2. Напрямки удосконалення організації праці трудового колективу	16
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗУВАННЯ ПРОЦЕСУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ “ВКП “ВАТРА”	
2.1. Загальна характеристика господарської діяльності ТОВ “ВКП “Ватра”	22
2.2. Аналіз процесу організування праці персоналу світлотехнічного підприємства	31
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ “ВКП “ВАТРА”	
3.1. Удосконалення процесу організації праці персоналу ТОВ “ВКП “Ватра” в процесі підготовки та випуску світлотехнічної продукції.....	41
3.2. Покращення процесу організації праці персоналу на основі управління витратами робочого часу на виконання виробних операцій	51
РОЗДІЛ 4. БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ	
4.1. Психологічні причини нещасних випадків і травматизму.....	57
4.2. Компоновка приміщення та обладнання цеху у відповідності з вимогами техніки безпеки, санітарних та пожежних вимог	59
Висновки.....	62
Бібліографія	65
Додатки	67

ВСТУП

Актуальність теми бакалаврської роботи пов'язана із удосконаленням системи організування праці на виробничих підприємствах різних організаційно-правових форм. Формування раціональної та ефективної системи організації праці персоналу впливає на показники господарської діяльності виробничого підприємства, зростання продуктивності праці, скорочення непродуктивних виробничих витрат та втрат часу, покращення кооперації праці персоналу, удосконалення спеціалізації праці, покращення дисципліни у трудовому колективі, швидке реагування виробничого підприємства на зміни зовнішнього середовища та зростання його конкурентоспроможності у довгостроковій перспективі. Для підвищення ефективності організування праці персоналу впроваджують різноманітні організаційно-технічні заходи, використовують успішні вітчизняні та зарубіжні методи та практики, принципи та форми адаптовані до соціально-економічних, правових умов функціонування виробничого підприємства.

Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є пошук шляхів удосконалення системи організації праці персоналу підприємства, на прикладі ТОВ «ВКП «Ватра».

Об'єктом дослідження виступає світлотехнічне підприємство, а предметом дослідження – система організація праці персоналу підприємства на досліджуваному підприємстві.

Для досягнення поставленої мети в роботі визначено необхідність здійснення нижченаведених завдань:

- охарактеризувати сутність організування праці персоналу на підприємстві та виокремити напрямки удосконалення організації праці трудового колективу;

- дослідити господарську діяльність досліджуваного ТОВ «ВКП «Ватра» на основі системи взаємопов'язаних показників, а також вплив на зовнішнього

оточення – споживачів та конкурентів на роботу підприємства;

- здійснити аналізування процесу організування праці персоналу світлотехнічного підприємства за окремими показниками, вивчити організаційну структуру виробництва, структуру та динаміку чисельності персоналу, дослідити фактори впливу на продуктивність праці підприємства;

- вказати шляхи покращення процесу організації праці персоналу ТОВ “ВКП “Ватра” в процесі підготовки та випуску світлотехнічної продукції через застосування графіка Ганта та сіткових графіків;

- здійснити аналізування сильних, слабких сторін процесу організації праці персоналу світлотехнічного підприємства, виокремити можливості та загрози;

- надати рекомендації із покращення процесу організації праці персоналу на основі управління витратами робочого часу на виконання виробних операцій.

Для проведення дослідження у бакалаврській роботі використано такі методи: групування, систематизації та узагальнення даних, графічні, динамічні ряди та аналіз тенденцій розвитку, порівняння, фінансові, фотографія робочого часу.

Інформаційною базою бакалаврської роботи є законодавчі акти у сфері трудових відносин та праці, статистичні дані світлотехнічного підприємства, фінансова звітність ТОВ “ВКП “Ватра” за 2021-2022 рр., вітчизняні підручники щодо тематики дослідження та наукові статті.

В практичному аспекті, керівники досліджуваного ТОВ “ВКП “Ватра” можуть використати результати аналізування та дослідження для подальшого удосконалення системи організації праці персоналу світлотехнічного підприємства.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Сутність організування праці персоналу на підприємстві

Одним із важливих критеріїв забезпечення функціонування соціально-орієнтованої ринкової економіки є ефективне розроблення, створення та удосконалення системи організації праці на всіх управлінських рівнях підприємств різних організаційно-правових форм. На сьогодні, раціональна та ефективна організація праці трудового колективу є вагомим чинником зростання продуктивності праці як окремого підрозділу, так і підприємства в цілому, покращення кооперування та спеціалізації праці, скорочення виробничих витрат та втрат часу, підвищення рівня трудової дисципліни, що сприятиме своєчасному реагуванню підприємства на зміни зовнішнього середовища та зростання його конкурентоспроможності у перспективі. Для підвищення ефективності організування праці персоналу враховують фактори впливу та використовують передові вітчизняні та зарубіжні методи та практики, принципи та форми адаптовані до соціально-економічних, правових умов функціонування суб'єкту господарювання.

Визначальним фактором впливу на організацію праці персоналу є удосконалення виробничих засобів та усієї системи організації виробництва суб'єкта господарювання, яке охоплює оптимізування та координування наявних ресурсних можливостей та потенціалу за певний період часу. В цьому розумінні, система організування виробництва являється одним із засобів організування праці персоналу на підприємстві. Соціальна орієнтованість суб'єкта господарювання, яка проявляється у прагненні керівництва забезпечити належні умови праці, розвивати організаційну культуру та естетику праці, покращувати трудову дисципліну, має позитивний вплив на систему організації праці персоналу в цілому. Система організування праці

персоналу на підприємстві знаходиться під дією чинників зовнішнього і внутрішнього середовища. Внутрішніми чинниками, які впливають на організацію праці персоналу є рівень освітленості виробничих приміщень, виробничий шум, вібрування, забруднення повітря, безпечні умови праці та інші. Зовнішніми чинниками впливу на організацію праці персоналу є швидкий розвиток науково-технічного прогресу, поява нової техніки та технологій, зміни у законодавстві про працю, економічна ситуація в країні [18].

В науковій літературі можна побачити ряд трактувань поняття “організація праці”, наведених вітчизняними науковцями. Деякі підходи до розуміння терміну “організація праці” згруповано та представлено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1 – Підходи до розуміння поняття “організація праці” в науковій літературі

Автор	Трактування поняття
Решміділова С.Л., Мул Н.А., Зелена М.І.	організація праці – це сукупність процесів, які передбачають раціональне поєднання трудових ресурсів із предметами праці та засобами виробництва задля ефективного їх використання на підприємстві та отримання кількісних та якісних результатів господарської діяльності, враховуючи існуючі виробничі умови, внутрішні та зовнішні фактори впливу
Данюк В. М.	організація праці являє собою комплексний процес соціально-економічного обґрунтування оптимальних співвідношень трудових ресурсів, знарядь і предметів праці, а також належного середовища для їх ефективного використання і досягнення мети суб’єкта господарювання
Кузьмін О. Є., Хміль Ф. З., Балабанова Л. В.	організування праці – це управлінський процес організування, оптимізування та раціоналізування трудової діяльності працівників підприємства на основі прийнятих управлінських рішень, що дозволяє керуючій підсистемі підприємства отримувати високі показники продуктивності праці та господарської діяльності загалом
Виноградський М. Д. Шканова О. М.	організація праці являє собою процес приведення трудової діяльності працівників у злагоджений механізм, що визначається внутрішньою впорядкованістю, розпорядництвом, координуванням і спрямованістю взаємодії для досягнення поставлених завдань
Ваганова І. М.	організація праці – це процес поєднання підприємств-виробників із засобами виробництва з метою отримання запланованих соціально-економічних показників господарської діяльності

На нашу думку, організація праці персоналу – це набір управлінських, розпорядницько-координаційних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та безпекових заходів спрямованих на ефективне організування праці, управління та використання робочого часу, обладнання, виробничих навичок, досвіду, кваліфікації та здібностей трудового колективу з метою підвищення продуктивності праці та прибутковості суб'єкта господарювання.

Законодавчою основою регламентування організації праці в Україні виступають: Кодекс законів про працю України, Закони України “Про зайнятість населення“, “Про оплату праці”, “Про охорону праці” та інші постанови, укази в галузі праці.

Можна виокремити основні завдання організації праці персоналу на підприємстві:

- застосування оптимальних форм та методів розподілу та кооперування праці трудових ресурсів, усунення монотонності праці, підвищення змістовності та різноманітності праці персоналу;
- здійснення організування, раціоналізування устаткування та оснащення, планування робочих місць на підприємстві;
- використання ефективних форм та методів стимулювання праці (матеріальні та нематеріальні стимули та мотивація);
- раціоналізування трудових процесів, впровадження нових прийомів і методів праці на підприємстві;
- створення безпечних умов праці, гарантування безпеки робочого місця для підвищення працездатності та продуктивності праці персоналу.

Зміст організування праці персоналу розкривається через її основні складові елементи, які ще називають напрямками організації праці.

1. Першим напрямом виступає робота з кадрами, пов'язана безпосередньо із підбором, підготовкою, перепідготовкою (за виробничої потреби) і підвищенням кваліфікації працівників. Це один із найважливіших напрямків організації праці, адже ефективна робота на підприємстві залежить від якісного

та кількісного складу персоналу, його кваліфікаційних характеристик, досвіду, знань та вмінь.

2. Поділ праці на підприємстві, який являє собою процес розподілу конкретних видів трудової діяльності між працівниками, робітниками, відділами, виробничими підрозділами суб'єкту господарювання. Під час розподілу праці як відправного пункту організації праці відбувається закріплення функціональних обов'язків, ролей, завдань, видів робіт за кожним працівником та робітником певного підрозділу підприємства. Існують такі види поділу праці на підприємстві: кваліфікаційний, функціональний, професійний, технологічний, характеристики яких наведені на рисунку 1.1.

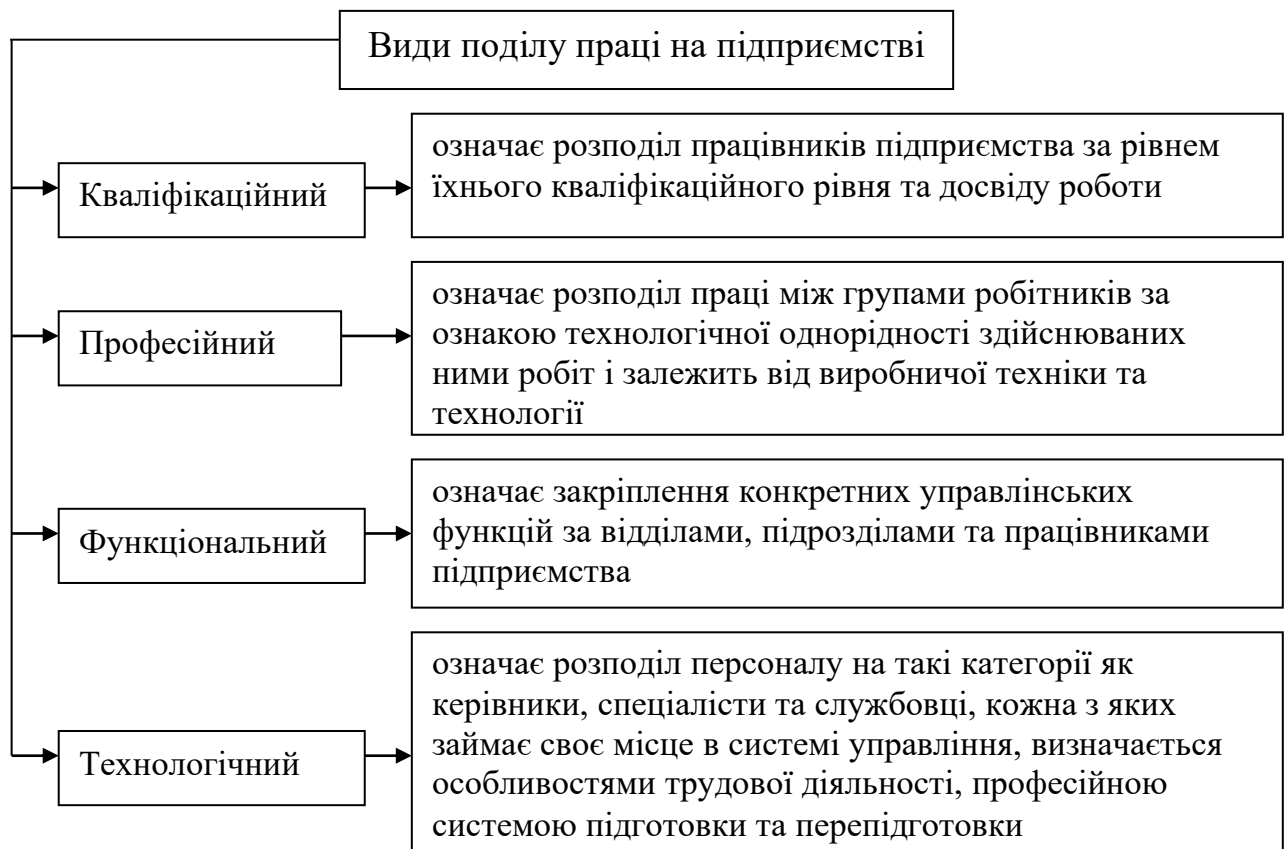


Рисунок 1.1 – Види поділу праці та їхні характеристики

3. Кооперування праці на підприємстві являє собою організовану взаємодію між працівниками, робітниками, командами, колективами, бригадами, дільницями, цехами у процесі праці, яка охоплює науково обґрунтоване розподілення працівників за певними видами трудових функцій

та робочих місць з метою підвищення ефективності виробництва та господарської діяльності підприємства загалом.

4. Організування робочих місць на підприємстві та їхнє обслуговування з метою кращого управління робочим часом. Для організації робочого місця використовують систему організаційно-технічних заходів, завдяки яким відбувається його оснащення засобами та предметами праці у чітко встановленому порядку. Для організації обслуговування робочого місця використовують процес його забезпечення знаряддями, предметами праці, необхідними для певного трудового процесу. Ефективне обслуговування робочих місць базується на впровадженні комплексу заходів:

- енергетичних, які означають забезпечення електричною енергією робочого місця, необхідними елементами виробничого процесу, такими як: стиснене повітря, пара, вода, а також обігрів виробничих підрозділів підприємства;

- транспортно-складських, які забезпечують транспортування предметів праці, сировини, матеріалів на робоче місце, а також кінцевої готової продукції та виробничих відходів на склад, їхнє зберігання, обліковування, видача зі складу;

- підготовчо-технологічних, метою яких є розподілення окремих видів робіт за робочим місцем, забезпечення робочого місця технічною документацією, інструментом та допоміжними матеріалами; проведення виробничих інструктажів;

- інструментальних, які передбачають укомплектування робочого місця інструментами, наявність пристроїв, оснащення та необхідного обладнання для виконання виробничих завдань;

- налагоджувальних, метою яких є своєчасний початок виконання робіт на робочому місці через налагодження і регулювання устаткування;

- міжремонтних, які здійснюється з метою профілактичного обслуговування виробничого устаткування;

- контрольних, метою яких є моніторинг та контролювання якості

матеріальних ресурсів, незавершеного виробництва та готової продукції;

- облікових, які призначені для обліковування виготовленої продукції, а також бракованої продукції та слугують основою для здійснення аналізування причин браку, а також розробки та впровадження заходів профілактичного характеру для забезпечення високої якості продукції [2].

5. Нормування праці на підприємстві передбачає встановлення норм трудових затрат на виготовлення продукції чи виконання робіт, операцій, контролювання міри праці, норм виробітку, норм обслуговування та норм (нормативів) чисельності працівників з метою скорочення виробничих витрат та оптимізації виробництва на підприємстві. Норми праці являють собою основу для встановлення розцінок оплати праці за одиницю виготовленої продукції, виконаної роботи, наданої послуги і є важливим компонентом визначення заробітку працівника.

6. Оптимізування режимів праці та відпочинку персоналу, яке стосується обґрунтування черговості робочого часу та часу на відпочинок протягом робочої зміни, тижня, місяця задля підтримання високої працездатності та підвищення продуктивності праці на підприємстві.

7. Раціоналізування трудових процесів, методів та прийомів праці на підприємстві на основі виявлення, аналізування, узагальнення, проектування та впровадження раціональних прийомів та методів праці на підприємстві задля скорочення затрат часу та фізичних зусиль працівника під час здійснення трудових прийомів.

8. Покращення умов праці на підприємстві, що передбачає впровадження організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та безпекових заходів, які зводять до мінімуму шкідливість виробничих процесів, важкі фізичні, психологічні навантаження. Напрямок покращення умов праці є також формування системи охорони і безпеки праці, яка відповідає встановленим вимогам та стандартам.

9. Організування оплати працівників підприємства та матеріального стимулювання праці охоплює ряд організаційно-правових засобів, орієнтованих

на закріплення системи оплати праці на підприємстві, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат персоналу підприємства.

10. Зміцнення трудової дисципліни, підвищення креативності, творчої активності та інноваційного способу мислення працівників підприємства шляхом організації навчальних курсів, тренінгів, запозичення досвіду бізнес-практик [2].

Підсумовуючи вищесказане, можна вказати, що мета організації праці персоналу розкривається через вирішення таких груп завдань господарюючого суб'єкта:

- перша група – завдання економічного характеру, які сприяють підвищенню ефективності використання фонду відпрацьованого робочого часу працівниками підприємства, зниженню рівня трудомісткості виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), покращенню використання виробничих потужностей підприємства, і як наслідок, виготовлення продукції високої якості;

- друга група – завдання організаційного характеру, які регламентують порядок та послідовність здійснення робочих завдань, гарантування умов праці для здійснення ефективної та безперервної роботи працівників підприємства, оптимізування завантаження працівників робочими завданнями, нормування праці на підприємстві, а також впровадження мотиваційних та стимулюючих заходів для працівників;

- третя група – завдання психофізіологічного характеру, спрямовані на покращення та полегшення праці, мінімізацію зайвих трудових прийомів, забезпечення психологічної сумісності між працівниками підрозділів підприємства, а також підбір працівників за певними психофізіологічними даними, потрібними для конкретного виду трудової діяльності;

- четверта група – завдання соціального характеру, метою яких є покращення соціальної складової процесу праці через надання працівникам більш змістовної та привабливої праці, формування умов для розвитку

персоналу, підвищення їхнього кваліфікаційного рівня та професійних навиків, сприяння реалізації трудової кар'єри працівників підприємства [1].

Отже, організація праці персоналу є однією із конкретних функцій менеджменту, необхідних для підвищення ефективності взаємодії персоналу підприємства із засобами виробництва задля досягнення поставлених цілей.

1.2 Напрямки удосконалення організації праці трудового колективу

У зв'язку із появою нової техніки та технологій, змінами технологічного середовища та досягненнями науково-технічного прогресу, перед кожним господарюючим суб'єктом постає питання, пов'язане із впровадженні заходів та дій спрямованих на постійне покращення організації праці трудового колективу. В основу удосконалення організації праці персоналу підприємства повинні бути закладені певні принципи, серед яких:

- комплексність, яка забезпечує вироблення комплексного рішення усіх завдань, спрямованих на впровадження раціональної організації праці господарюючим суб'єктом, підбір трудових колективів за певними критеріями та факторами психологічної сумісності, раціоналізацію усіх трудових процесів, забезпечення умов праці, які відповідають законодавчо встановленим нормам, а також його стимулювання праці персоналу;

- науковість передбачає наукове обґрунтування комплексу заходів з удосконалення організації, перевірку цих заходів в практичних умовах роботи, враховуючи локальні умови та реальні можливості суб'єкта господарювання;

- ефективність означає, що раціональна система організації праці має сприяти збільшенню виготовленої продукції (виконаних робіт чи наданих послуг) у розрахунку на одного працюючого або на одну людино-годину, а також зниженню витрат на одиницю продукції (робіт, послуг);

- соціальна орієнтованість передбачає створення комфортних умов для розкриття творчих здібностей, ініціювання ідей, творчої активності працівника, підвищення працездатності та продуктивності праці [5].

Дотримання зазначених принципів організації праці персоналу дозволяє

керівництву суб'єкта господарювання збільшити продуктивність праці як окремого працівника, так і окремої групи працівників, а також всього трудового колективу, а також покращити показники виробничо-господарської діяльності та конкурентоспроможності підприємства.

Напрямки удосконалення організації праці трудового колективу безпосередньо пов'язані із її складовими елементами, охарактеризованими вище. Ґрунтуючись на складових елементах організування праці персоналу господарюючого суб'єкта, виділимо основні напрямки їхнього удосконалення:

1) покращення процесів підбору та організації підготовки, навчання персоналу стає можливим через проведення кваліфікованого підбору кадрів, організування безперервності їхнього навчання та розвитку, оцінювання персоналу, впровадження інноваційно-креативних методів та технологій навчання працівників підприємства;

2) проектування та впровадження раціональних форм розподілення та кооперування праці персоналу завдяки моніторингу за змінами у динаміці розподілу праці (функціонального, кваліфікаційного чи технологічного); застосування багатостатного обслуговування для виробничих цілей, поєднання професій та функціональних обов'язків; застосування прогресивних форм та видів організування праці бригади, команди, групи працівників; оптимізування форм кооперації, враховуючи характер продукції, що виготовляється, її конструктивно-технологічні особливості, рівень механізації та автоматизації виробничих процесів;

3) покращення організування робочих місць та їхнього обслуговування, плануючи робочі місця на підприємстві відповідно до особливостей виробничого процесу; планування та забезпечення організаційно-технічної оснащеності робочих місць з урахуванням потреб виробництва; застосування планово-запобіжних систем обслуговування робочих місць; ефективне планування використання робочого часу основних і допоміжних робітників; впровадження новітніх систем обслуговування, які відповідають встановленим вимогам, рівню розвитку організації виробництва та техніки;

4) покращення та раціоналізація трудових процесів на підприємстві шляхом застосування нових та ефективних прийомів та методів праці (в тому числі прогресивних методів організування праці у виробничих підрозділах; проведення тренінгів та організації навчання персоналу ефективним трудовим прийомам та методам роботи з метою зниження трудомісткості та зростання продуктивності праці;

5) постійне удосконалення процесу нормування праці через моніторинг та перегляд встановлених норм та нормативів, розроблення та впровадження обґрунтованих норм витрат часу, виробітку та інших норм, врахування їх при плануванні виробничих потужностей підприємства;

6) впровадження заходів спрямованих на модернізування умов праці на підприємстві через нормалізацію санітарно-гігієнічних, естетичних, ергономічних, технічних та інших умов праці, дотримання законодавчих вимог охорони праці та впровадження сучасних систем безпеки і охорони праці; організування побутової сфери виробництва; планування та здійснення механізації робіт у важких та шкідливих умовах; зниження рівня монотонності праці та підвищення її змістовності для персоналу підприємства;

7) зміцнення дисципліни праці персоналу підприємства шляхом заохочення творчих ідей, раціоналізаторства та винахідництва; розуміння персональної відповідальності за свої результати праці та колективні результати; дотримання режиму робочого часу на підприємстві;

8) раціоналізування режимів праці та відпочинку шляхом організування роботи в змінному режимі (так звана раціональна змінність) у підрозділах суб'єкта господарювання, ефективне управління позаробочим часом та організація заходів з його забезпечення;

9) застосування раціональних форм та методів матеріального і морального стимулювання праці персоналу через розроблення та впровадження гнучкої системи матеріального заохочення, колективного стимулювання праці та системи індивідуального преміювання, застосування статусної та моральної мотивації праці працівників господарюючого суб'єкта;

10) покращення процесу контролювання якості виконаних завдань та роботи персоналом підприємства, організування процесу звітування структурних підрозділів та моніторингу якості праці окремого працівника та якості роботи усього трудового колективу господарюючого суб'єкта.

Підсумовуючи вищесказане, можна схематично відобразити напрямки удосконалення організування праці трудового колективу підприємства (рис 1.2).

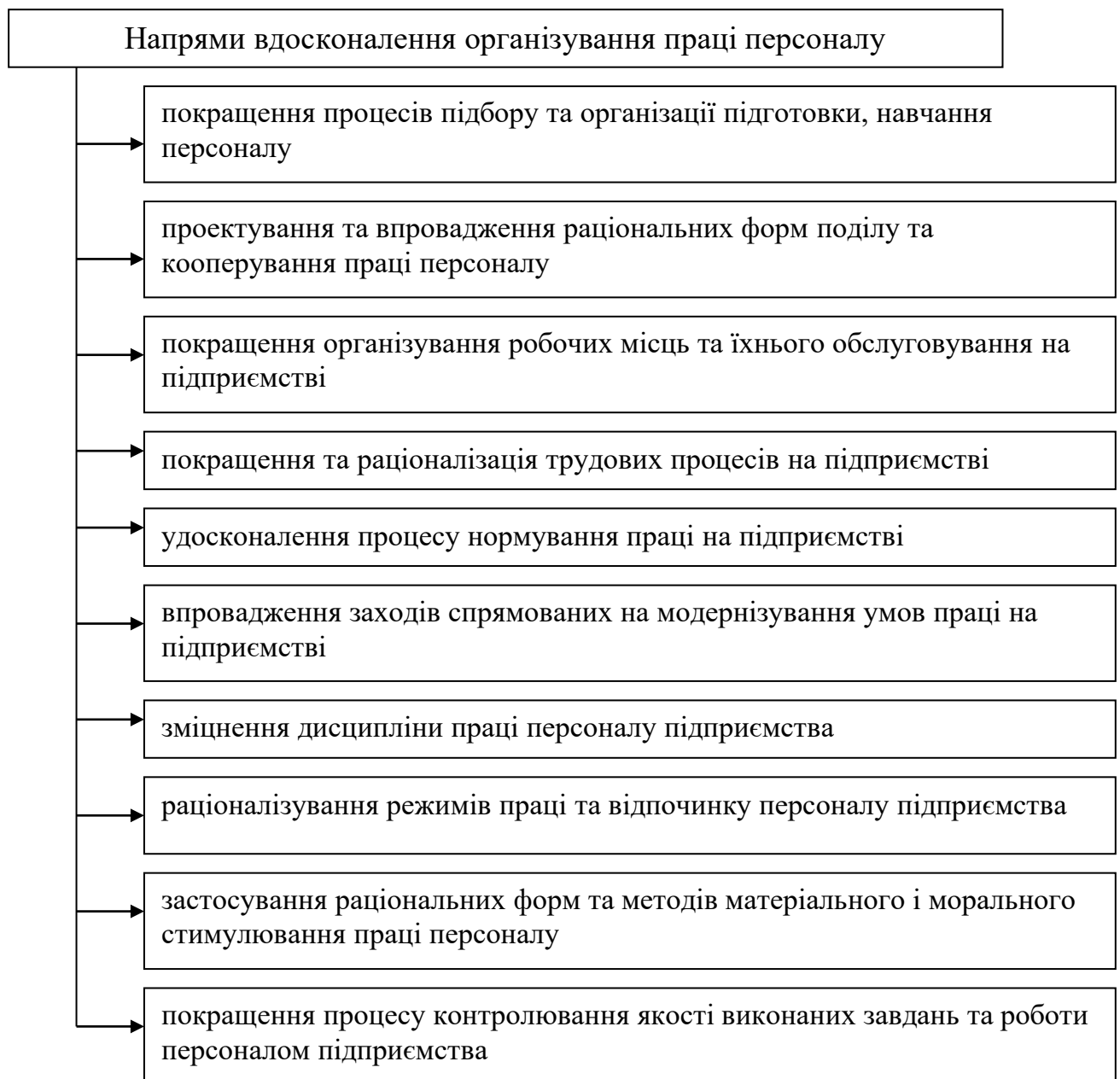


Рисунок 1.2 – Основні напрямки удосконалення організування праці трудового колективу підприємства

Узагальнюючим напрямком покращення організування праці персоналу є проектування трудових процесів та вибір ефективних методів їхнього здійснення. Таке проектування трудових процесів може охоплювати ряд аспектів, до яких відносять: врахування особливостей різних видів поділу праці на підприємстві, форм їхньої організації, кількісний та професійно-кваліфікаційний склад працівників підприємства; врахування характеристик систем обліковування, оцінювання, нормування праці, а також порядку та процедур її оплати; формування розпорядку трудового дня та графіку взаємоузгодження трудових дій працюючих у часі та просторі; врахування схем планування робочих місць, переліку складових його оснащення, регламентування процесу обслуговування; забезпечення необхідними засобами індивідуального та колективного захисту працівників підприємства, проведення інструктажів з техніки безпеки згідно встановлених вимог; встановлення вимог до працівників та їхньої праці, рекомендацій для навчання та опанування нових функцій та професій, підвищення кваліфікаційного рівня працівників; вироблення рекомендацій із організації проведення робіт у позаштатних ситуаціях. Зрозуміло, що впровадження заходів із удосконалення організування праці персоналу повинно ґрунтуватися на проведених розрахунках їхньої очікуваної економічної ефективності, а також оцінюванням їх соціальних наслідків на підприємстві.

Різновидом організації праці на підприємстві є організація управлінської праці, яка передбачає встановлення чіткого порядку та правил службової поведінки в управлінському апараті, за допомогою яких відбувається досягнення короткотермінових та перспективних завдань керівниками інституційного, управлінського, технічного рівня, а також фахівцями та іншими працівниками управління відповідно до затверджених посадових інструкцій та положень про структурні відділи та підрозділи [5].

Основні принципи, на яких базується організація управлінської праці на підприємстві охоплюють:

- 1) принцип делегування повноважень, тобто передачі повноважень від

керівної особи іншому керівникові згідно управлінської ієрархії для вирішення задалегідь визначених завдань;

2) принцип спеціалізації, який означає розподілення окремих видів праці за управлінськими функціями;

3) принцип паралельності, який передбачає одночасне виконання різних елементів управлінської діяльності керівною особою;

4) принцип пропорційності, який зосереджений на забезпеченні рівномірного розподілу обсягу робіт враховуючи їхню складність для кожної керівної особи підприємства;

5) принцип ритмічності, який забезпечує ефективне та якісне виконання управлінських функцій у просторі та у часі [8].

Основними напрямками удосконалення організації управлінської праці є:

- покращення структури та організації роботи управлінського апарату за допомогою чіткого розмежування виконуваних функцій керівників та працівників апарату управління, виключення дублювання повноважень та робіт, визначення меж відповідальності керівників та працівників апарату управління, зниження непродуктивних витрат робочого часу, застосування ефективної системи нормування управлінської праці;

- покращення документообігу на підприємстві через впровадження та підтримку функціонування системи документообігу для своєчасної генерації звітності та всіх видів документації, які використовуються в процесі управлінні підприємством;

- покращення технічного забезпечення управлінської праці з метою підвищення ефективності реалізації усіх функцій управління;

- наукове організування робочих місць та умов праці управлінців та працівників апарату управління підприємства;

- нормування праці управлінських кадрів через визначення трудомісткості управлінської праці і числа підпорядкованих виконавців;

- покращення системи оплати і стимулювання управлінської праці на підприємстві [8].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗУВАННЯ ПРОЦЕСУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ “ВКП “ВАТРА”

2.1 Загальна характеристика господарської діяльності ТОВ “ВКП “Ватра”

ТОВ “ВКП “Ватра” є підприємством світлотехнічної галузі з багаторічним досвідом функціонування на ринку світлотехнічної продукції як в Україні, так і за її межами (країни – Польща, Молдова, Казахстан, Узбекистан та ін.). Досліджуване підприємство розташоване в промисловій частині міста Тернополя, на вулиці Бродівська та засноване із розміром статутного капіталу 30 тис. грн. Керівною особою інституційного рівня ТОВ “ВКП “Ватра” є директор. У складі досліджуваного товариства є 7 засновників, частки яких становили відповідно: засновник 1 – 19,72%; засновник 2 – 18,54%; засновник 3 – 17,1%; засновник 4 – 17,1%; засновник 5 – 9,27%; засновник 6 – 9,27%; засновник 7 – 9% [13].

ТОВ “ВКП “Ватра” є орендарем чотирьох земельних ділянок: 1) площею 0,2488 га, призначенням якої є розташування та експлуатування будівель та споруд (основних, підсобних та допоміжних) підприємства; 2) площею 0,3059 га, призначена для будівництва та обслуговування будівель торгівлі; 3) площею 0,0205 га, призначена для розміщення та експлуатування будівель та споруд (основних, підсобних та допоміжних); 4) площею 0,0092 га, призначена для розміщення та експлуатування будівель та споруд (основних, підсобних та допоміжних) [14].

Гаслом досліджуваного товариства, яке розкриває його місію функціонування на світлотехнічному ринку є “Ми пропонуємо ефективне, енергозберігаюче, комфортне та високоякісне освітлення!”. Основним видом господарської діяльності ТОВ “ВКП “Ватра” є вид діяльності із кодом 27.40 під

назвою “Виготовлення електричного освітлювального устаткування”. Серед інших видів діяльності, які прописані у статуті товариства є такі:

- здійснення діяльності у сфері інжинірингу, геологічних та геодезійних робіт, а також надання послуг технічного консультування в цих сферах (код виду діяльності – 71.12);

- проведення досліджень та експериментальних розробок у сфері інших технічних й природничих наук (код виду діяльності – 72.19);

- здійснення оптової торгівлі побутовими електронною апаратурою та електричними товарами для приймання, записування, відтворювання звуку й зображення (код виду діяльності – 46.43);

- здійснення роздрібної торгівлі побутовими електричними товарами в магазинах (спеціалізованих) – код виду діяльності – 47.54;

- здійснення посередницької діяльності у торгівлі іншими товарами (код виду діяльності – 46.18);

- надання інших фінансових послуг (факторингових, оформлення свопів, опціонів та інших хеджингових операцій (код виду діяльності – 64.99) та інші види діяльності [14].

ТОВ “ВКП “Ватра” володіє правом інтелектуальної власності, а саме торговельною маркою (номер свідоцтва №74359 від 2005 р.), зображеного на рисунку 2.1.



Рисунок 2.1 – Зображення торговельної марки ТОВ “ВКП “Ватра”

Досліджуване товариство також працює на основі трьох ліцензій, де

ліцензіаром виступає публічна установа – “Держгірпромнагляд України Територіального управління у Тернопільській області”. У ліцензіях зазначено такі види діяльності:

1) застосування електрообладнання, призначеного для експлуатування у вибухонебезпечних зонах – термін дії ліцензії 2012-2017 рр.;

2) експлуатування устаткування, машин та механізмів: вантажо-підіймальних кранів та машин, ліфтів, ескалаторів, підйомників, зокрема будівельних та ін. – термін дії ліцензії 2022-2026 рр.;

3) монтажування, демонтажування, налагодження, ремонт, технічне обслуговування, реконструювання устаткування, машин та механізмів підвищеної безпеки – термін дії ліцензії 2022-2026 рр. [14].

ТОВ “ВКП “Ватра” пропонує широкий асортимент світлотехнічних виробів, виготовлення яких поєднано із застосуванням вискоефективних та енергоекономних джерел світла, таких як світлодіодні, компактні люмінесцентні, металогалогенні, індукційні та інші види ламп. Світлотехнічна продукція досліджуваного підприємства знайшла широку сферу застосування (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Види та характеристика світлотехнічної продукції ТОВ “ВКП “Ватра”

Вид світлотехнічної продукції	Характеристика
1	2
1. Вибухозахищена освітлювальна продукція	включає освітлювальні прилади, призначені для освітлення вибухонебезпечних приміщень та зон у таких промислових галузях як нафтогазова, хімічна, добувна (шахти, рудники), металургійна, цементна, деревообробна та ін.
2. Загально-промислова освітлювальна продукція	охоплює освітлювальні прилади, призначені для освітлення нормального та агресивно промислового середовища (виробничих приміщень) усіх економічних галузей
3. Зовнішнє освітлення	охоплюють вуличні освітлювальні прилади призначені для освітлення вулиць міст, сіл, доріг з високою та невисокою інтенсивністю руху та паркові освітлювальні

1	2
	прилади створені з метою архітектурної гармонії та збалансованості міських забудов та парків, скверів, садів, бульварів, пішохідних доріжок та інших територій
4. Прожекторне освітлення	налічують освітлювальні прилади для архітектурної підсвітки та спортивних споруд за допомогою унікальних високоефективних параболоциліндричних та параболоциліндричних прожекторів, а також прожекторів з високоінтенсивними джерелами світла
5. Адміністративно-побутова освітлювальна продукція	включає освітлювальні прилади, призначені для освітлення адміністративних корпусів та офісів, банківських структур, житлових приміщень, створена із використанням високоефективних оптичних систем та енергоекономічних ламп
6. Освітлювальна продукція місцевого призначення	розроблена для освітлення робочих поверхонь та зон оброблення з високим ступенем захисту, рівнем освітленості, світловим потоком, з різними джерелами світла та їхніми модифікаціями
7. Освітлювальна продукція для транспортної інфраструктури	охоплює освітлювальні прилади максимальної енергоефективності, стійкості та довговічності, яскравості світіння призначених для освітлення залізничних та автовокзалів, мостів, стоянок, швидкісних автомагістралей та шосе, аеропортів тунелів, переїздів, трамвайних шляхів, станцій, та інших об'єктів
8. Ексклюзивна освітлювальна продукція	охоплює ексклюзивні системи освітлення, світлотехнічні вироби VIP-класу для освітлення офісних, адміністративних приміщень (адміністрація Президента, будинок Уряду), Палаців культури, культових споруд (церкви, синагоги та ін.)
9. Пускорегулююча апаратура	використовується в освітлювальних приладах, комплектованими люмінесцентними або газорозрядними лампами разом з електронним чи електромагнітним пускорегулюючим апаратом

Пропонована досліджуваним товариством світлотехнічна продукція характеризується високим ступенем захисту від впливу зовнішнього середовища, можливістю експлуатації в вибухо- та пожежонебезпечних зонах, енергоефективністю та різноманітним кліматичним виконанням й категоріями розміщення (відкрите, напіввідкрите, закрите приміщення), із застосуванням різного типу кривих сили світла та ін. [15].

Досліджуючи організаційну структуру ТОВ “ВКП “Ватра” слід вказати на те, що вищим органом цього товариства є загальні збори, які здійснюють загальне керівництво. Також створено виконавчий орган з метою здійснення поточного керівництва діяльністю товариства та звітування перед загальними зборами його учасників. На загальних зборах учасників товариства вирішуються питання, пов’язані із визначенням основних напрямів та видів діяльності товариства, затвердженням планових та звітних показників; із внесенням змін та поправок до Статуту товариства; із створенням чи відкликанням виконавчого органу; із вибором форм контролювання за роботою виконавчого органу, із створенням та визначенням повноважень відповідних контрольних органів; із затвердженням річної звітності; із придбанням товариством частки учасника; із включенням учасника із товариства; із ліквідуванням товариства [14].

Організаційна структура управління ТОВ “ВКП “Ватра” відноситься до структур лінійного типу, де керівникам того чи іншого рівня підпорядковані нижче стоячі підрозділи та працівники, які виконують розпорядження та вказівки безпосередніх керівних осіб. Так, головному економісту підпорядковані начальники відділу постачання, збуту та фінансового відділів; заступнику генерального директора з виробництва – керівники ливарного, механообробного, штампувально-зварювального, складального, гальванічно-фарбувального виробництв, керівник транспортного господарства; начальнику відділу кадрів – працівники цього відділу; головному бухгалтеру – працівники бухгалтерії. Вище управління товариством належить генеральному директору, який приймає рішення та делегує виконання організаційно-господарських функцій нижче стоячим керівним особам; здійснює формулювання, планування, координування всіх видів діяльності; представляє інтереси товариства у відносинах із зовнішнім середовищем; задіяний до формування політики товариства (цінової, кредитної, страхової, соціально-економічної, зовнішньоекономічної); здійснює організування роботи та взаємодії підрозділів та виробничих цехів товариства; забезпечує дотримання та виконання

зобов'язань товариства; забезпечує господарську діяльність ресурсами; застосовує економічні та адміністративні методи керівництва, мотивування та стимулювання праці та інші функції.

Організаційну структуру управління ТОВ “ВКП “Ватра” представлено на рисунку 2.2.

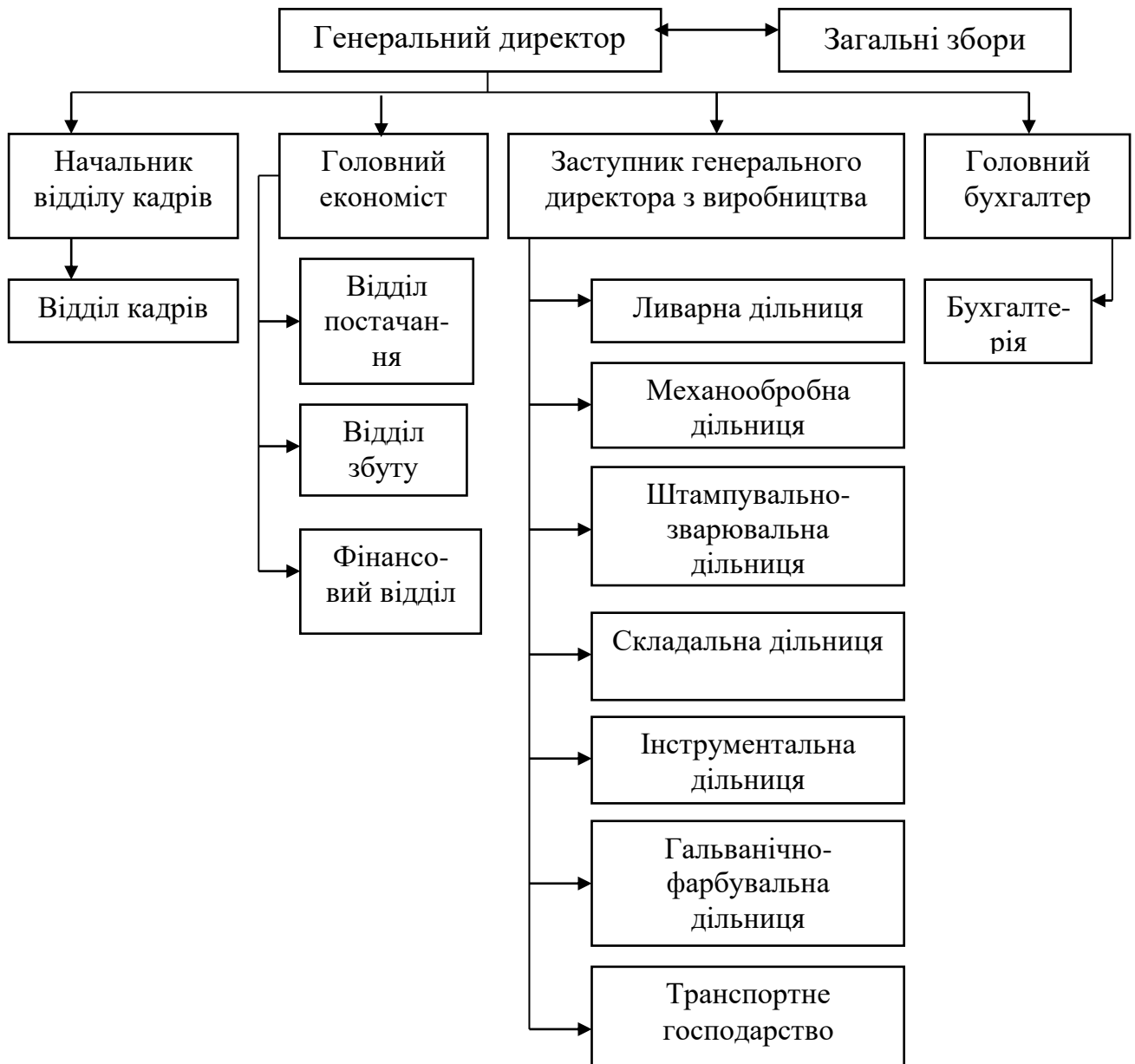


Рисунок 2.2 – Управлінська організаційна структура досліджуваного товариства

Для вивчення господарської діяльності ТОВ “ВКП “Ватра” слід

приділити увагу техніко-економічним показникам його діяльності за певний період часу. Такі показники дозволять нам виокремити тенденції розвитку та з'ясувати динаміку господарської діяльності товариства, враховувати можливі зміни та вносити корегуючі заходи для покращення роботи як окремих виробництв, так і всього персоналу загалом.

Таблиця 2.2 – Основні показники господарської діяльності ТОВ “ВКП “Ватра” у 2021-2022 рр.

Показники	2021	2022	Абсолютне відхилення, (+/-)	Темп приросту, %
1. Чистий дохід від реалізації світлотехнічної продукції, тис. грн.	34222,08	28518,4	-5704	-16,7
2. Собівартість реалізованої світлотехнічної продукції, тис. грн.	25789	20969	-4820	-18,7
3. Валовий прибуток, тис. грн.	8433,08	7549,4	-883,7	-10,5
4. Чистий прибуток, тис. грн.	1577	1411,7	-165,3	-10,5
5. Дебіторська заборгованість, тис. грн.	8561,3	6894,4	-1667	-19,5
6. Кредиторська заборгованість, тис. грн.	3176,6	3678,9	502,3	15,8
7. Чисельність працюючих, чел.	185	181	-4	-2,2
8. Продуктивність праці на одного працюючого, тис. грн.	184,9	157,6	-27,3	-14,8
9. Вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	11259	10991	-268	-2,4
10. Фондовіддача	3,04	2,59	-0,45	-14,8
11. Матеріальні витрати, тис. грн.	24842	22875	-1967	-7,9
12. Рентабельність виробництва, %	15,66	15,12	-0,54	-3,4

За результатами аналізування основних показників господарської діяльності ТОВ “ВКП “Ватра” у 2021-2022 рр., можна спостерігати зниження доходу від реалізації світлотехнічної продукції на 5704 тис. грн. або на 16,7%, що пов’язано з ускладненням економічної ситуації та війною на території нашої

країни. Аналогічно відбулося зниження собівартості реалізованої світлотехнічної продукції в 2022 р. порівняно з 2021 р. на 4820 тис. грн. або 18,7%. Як результат, валовий прибуток реалізованої світлотехнічної продукції в 2022 р. порівняно з 2021 р. скоротився на 883,7 тис. грн. або 10,5%. Обсяг дебіторської заборгованості в звітному році порівняно з минулим зменшився на 1667 тис. грн. або 19,5%, що свідчить про підвищення активності дебіторів у сплаті боргів перед досліджуваним товариством. Також, незначним є зростання кредиторської заборгованості (зокрема, короткострокової) на 502,3 тис. грн. або 15,8% за аналізований період. Відбулося зменшення чисельності персоналу досліджуваного підприємства на 4 чол., що свідчить про плинність кадрів за два роки. У зв'язку з цим фактором, спостерігаємо падіння продуктивності праці в розрахунку на одного працівника на 27,3 тис. грн. або 14,8% за аналізований період. Щодо вартості основних виробничих фондів ТОВ “ВКП “Ватра” у 2021-2022 рр., то можна побачити зменшення їхньої величини на 268 тис. грн. або 2,4% в результаті зносу та інших факторів. В результаті зниження вартості основних засобів бачимо падіння показника фондівдачі з 3,04 у 2021 р. до 2,59 у 2022 р. За аналізований період спостерігаємо падіння розміру матеріальних витрат, у складі яких є також витрати фонду оплати праці та інші витрати на 1967 тис. грн. або 7,9%. Незначним є скорочення показника рентабельності виробництва за період 2021-2022 рр. на 0,54%.

Основними споживачами світлотехнічної продукції, яку пропонує ТОВ “ВКП “Ватра” на вітчизняному ринку є публічні організації, такі як “Міськсвітло”, “Електромонтаж”, “Міськбуд” у всіх регіонах України, ДП НАЕК “Енергоатом”, підприємства окремих галузей промисловості – добувної (рудники та шахти), нафтохімічної, газової, металургійної та ін., експлуатаційні вагонні ДЕПО, АТ “Українська залізниця”, КП “Київпаstrанс”, КП “Харківський метрополітен”, Державне агентство автомобільних доріг України (Укравтодор), міські та районні держадміністрації, територіальні громади, палаци культури, КП “Міський стадіон” у всіх регіонах України, культові організації (церкви) та багато інших. На закордонних ринках

світлотехнічна продукції досліджуваного товариства користується попитом у країнах, таких як Польща, Молдова, Казахстан, Узбекистан та ін.

На сьогодні ринок освітлювальних приладів в Україні насичений численними імпортерами світлотехнічної продукції, оптовими фірмами та вітчизняними виробниками. Серед основних конкурентів досліджуваного ТОВ “ВКП “Ватра” слід виокремити ТОВ “Шредер” (м. Тернопіль), яке здійснює випуск освітлювальних приладів промислового, зовнішнього, архітектурного, декоративного та іншого призначення; ТОВ “Завод Світлотехніка” (м. Запоріжжя), яке займається виготовленням світлотехнічної продукції – архітектурної, вибухозахищеної, паркової, прожекторної, промислової, спеціального призначення, вуличної, газорозрядні світильники та ін.; ТОВ “Електротехнічна компанія ЄВРОСВІТЛО” (м. Київ), виробник світлодіодних ламп та світлотехнічної продукції; компанія “Системи енергозбереження та освітлення” (м. Львів), виробник та постачальник сучасних енергоефективних світлотехнічних рішень; ТОВ ВП “Дебора-Електро” (м. Дніпро), де одним з основних його напрямків діяльності є розробка і виробництво промислових, офісних, вуличних світлодіодних світильників; компанія LRC (м. Київ), виробник промислового і вуличного світлодіодного освітлення, джерел живлення світлодіодів; компанія “Ecolux” (м. Харків), виробник світлодіодної та освітлювальної продукції та інші підприємства-конкуренти. Крім підприємств-виробників, які є конкурентами на ринку працюють підприємства, які здійснюють продаж (торгівельну діяльність) освітлювальних приладів. Такі підприємства охоплюють підприємства-імпортери та інші підприємства, які займаються торгівлею світлотехнікою, серед яких слід вказати на ТОВ “Українська Світлотехнічна Компанія” (м. Дніпро), ПП НВК “ФОБЕСТ” (м. Запоріжжя), компанія “Еколайт Україна” (Київська обл.) – імпортер світлодіодного освітлення; ТзОВ “Космос Лайтінг Україна” (м. Одеса) та інші.

2.2 Аналіз процесу організування праці персоналу світлотехнічного підприємства

Для виготовлення та реалізації світлотехнічної продукції різних видів, а також для ефективного ведення господарської діяльності та функціонування досліджуваного ТОВ “ВКП “Ватра” важливим є аналізування процесу організування праці персоналу. Організація праці персоналу товариства чинить безпосередній вагомий вплив як на виробничо-збутову, так і загалом його господарську діяльність.

Персонал досліджуваного світлотехнічного підприємства за виконуваними функціональними обов’язками розділено на такі категорії як керівники, спеціалісти та робітники та подано його чисельність у таблиці 2.3 за 2021-2022 рр.

Таблиця 2.3 – Динаміка персоналу ТОВ “ВКП “Ватра” за категоріями у 2021-2022 рр.

Категорії персоналу, чол.	2021	2022	Абсолютне відхилення, (+/-)
1. Керівники	11	11	0
2. Спеціалісти	25	23	-2
3. Робітники, в т.ч	149	147	-2
- основні	136	135	-1
- допоміжні	13	12	-1
Всього	185	181	-4

За досліджуваний період 2021-2022 рр. чисельність працівників скоротилася на 4 чол., з них спеціалістів – 2 чол., робітників загалом – 2 чол., основних робітників – 1 чол., допоміжних робітників – 1 чол. У структурі персоналу ТОВ “ВКП “Ватра” питома вага керівників у 2021 р. становила 5,95%; у 2022 р. – 6,1%; питома вага спеціалістів у 2021 р. становила 13,5%; у 2022 р. – 12,7%; питома вага робітників у 2021 р. становила 80,5%; у 2022 р. – 81,2%. Частка основних робітників у структурі персоналу у 2021 р. становила 73,5%; у 2022 р. – 74,6%; частка допоміжних робітників у структурі персоналу у 2021 р. становила 7,03%; у 2022 р. – 6,6%.

Організація праці персоналу світлотехнічного підприємства здійснюється керівниками відповідних структурних підрозділів. Так, наприклад, заступник генерального директора з виробництва має у своєму підпорядкуванні начальників ливарної, механообробної, штампувально-зварювальної, складальної, інструментальної, гальванічно-фарбувальної дільниць та начальника транспортного господарства. Начальникам виробничих дільниць підпорядковуються виконавці – основні та допоміжні робітники, вони організовують роботу виконавців, дають вказівки та розпорядження з виконання робіт з виготовлення освітлювальних приладів. Схематично організаційна структура виробництва ТОВ “ВКП “Ватра” зображена на рисунку 2.3 і вона входить у загальну структуру управління досліджуваним підприємством.



Рисунок 2.3 – Організаційна структура виробництва досліджуваного ТОВ “ВКП “Ватра”

В ході аналізування процесу організування праці персоналу виробничого підприємства доцільно звернути увагу на показники використання робочого часу та фонд робочого часу загалом ТОВ “ВКП “Ватра”. Динаміку використання робочого часу проаналізовано в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Динаміка використання робочого часу ТОВ “ВКП “Ватра” у 2021-2022 рр.

Показники	2021	2022	Абсолютне відхилення, (+/-)	Темп приросту, %
1. Кількість люд.-днів відпрацьованих керівниками та спеціалістами	9000	8738	-262	-2,9
2. Кількість люд.-днів відпрацьованих робітниками	44998	45570	572	1,3
3. Кількість люд.-днів відпрацьованих усім персоналом	53998	54308	310	0,6
4. Кількість люд.-год. відпрацьованих керівниками та спеціалістами	72000	69904	-2096	-2,9
5. Кількість відпрацьованих люд.-год. робітниками	359984	364560	4576	1,3
6. Кількість люд.-год. відпрацьованих персоналом	431984	434464	2480	0,6
7. Чисельність керівників та спеціалістів, чол.	36	34	-2	-5,6
8. Чисельність робітників, чол.	149	147	-2	-1,3
9. Загальна чисельність персоналу, чол.	185	181	-4	-2,2
Показники використання робочого часу				
1. Середня кількість днів відпрацьованих одним працівником, дн.	292	300	8	2,7
2. Середня кількість годин відпрацьованих одним працівником, год.	3308,1	3407,4	99,3	3
3. Тривалість робочого дня, год.	8	8	0	0

Згідно даних таблиці кількість люд.-днів відпрацьованих персоналом світлотехнічного підприємства в 2022 р. порівняно з 2021 р. зросла на 310 або 0,6%; кількість люд.-годин відпрацьованих персоналом за аналізований період зросла на 2480 год. Кількість годин відпрацьованих робітниками підприємства за 2021-2022 рр. збільшилася на 4576 год. Спостерігається падіння чисельності персоналу на 4 чол. за досліджуваний період. Кількість днів відпрацьованих одним працівником в середньому за період аналізування зросла на 8 днів або 2,7%; кількість годин відпрацьованих одним працівником в середньому збільшилася на 99,3 год. або 3%.

Під час аналізу фонду робочого часу варто зосередити увагу на факторах впливу, які зумовили його динаміку, а саме:

1) чисельності працівників підприємства – для визначення впливу цього фактора врахуємо чисельність працівників за обидва періоди, кількість днів відпрацьованих одним працівником у минулому періоді, тривалість робочого дня: $(181-185)*292*8 = -9344$ год.

2) кількість відпрацьованих днів – для визначення впливу цього фактора врахуємо чисельність персоналу у звітному періоді, кількість днів відпрацьованих одним працівником за обидва періоди, тривалість робочого дня: $181*(300-292)*8 = 11584$ год.

3) тривалість робочого дня – для визначення впливу цього фактора візьмемо до уваги чисельність персоналу у звітному періоді, кількість днів відпрацьованих одним працівником у звітному періоді, тривалість робочого дня за обидва періоди: $181*300*(8-8) = 0$ год.

Загальний вплив факторів є сукупністю впливів наведених вище факторів і становить: $(-9344+11584+0=2240)$ год., що є позитивний на зміну загального фонду робочого часу ТОВ “ВКП “Ватра”.

Організування праці персоналу на світлотехнічному підприємстві впливає на показники виробітку та загальну продуктивність праці. Тому, здійснено аналізування факторів – структури персоналу, кількості відпрацьованих днів, тривалості робочого дня, виробітку, які визначають загальний рівень

продуктивності праці ТОВ “ВКП “Ватра” протягом 2021-2022 рр. Вивчено, також динаміку показників, які мають вплив на продуктивність праці, які результат управлінської функції – організації взаємодії між працівниками, робітниками, усіма підрозділами та рівнями ієрархії досліджуваного виробничого підприємства. Основними показниками в такому аналізованні обрано обсяг товарної світлотехнічної продукції, чисельність персоналу, чисельність робітників, а також виробіток у середньому за рік та годину у 2021-2022 рр. (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Динаміка впливу факторів на рівень продуктивності праці ТОВ “ВКП “Ватра” протягом 2021-2022 рр.

Показники	2021	2022	Абсолютне відхилення, (+/-)	Темп приросту, %
1. Обсяг товарної світлотехнічної продукції, тис. грн.	36821,6	31428,1	-5394	-14,6
2. Чисельність персоналу, чол.	185	181	-4	-2,2
3. Чисельність робітників, чол.	149	147	-2	-1,3
4. Виробіток на одного працівника в середньому за рік, тис. грн.	199,04	173,64	-25,4	-12,8
5. Виробіток на одного робітника в середньому за рік, тис. грн.	247,12	213,80	-33,33	-13,5
6. Питома вага робітників у загальній чисельності персоналу, %	80,5	81,2	0,7	0,9
7. Виробіток на одного робітника в середньому за годину, грн.	102,29	86,21	-16,08	-15,7
8. Середньорічна продуктивність праці робітника, грн.	192354,30	168006,05	-24348	-12,7

За даними таблиці спостерігаємо скорочення обсягу товарної світлотехнічної продукції в 2022 р. порівняно з 2021 р. на 5394 тис. грн.

Показник середньорічного виробітку на одного працівника підприємства скоротився на 25,4 тис. грн. або 12,8% в звітному періоді порівняно з минулим; показник середньорічного виробітку на одного робітника зменшився на 33,33 тис. грн. або 13,5% в звітному періоді порівняно з минулим. Питома вага робітників у загальній чисельності персоналу у 2021 р. складала 80,5% та в 2022 р. – 81,2% . Показник середньогодинного виробітку на одного робітника світлотехнічного підприємства скоротився на 16,08 грн. за аналізований період. Показник продуктивності праці одного робітника в середньому в 2022 р. порівняно з 2021 р. скоротився на 24348 тис. грн. або 12,7%.

Під час аналізу рівня продуктивності праці варто зосередити увагу на факторах впливу, які зумовили його динаміку, а саме:

1) структура чисельності працівників підприємства – для визначення впливу цього фактора врахуємо питому вагу робітників у загальній чисельності персоналу за обидва періоди, середню кількість днів відпрацьованих одним працівником у минулому році, тривалість робочого дня та середньогодинний виробіток одного робітника в минулому році: $(81,2-80,5)/100*292*8*102,29=1672,65$ тис. грн.

2) кількість відпрацьованих днів персоналом підприємства – для визначення впливу цього фактора візьмемо до уваги питому вагу робітників у загальній чисельності персоналу за звітний період, середню кількість днів відпрацьованих одним працівником за обидва періоди, тривалість робочого дня та середньогодинний виробіток одного робітника в минулому році: $81,2/100*(300-298)*8*102,29=1328,95$ тис. грн.

3) тривалість робочого дня – для визначення впливу цього фактора врахуємо питому вагу робітників у загальній чисельності персоналу за звітний період, середню кількість днів відпрацьованих одним працівником за звітний період, тривалість робочого дня за обидва періоди та середньогодинний виробіток одного робітника в минулому році: $81,2/100*300*(8-8)*102,29=0$ тис. грн.

4) середньогодинний виробіток – для визначення впливу цього фактора

візьмемо до уваги питому вагу робітників у загальній чисельності персоналу за звітний період, середню кількість днів відпрацьованих одним працівником за звітний період, тривалість робочого дня за звітний період, середньогодинний виробіток одного робітника за обидва періоди: $81,2/100*300*8*(86,21-102,29)=-31336,7$ тис. грн.

Загальний вплив факторів на рівень продуктивності праці ТОВ “ВКП “Ватра” є сукупністю впливів наведених вище факторів і становить: $1672,65+1328,95+0-31336,7=-24348$ тис. грн.

Рівень організації праці на досліджуваному підприємстві визначається певними показниками, вираженими через коефіцієнти умов праці, розподілу праці, раціоналізування прийомів праці, зайнятості робітників, багатостатного обслуговування, організування робочих місць, нормування праці, трудової дисципліни, використання кваліфікації робітників та ін. [16]. Зважаючи на отримані статистичні дані з підприємства, нами продемонстровані розрахунки деяких з цих показників для ливарної дільниці (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Основні показники організації праці ливарної дільниці ТОВ “ВКП “Ватра” за зміну

Показник	Формула розрахунку	Результат
1	2	3
1. Коефіцієнт поділу праці	1- загальний час виконання непередбачуваних робіт робітниками дільниці протягом зміни / (тривалість робочої зміни * кількість робітників дільниці)	$K_{п.п} = 1 - \frac{2,5}{12 \cdot 14} = 0,98$
2. Коефіцієнт зайнятості робітників	загальний час зайнятості робітників / (тривалість робочої зміни * кількість робітників дільниці)	$K_{з.п} = \frac{133}{12 \cdot 14} = 0,8$
3. Коефіцієнт багатостатного обслуговування	число обладнання, що обслуговується робітником дільниці / норму обслуговування	$K_{б.о} = \frac{2}{3} = 0,67$
4. Коефіцієнт раціоналізування прийомів праці	1- (усереднені затрати часу групи робітників на виконання операції - усереднені затрати часу передової групи робітників на виконання операції) / тривалість робочої зміни * число робітників у групі	$K_{р.п.п} = 1 - \frac{(0,33 - 0,3) \cdot 250}{12 \cdot 7} = 0,91$

Продовження табл. 2.6

1	2	3
5. Коефіцієнт організації робочих місць	(число робітників, праця яких нормується / загального числа робітників дільниці) * коефіцієнт напруженості норм затрат праці	$K_{орг.р.м} = \frac{12}{14} \cdot 0,95 = 0,81$
6. Коефіцієнт трудової дисципліни	(1- (загальні втрати робочого часу за зміну внаслідок порушення дисципліни / тривалість зміни * кількість робітників)) * (1- (загальні втрати робочого часу за добу внаслідок порушення дисципліни / планова тривалість зміни * кількість робітників))	$K_{т.д.} = (1 - \frac{0,18}{12 * 14}) \cdot (1 - \frac{0,36}{12 * 14}) = 0,995$

Слід вказати, що до непередбачуваних робіт, виконаних робітниками ливарної дільниці протягом зміни на досліджуваному підприємстві віднесено роботи, пов'язані із заточуванням та підношенням інструментів, доставкою потрібних ливарних заготовок на робоче місце робітника, транспортування виробничих відходів – у випадку їхнього не передбачення технологією лиття корпусів освітлювальних приладів та картою організації праці на дільниці.

Також представлено рівень організації праці в розрізі окремих показників на всіх дільницях ТОВ “ВКП “Ватра” (табл. 2.7).

Таблиця 2.7 – Основні показники організації праці на виробничих дільницях ТОВ “ВКП “Ватра” за робочу зміну

Дільниці	Коефіцієнт поділу праці	Коефіцієнт зайнятості робітників	Коефіцієнт багатостатного обслуговування	Коефіцієнт раціоналізуваня прийомів праці	Коефіцієнт організації робочих місць	Коефіцієнт трудової дисципліни
1	2	3	4	5	6	7
1. Ливарна	0,98	0,8	0,67	0,91	0,81	0,995
2. Механо-обробна	0,97	0,83	0,8	0,91	0,82	0,99
3. Штампувально-зварювальна	0,98	0,91	0,8	0,92	0,86	0,987
4. Складальна	0,95	0,88	0,75	0,89	0,83	0,956

Продовження табл. 2.7

1	2	3	4	5	6	7
5. Інструментальна	0,96	0,85	0,76	0,89	0,85	0,982
6. Гальванічно-фарбувальна	0,96	0,9	0,8	0,9	0,89	0,976
7. Транспортна	0,92	0,85	0,8	0,9	0,84	0,93

Дані показники мають властивість швидко змінюватися в динаміці, тому для організації праці персоналу здійснюються хронометражі та фотографії робочого часу, а також інші методи, які дозволяють здійснювати організацію робочого часу персоналу світлотехнічного підприємства.

Організація праці персоналу досліджуваного ТОВ “ВКП “Ватра” має значний вплив на обсяги виготовлення освітлювальних приладів та їхню реалізацію. В таблиці 2.8 проаналізовано динаміку обсягів реалізованої світлотехнічної продукції за видами освітлювальних приладів у 2021-2022 р. Слід вказати, що загалом по підприємству відбулося скорочення обсягів продажу освітлювальних приладів в звітному періоді порівняно з минулим на 5704 тис. грн. внаслідок скорочення обсягів реалізації загальнопромислової, вуличної, прожекторної, адміністративно-побутової світлотехнічної продукції, ОП спеціального призначення, ексклюзивної та іншої продукції.

Таблиця 2.8 – Обсяг реалізованої світлотехнічної продукції за видами на досліджуваному товаристві у 2021-2022 рр.

Обсяг реалізованої світлотехнічної продукції за видами, тис. грн.	2021	2022	Абсолютне відхилення, (+/-)
1. Вибухозахищена ОП	4791,09	5846,27	1055,2
2. Загальнопромислова ОП	8897,74	6844,42	-2053,3
3. Вулична ОП	6844,42	5133,31	-1711,1
4. Прожекторна ОП	3764,43	2709,25	-1055,2
5. Адміністративно-побутова ОП	1711,10	1283,33	-427,8
6. ОП спеціального призначення	1539,99	1511,48	-28,5
7. ОП для транспортної інфраструктури	3935,54	4277,76	342,2
8. Ексклюзивна ОП	1505,77	627,40	-878,4
9. Інша продукція	1231,99	285,18	-946,8
10. Всього світлотехнічної продукції	34222,08	28518,4	-5704

За період 2021-2022 рр. відбулося зростання обсягів продажу вибухозахищеної світлотехнічної продукції та ОП для транспортної інфраструктури внаслідок зростання попиту на такі освітлювальні прилади.

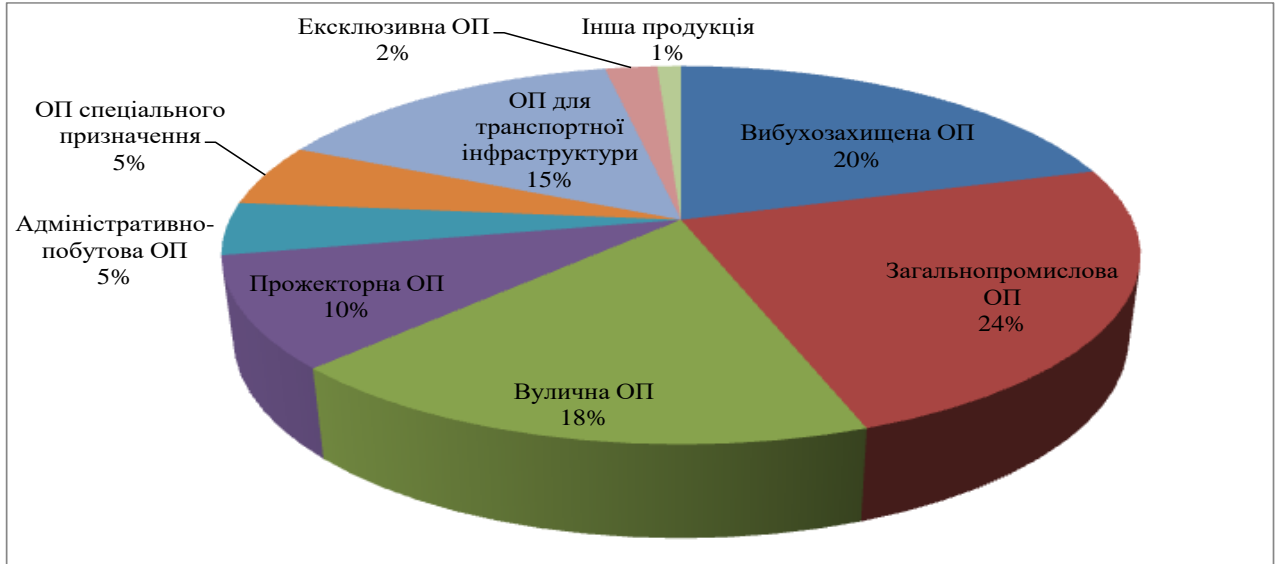


Рисунок 2.4 – Структура обсягів реалізації світлотехнічної продукції у 2022 р.

В структурі обсягів реалізації продукції у 2022 р. найбільшу питому вагу займають загальнопромислова (24%) та вибухозахищена (20%) ОП.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ТОВ “ВКП “ВАТРА”

3.1 Удосконалення організації праці персоналу ТОВ “ВКП “Ватра” в процесі підготовки та випуску світлотехнічної продукції

Ефективна організація праця персоналу ТОВ “ВКП “Ватра” відіграє вагомую роль в процесі підготовки та випуску світлотехнічної продукції. Виготовлення освітлювальних приладів можна здійснювати у формі організації та реалізації проектів підготовки та випуску освітлювальних приладів, для яких задіяти компетентний персонал, який має відповідні знання, уміння, досвід та креативні ідеї. Для організації проекту підготовки та випуску нового виду освітлювального приладу потрібна організаційна структура, яка дозволить ефективно впровадити цей проект на досліджуваному підприємстві. Враховуючи те, що даний проект за своїм масштабом є малий, то для його реалізації можна використати проектну структуру управління, яку можна виокремити на базі існуючої лінійної структури. Для розробки даного проекту пропонується творити тимчасову проектну групу, якою керуватиме керівник проекту і до якої входитимуть працівники-фахівці з відповідних функціональних відділів – працівники технічного, економічного відділів, відділу збуту, виробничих підрозділів.

Керівником проекту буде заступник генерального директора з виробництва, який наділений повноваженнями визначати, що і коли повинно бути зроблено, які кінцеві результати робіт щодо здійснення проекту, включаючи витрати виробництва, затрачений час і якість проекту. Заступник генерального директора з виробництва слідкує за роботою проектною групою, що бере участь в проекті, виконання їхніх завдань щодо проекту, інформує про хід виконання проекту директора світлотехнічного підприємства. Група працівників, яка займатиметься організацією проекту випуску нового

освітлювального приладу має подавати звіти про хід його виконання заступнику генерального директора з виробництва.

Зважаючи на динаміку реалізації освітлювальних приладів, можна прийти до висновку, що вибухозахищені та промислові світильники користуються найбільшим попитом. Потреба у вибухозахищеній світлотехнічній продукції зумовлена також війною в країні, тому такі прилади є затребуваними в умовах сьогодення.

Спершу, при розробленні вибухозахищеного освітлювального приладу для загального освітлення потрібно здійснити бюджетування, тобто встановити витрати на його виготовлення, на оснащення та інструмент. Цим займатиметься економічний відділ, який формуватиме звіт щодо відхилень від кошторису, а також заходи, що запобігають перевитратам і порушенням календарних графіків. Відділ технічної підтримки підпорядковується заступнику генерального директора з виробництва, який здійснюватиме розробку і впровадження проекту нового виду освітлювального приладу у виробництво. Розробку проекту нового вибухозахищеного освітлювального приладу для загального освітлення пропонується ґрунтувати, в першу чергу, на визначенні необхідних витрат фінансових, матеріальних та трудових ресурсів. Основою впровадження нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу для загального освітлення на підприємстві є погодження даного проекту з генеральним директором.

Після цього необхідно розробити конструкторську документацію, де визначити призначення світильника, експлуатаційні, естетичні, функціональні характеристики, провести укрупненні розрахунки собівартості виробу і терміну окупності, розробити креслення і визначити кількість деталей комплектів на виріб. Потім розробити технічну документація – міжцехові технологічні маршрути, технологічний процес. Цим займаються працівники відділу технічної підтримки та відділу матеріально-технічного постачання. Готовий виріб обов'язково має пройти випробування, тестування і сертифікацію, повертається з тестування на виправлення відхилень. Також, проводяться

маркетингові дослідження ринку відділом маркетингу, який визначає потребу споживачів в нових видах освітлювальних приладів.

Структуру управління проектом в процесі підготовки та випуску світлотехнічної продукції доцільно зобразити у вигляді проектної структури, яка дозволить ефективно впровадити проект освоєння нового виду освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра”.

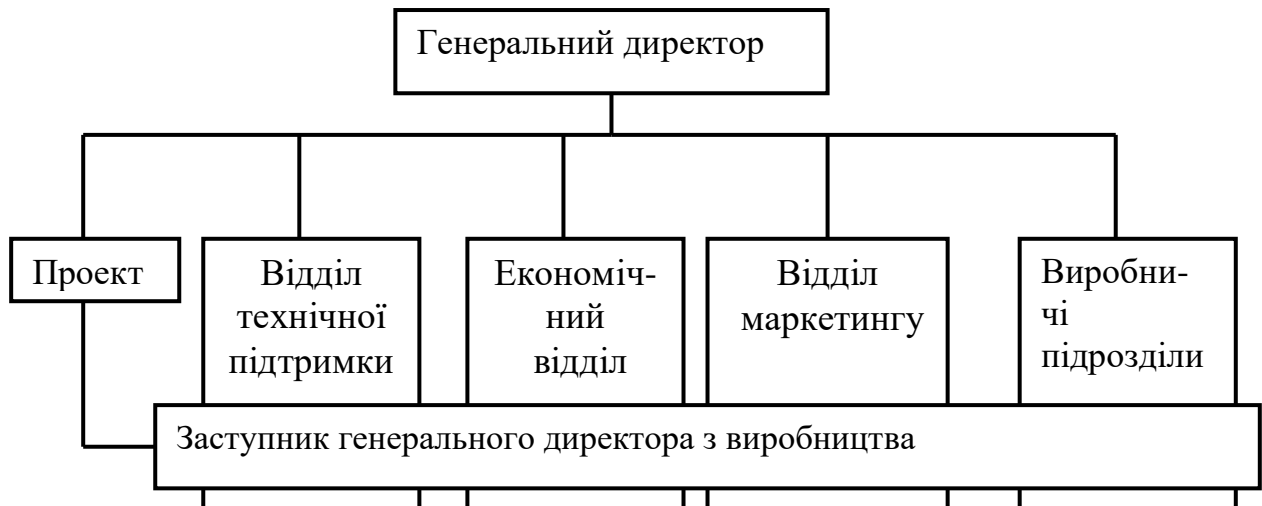


Рисунок 3.1 – Проектна структура для організації робіт проекту випуску нового освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра”

Основні функції, які виконуватиме організатор даного проекту:

- розроблення відповідної технічної та конструкторської документації на випуск вибухозахищеного світильника,
- розрахунок витрат на виготовлення оснащення для випуску світильника,
- здійснення планування трудомісткості технологічних операцій і складання технологічного процесу виготовлення,
- розроблення проекту в цілому, враховуючи випробування і сертифікацію уже готових виробів.

Планування нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу призначення передбачає детальне планування всіх подій та робіт, побудову сіткових графіків з визначенням постачальників усіх ресурсів.

Орієнтовний перелік робіт проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра” буде охоплювати наступне:

1. Розроблення проектно-конструкторської документації на виготовлення вибухозахищеного світильника (28 днів);
2. Розроблення робочої документації на виготовлення оснащення (40 днів);
3. Виготовлення оснащення (70 днів);
4. Отримання оснащення на підприємство (3 дні);
5. Випробування оснащення у виробничих приміщеннях підприємства, (4 дні);
6. Випуск експериментальної партії вибухозахищених світильників, 5 шт. (1 день);
7. Випробування взірця вибухозахищеного світильника (2 днів);
8. Доопрацювання вибухозахищеного світильника за рекомендаціями спеціалістів з лабораторії (5 днів).
9. Випробування та сертифікація вибухозахищеного світильника.

Орієнтовний перелік робіт та подій проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра” запропоновано у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Перелік подій та робіт на розробку ПКД нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра”.

Події 1	Роботи 2
0.Рішення про проектування нового вибухозахищеного світильника	0.1.Складання технічного завдання 0.3.Добір і вивчення літературних джерел
1.Складання технічного завдання на ескізне проектування закінчене	1.2. Складання технічного завдання
2.ТЗ на ескізне проектування погоджене і затверджене	2.4.Погодження ТЗ і його затвердження
3.ТЗ на розробку функціональних частин складене і видане	3.4. Складання і видача ТЗ на розробку функціональних частин
4.Конструкторська документація на функціональні частини розроблена	4.5. Розробка конструкторської документації на функціональні частини
5.Конструкторська документація на деталі розроблена	5.6.Розробка конструкторської документації на деталі
6.Макетний зразок вибухозахищеного світильника виготовлений	6.7.Виготовлення макетного зразка вибухозахищеного світильника

Продовження табл. 3.1

1	2
7. Макетний зразок вибухозахищеного світильника випробуваний	7.8.Випробування макетного зразка
8.Технічне проектування закінчено	8.9.Доопрацювання схеми світильника 8.10.Складання ТЗ на доопрацювання конструкторської документації на експериментальний зразок 8.11.Доопрацювання конструкторської документації на функціональні частини 8.12.Виготовлення деталей світильника
9.Складання експериментального зразка вибухозахищеного світильника	9.13.Складання експериментального зразка
10.Експериментальний зразок відрегульований	10.14.Регулювання експериментального зразка
11.Випробування експериментального зразка	11.14.Випробування експериментального зразка
12.Корегування документації за результатами випробувань проведено	12.14.Коригування документації
13.Матеріали технологічного процесу подані на обговорення	13.14.Розмноження документації
14.Обговорення ТП	14.15.Обговорення технологічного процесу
15.Розробка робочої документації завершена	15.16.Розробка креслень окремих частин та елементів 15.17.Розробка креслень загального виду і його узгодження 15.18.Розробка креслень деталей і складальних креслень
16.Складання специфікацій, технічних умов	16.20.Складання специфікацій, технічних умов
17.Технологічний контроль креслень здійснений	17.19.Технологічний контроль креслень
18.Нормалізаційний контроль креслень	18.22.Нормалізаційний контроль креслень
19. Загальний контроль ПКД	19.20.Загальний контроль ПКД 19.21.Коригування конструкторської документації
20. Загальний контроль технічної документації	20.22.Загальний контроль технічної документації
21.Корегування технічної документації після випробування здійснене за рекомендаціями спеціалістів лабораторії	21.22.Коригування технологічної документації
22.Конструкторська документація передана виробничим дільницям	

Для реалізації проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра” нами сформовано графік Ганта, який вказує часові межі для всіх робіт, які увійшли у план, порядок їх виконання та очікувану тривалість (табл. 3.2).

Для проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра” потрібно сформувати зведений сітковий графік на основі укрупнення робіт сіткового графіку розробки ПКД на новий вид освітлювального приладу та сіткового графіку отримання оснащення на підприємство. Для цього здійснимо укрупнення робіт на сітковій моделі розробки ПКД нового виду освітлювального приладу. Укрупнені роботи охоплюють складання ТЗ і ПКД та доопрацювання схеми світильника, розроблення різних креслень, розроблення і контроль ПКД, контролювання технічної документації, здійснення нормалізаційного контролю креслень, контроль робочої технічної документації. Критичний шлях при цьому становитиме 92 дні (рис. 3.2).

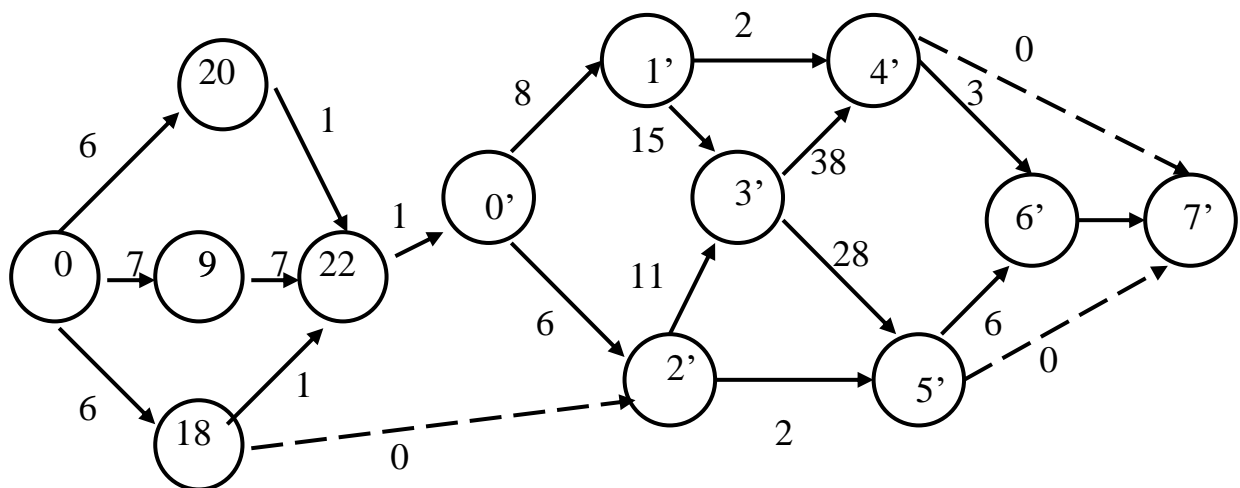


Рисунок 3.2 – Зведений сітковий графік розробки ПКД нового виду освітлювального приладу

Після здійснення планування робіт по проекту, нами складено кошторис витрат на технологічну підготовку виробництва світильника та витрат на основну діяльність (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Кошторис реалізації проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра”

Стаття витрат	Вартість, грн.
Технологічна підготовка виробництва	
1. Матеріальні витрати:	716386,07
1.1. на розробку ПКД на виготовлення світильника	16000
1.2. на розробку ПКД на виготовлення оснащення	23500
1.3. на виготовлення оснащення, в тому числі:	643186,07
- Штамп 1601-9020 відр. Гнуття	20953,7
- Штамп 1601-9021 2 гнуття	20605,87
- Пресформа 0540-5493	35000
- Штамп 1700-4150	25000
- Штамп 1702-4150	23750
- Штамп 1600-4152	22083,3
- Штамп 1700-8757	25000
- Штамп 1700-8758	25000
- Ливарна форма 0540-5 важіль	53000
- Ливарна форма	33688,2
- Форма конус 1225	359105
- Форма кришка 122	332061,7
1.4. на отримання оснащення на підприємство (транспортування)	23000
1.5. на випробування оснащення на підприємстві	10700
2. Витрати на оплату праці, в тому числі:	125075,1
2.1. зарплата начальника сектора проектування нового виду освітлювального приладу	27300
2.2. зарплата конструкторів, які проектували новий світильник	17461
2.3. зарплата начальника сектора проектування оснащення	20043,5
2.4. зарплата конструкторів, які проектували оснащення	16170
2.5. зарплата водіїв, які доставили оснащення	12100
2.6. зарплата розвантажникам оснащення	9200
2.7. зарплата робітників, які випробовували оснащення	14650
2.8. нарахування на зарплату	24389,6
Всього капітальних витрат	841461,17
Основна діяльність	
1. Матеріальні та транспортні витрати:	76212,2
1.1. на випуск експериментальної партії	16262,2
1.2. на випробування світильників в лабораторії	9600
1.3. на доопрацювання світильників	10200
1.5. на випробування світильників і сертифікацію	40150
2. Витрати на оплату праці:	99401,3
2.1. зарплата робітників, які виготовили експериментальну партію,	39100,3
2.2. зарплата конструкторів, які доопрацьовували світильник,	34500,7
2.3. зарплата водія	9580
2.4. нарахування на зарплату	16220,3
Всього витрат за основною діяльністю	175613,495
Разом	1017074,67

Зважаючи на те, що досліджуване підприємство є прибутковим, а вибухозахищені освітлювальні прилади є затребуваними на ринку, то фінансування проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра” пропонується здійснювати за рахунок власних коштів. Ефективність реалізації проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра” визначимо за допомогою методів розрахунку чистої теперішньої вартості, індексу прибутковості, терміну окупності з урахуванням вихідних даних для розрахунків, представлених у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Вихідні дані для розрахунку показників ефективності проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра”

Рік реалізації витрат і доходів	Номінальні витрати і доходи, грн.	Прогнозний обсяг випуску, шт.
2023 р	-1017074,67 +722775	3500
2024 р	+645877	3000
2025 р	+568979	2500

Чисту теперішню вартість для проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу визначено з урахуванням номінальних витрат та доходів, дисконтної ставки (20%) за формулою:

$$ЧТВ_1 = -1017074,67 + \frac{722775}{1,2^1} + \frac{645877}{1,2^2} + \frac{568979}{1,2^3} = 363033,8 \text{ грн.}$$

Розрахований показник має додатне значення, що свідчить про доцільність здійснення капітальних вкладень у проект випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу на досліджуваному світлотехнічному підприємстві.

Період окупності є проміжком часу, необхідного для того, щоб відшкодувати початкові інвестиції на проект випуску нового виду

вибухозахищеного освітлювального приладу. Період окупності визначено за формулою:

$$\text{Період.ок.} = P.n.v + \frac{\text{Нев.в.}}{ГП.}, \quad (3.1)$$

де $P.n.v$ – рік до повного відшкодування витрат,

Нев.в. – невідшкодовані витрати на початок року,

$ГП.$ – грошовий потік на початок року.

$$\frac{\text{Нев.в.}}{ГП.} = \frac{1017074,67 - 722775}{645877} = 2,67 \approx 3$$

Період окупності для проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу рівний 1,3 року або 1 рік та 4 місяців.

Для визначення індекс прибутковості враховано співвідношення дисконтованих грошових потоків та витрат на випуск нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу

$$III_1 = \frac{722775}{1,2^1} + \frac{645877}{1,2^2} + \frac{568979}{1,2^3} \div 1017074,67 = 1,36.$$

З проведених розрахунків показників ефективності видно, що величина чистої теперішньої вартості є позитивною, а індекс прибутковості більший від одиниці, а це означає, що організація проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу виду освітлювального приладу ТОВ “ВКП “Ватра” буде окупною та доцільною.

3.2 Покращення процесу організації праці персоналу на основі управління витратами робочого часу на виконання виробних операцій

Як свідчать результати дослідження, отримані в теоретичному розділі бакалаврської роботи, так і в аналітичному розділі, процес організації праці персоналу можна удосконалювати за окремими напрямками, серед яких розподіл та кооперування праці у виробничих приміщеннях світлотехнічного підприємства, кооперування праці, організування робочих місць у виробничих приміщеннях та їхнього обслуговування, нормування праці, раціоналізування робочих місць ливарної, механообробної, штампувально-зварювальної, складальної, інструментальної, гальванічно-фарбувальної виробничих дільниць, використання раціональних методів та прийомів праці на виробничих дільницях, оптимізування режимів праці та відпочинку працівників підприємства, гарантування належних умов праці санітарно-гігієнічного і психофізіологічного спрямування, оптимізування використання робочого часу, матеріального стимулювання персоналу, удосконалення організаційної структури управління виробництвом та ін.

Слід вказати, що організаційна структура виробництва досліджуваного ТОВ “ВКП “Ватра” є доволі ефективною з точки організації процесів виготовлення світлотехнічної продукції різного призначення (вибухозахищеної, промислової, вуличної, побутової та ін.)

Зрозуміло, що організація праці персоналу на виробничих дільницях ТОВ “ВКП “Ватра” характеризується певними показниками, які представлені у другому розділі роботи, зокрема коефіцієнтами: поділу праці, зайнятості робітників, багатостатного обслуговування, раціоналізування прийомів праці, організації робочих місць, трудової дисципліни. За допомогою цих показників можна виявити сильні та слабкі сторони, а також можливості та загрози організація праці персоналу досліджуваного світлотехнічного підприємства. Зважаючи на проведені дослідження у аналітичній частині роботи, здійснено SWOT-аналізування організація праці персоналу ТОВ “ВКП “Ватра”, результати якого представлено у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 – Результати здійсненого SWOT-аналізування системи організації праці персоналу ТОВ “ВКП “Ватра”

Сильні сторони організації праці персоналу	Слабкі сторони організації праці персоналу
<ol style="list-style-type: none"> Ефективна структура виробництва, яка охоплює ливарну, механообробну, штампувальну-зварювальну, складальну, інструментальну, гальванічно-фарбувальну виробничі дільниці Наявність транспортного господарства у структурі світлотехнічного підприємства Забезпеченість підприємства ОВФ та виробничими площами Хороші показники розподілу праці, зайнятості робітників, багатостатного обслуговування, трудової дисципліни Ефективне управління фондом робочого часу та його вплив на продуктивність праці 	<ol style="list-style-type: none"> Скорочення чисельності працівників за аналізований період 2021-2022 рр. Скорочення кількості відпрацьованих люд.-днів та люд.-годин керівниками та спеціалістами світлотехнічного підприємства Зниження коефіцієнтів зайнятості робітників та багатостатного обслуговування за деякими дільницями (ливарна, штампувальна-зварювальна)
Можливості для покращення організації праці персоналу	Загрози для покращення організації праці персоналу
<ol style="list-style-type: none"> Наявність широкого кола статичних даних для проведення аналізу робочого часу та його впливу на продуктивність праці Можливості впровадження організаційно-технічних, управлінських заходів за напрямками покращення організації праці персоналу Розширення можливостей покращення стимулювання праці виробничого персоналу 	<ol style="list-style-type: none"> Падіння середньорічної продуктивності праці робітників у зв'язку з потенційним скороченням їхньої чисельності Нестача кваліфікованих робітників у зв'язку з мобілізацією Зростання робочого навантаження робітників, які виконують роботи у зв'язку із нестачею кваліфікованого персоналу

Враховуючи те, що система нормування праці на досліджуваному світлотехнічному підприємстві потребує удосконалення, то нами пропонується здійснення спостережень робочого часу виробничого персоналу з метою внесення коректив у норми і нормативи з праці. Ці процеси матимуть вплив на подальші покращення системи організації праці на дослідженому підприємстві, на плануванням продуктивності праці та зарплати виробничого персоналу.

Для вивчення робочого часу виробничого персоналу світлотехнічного підприємства пропонуємо застосовувати метод “фотографії робочого часу”, за яким проводити дослідження трудових процесів у виробничих дільницях, знаходити втрати робочого часу (за зміну) та з'ясувати їхні причини,

здійснювати пошук резервів для зростання продуктивності праці виробничого персоналу, визначати потрібну чисельність робітників, які обслуговують виробниче обладнання, планувати обсяги виготовлення освітлювальних приладів та теми їхнього випуску.

Для реалізації вказаного методу варто дотримуватися певних кроків на досліджуваному виробничому підприємстві, а саме:

- здійснення підготовки до спостереження за робочим часом виробничого персоналу;
- здійснення спостереження за вибраною виробничою ділянкою та її робітниками;
- застосування методів обробки та аналізування даних спостереження за робочим часом виробничого персоналу;
- пошук проблемних моментів та розроблення заходів з усунення втрат робочого часу виробничого персоналу.

Виготовлення освітлювальних приладів розпочинається із ливарної ділянки, тому даний метод пропонуємо використати саме для цієї виробничої ділянки підприємства та здійснити фіксування витрат робочого часу робітників ливарної ділянки ТОВ “ВКП “Ватра” (табл. 3.6).

Для заповнення даних “фотографії робочого часу” здійснено відслідковування робочого часу робітників ливарної ділянки, які зайняті процесами виготовлення литих заготовок корпусів світлотехнічної продукції протягом робочої зміни на досліджуваному підприємстві. Чисельність робітників ливарної ділянки світлотехнічного підприємства становить 5 чол. При застосуванні даного методу використано найменування робіт, поточний час виконання та тривалість. Використовуючи зібрані дані в результаті спостереження пропонуємо здійснити порівняння запланованого балансу робочого часу та фактичного, визначити відхилення та прийняти рішення з удосконалення організації праці виробничого персоналу досліджуваного підприємства.

Таблиця 3.6 – Фотографія робочого часу робітників ливарної дільниці
ТОВ “ВКП “Ватра”

Спостереження за:	Робітники ливарної дільниці									
	1		2		3		4		5	
	Пот. час	Трив. хв.	Пот. Час	Трив. хв.	Пот. час	Трив. хв.	Пот. Час	Трив. хв.	Пот. час	Трив. хв.
- приходом на робоче місце	8.00		8.00		8.00		8.00		8.05	5
- підготовкою робочого місця	8.07	7	8.10	10	8.05	5	8.05	5	8.17	12
- отриманням матеріалів	8.25	18	8.33	23	8.20	15	8.22	17	8.38	21
- налаштуванням режиму роботи ливарної установки	8.40	15	8.50	17	8.34	14	8.35	13	9.00	22
- виконанням ливарних робіт	12.10	210	12.15	225	12.15	221	12.38	243	12.22	202
- передачею виробів на механообробну дільницю	12.30	20	12.35	20	12.40	25	13.00	22	12.45	23
- сторонньою розмовою	12.48	18	12.40	5	-	-	-	-	12.55	10
- обідом	13.50	62	13.52	72	13.50	70	13.55	55	13.55	60
- отриманням вказівок від начальника дільниці	14.00	10	14.01	9	14.00	10	14.00	5	14.05	10
- отриманням матеріалів	14.08	8	14.10	9	14.15	15	14.05	5	14.18	13
- пере- налаштуванням режиму роботи ливарної установки	14.25	17	14.30	20	14.40	20	14.28	23	14.36	18
- особистою розмовою з іншим робітником	14.45	20	14.45	15	-	-	-	-	14.45	11
- виконанням ливарних робіт	17.29	164	16.18	153	17.00	140	17.00	152	16.58	133
- відходом з особистих потреб	17.50	21	16.32	14	17.10	10	17.05	5	17.10	12
- виконанням ливарних робіт	19.10	80	19.15	163	19.08	118	19.20	135	19.36	146
- передачею виробів на механообробну дільницю	19.30	20	19.28	13	19.25	17	19.35	15	19.50	14
- прибиранням робочого місця	19.45	15	19.38	10	19.36	11	19.45	10	19.58	8
- завершенням робочої зміни	20.00	15	20.00	22	20.00	24	20.00	15	20.00	2
Разом		720		800		715		720		722

На основі отриманих даних фотографії робочого часу робітників ливарної дільниці ТОВ “ВКП “Ватра” сформовано узагальнюючу таблицю для однойменних витрат робочого часу виробничого персоналу дільниці (табл. 3.7).

Таблиця 3.7 – Узагальнення однойменних витрат робочого часу робітників ливарної дільниці ТОВ “ВКП “Ватра”

Витрати часу на:	Робітники ливарної дільниці									
	1		2		3		4		5	
	Трив. хв.	%	Трив. хв.	%	Трив. хв.	%	Трив. хв.	%	Трив. хв.	%
1. Підготовчо-завершувальні роботи на ливарній дільниці	73	10,1	83	10,4	80	11,2	67	9,3	71	9,8
2. Налаштування та переналаштування режиму роботи ливарної установки	32	4,4	37	4,6	34	4,8	36	5,0	40	5,5
3. Виконання ливарних робіт	494	68,6	574	71,8	521	72,9	557	77,4	518	71,7
4. Час перерв	62	8,6	72	9,0	70	9,8	55	7,6	60	8,3
5. Відхід з особистих потреб	21	2,9	14	1,8	10	1,4	5	0,7	12	1,7
6. Порушення трудової дисципліни	38	5,3	20	2,5	-	0,0	-	0,0	21	2,9
Всього	720	100	800	100	715	100	720	100	722	100

На основі проведених розрахунків видно, що виконання ливарних робіт займає найбільшу питому вагу робочого часу робітників і коливається в межах від 68,6% до 77,4%. Питома вага витрат робочого часу на підготовчо-завершувальні роботи на ливарній дільниці коливається від 9,3% до 11,2%. Питома вага витрат робочого часу на порушення трудової дисципліни та інші непродуктивні витрати робочого часу робітниками ливарної дільниці коливаються в межах 0,7%-8,2%.

Напрямки покращення організації праці виробничого персоналу

світлотехнічного підприємства та управління витратами робочого часу робітників ливарної дільниці ТОВ “ВКП “Ватра”, а також очікувані результати згруповано у таблиці 3.8.

Таблиця 3.8 – Очікувані результати від заходів покращення організації праці виробничого персоналу світлотехнічного підприємства та управління витратами робочого часу робітників ливарної дільниці ТОВ “ВКП “Ватра”

Заходи	Очікувані результати
1. Удосконалення процесу забезпечення ливарної дільниці необхідними матеріалами	Скорочення витрат часу на підготовчо-завершувальні роботи на ливарній дільниці на 2-3%
2. Удосконалення трудової дисципліни, належне мотивування праці та виключення сторонніх розмов	Скорочення витрат робочого часу на сторонні та особисті розмови на 5%
3. Покращення розподілу та координації робочих завдань для робітників ливарної дільниці шляхом використання сервісів автоматизації та оптимізації бізнес-процесів	Скорочення робочого часу на щоденне особисте спілкування начальника ливарної дільниці з кожним робітником на 2,5%

З усіх перелічених заходів заслуговує увагу покращення розподілу та координації робочих завдань для робітників ливарної дільниці шляхом використання сервісів автоматизації та оптимізації бізнес-процесів, адже організація праці в сучасних умовах розвитку технологій залежить від вміння керівників світлотехнічного підприємства ТОВ “ВКП “Ватра” впроваджувати та використовувати такі сервіси.

РОЗДІЛ 4

БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1 Психологічні причини нещасних випадків і травматизму

Успішна управлінська діяльність та організація праці персоналу мають значний вплив на впровадження організаційних, профілактичних заходів щодо попередження нещасних випадків і виробничого травматизму на досліджуваному ТОВ “ВКП “Ватра”. Поява небезпечних ситуацій породжує нещасні випадки у виробничих підрозділах підприємства, погіршення умов праці персоналу призводить до погіршення здоров’я працівників та виникнення професійних захворювань, а порушення ефективної взаємодії між працівником та виробничим середовищем веде до стресових ситуацій.

Серед організаційних (поганий контроль за дотриманням правил охорони праці, порушення існуючих технологічних регламентів, правил експлуатації обладнання, машин, транспортних засобів, інструменту та ін.), технічних (невідповідність вимогам безпеки, несправність виробничого обладнання, технічних засобів, інструменту; недосконалість виробничих процесів; недосконалість або відсутність захисних загороджень, запобіжних пристроїв, засобів сигналізації та блокування), санітарно-гігієнічних (наявність шкідливих речовин в повітрі виробничих приміщень; погане освітлення; невідповідні рівні шуму, вібрації, інфра- та ультразвуку встановленим нормам; незадовільні мікрокліматичні умови; наявність різноманітних випромінювань вище допустимих значень) причин нещасних випадків і травматизму виокремлюють в певну групу психологічні причини [21].

Психологічні причини нещасних випадків і травматизму – це сукупність факторів соціально-психологічного характеру, які спричиняють виникнення помилкових дії працівника внаслідок підвищеної втомлюваності через надмірну важкість і напруженість виконуваних робіт; монотонність і не цікавість змісту праці; хворобливий стан працівника; необережність; невідповідність

психофізіологічних чи антропометричних даних працівника використовуваних техніці чи виконуваних роботі [21]. Психологічні причини нещасних випадків і травматизму можна розглядати через призму трьох видів:

1) причини мотиваційного характеру з'являються внаслідок недостатнього мотивування процесу праці та проявляються в небажанні працівника виконувати певні вказівки, роботи, дії чи виробничі операції. Порушення може бути відносно постійним (працівник недооцінює існуючу небезпеку від виробничого середовища, працівник схильний до швидких дій і до ризику, працівник негативно ставиться до трудових та виробничих регламентів) і тимчасовим (людина в стані емоційного стресу, депресії, постійному конфлікті з іншими працівниками чи навіть у стані алкогольного сп'яніння на робочому місці);

2) причини орієнтаційного характеру проявляються в незнанні працівниками встановлених правил техніки безпеки на робочому місці, правил експлуатування технічних систем, обладнання, механізмів, інструментів та способів їх дотримання та забезпечення;

3) причини виконавчого характеру проявляються у порушенні норм трудової дисципліни, недотриманні встановлених правил (інструкцій з охорони праці, приписів, норм) внаслідок невідповідності психічних та фізичних можливостей працівникам вимогам роботи [21].

Існує поділ психологічних причин нещасних випадків і травматизму на несвідомі та свідомі. Свідомі психологічні причини є вкрай небезпечними, адже можуть привести до травматизму не тільки одного працівника, але й декількох. До них відносять: адаптування до існуючої небезпеки, недооцінювання її наслідків; прагнення до самоствердження в очах колег, бажання подобатися оточуючим; переоцінювання власного досвіду; погана звичка працювати з порушеннями, перенесення звичок з попереднього робочого місця на поточне; перебування працівника у стресовому стані, які спонукають його до необдуманих дій, які, на його переконання, здатні зняти цей стан або

послабити; схильність до ризику, смак до ризику як особистісна характеристика; прагнення до невмотивованого ризику [21].

Слід зазначити, що керівництво досліджуваного підприємства ТОВ “ВКП “Ватра” повинно враховувати усі існуючі чинники нещасних випадків і травматизму, в тому числі і психологічні причини задля розроблення та впровадження ефективних організаційних заходів підвищення безпеки праці, при відборі та наймі працівників для виконання певних видів професійної діяльності, для забезпечення належного соціально-психологічного клімату серед працівників.

4.2 Компонівка приміщення та обладнання цеху у відповідності з вимогами техніки безпеки, санітарних та пожежних вимог

При плануванні виробничих приміщень ТОВ “ВКП “Ватра” враховано технологічну та санітарну характеристику виробничих процесів, дотримано норм корисної площі для основних та допоміжних робітників, а також нормативів площ для розміщення устаткування, обладнання, механізмів, інструментів, необхідної ширини проходів, що забезпечують безпечну роботу та зручне обслуговування усього виробничого устаткування у ливарному, механообробному, штампувально-зварювальному, складальному, гальванічно-фарбувальному цехах, транспортному господарстві підприємства.

Згідно встановлених санітарних норм на досліджуваному підприємстві, площа виробничих приміщень на одного робітника складає не менше 15 м³, а площа виробничих приміщень – не менше 4,5 м². Якщо в одній будові розташовано виробничі цехи, до яких з точки зору промислової санітарії та пожежної профілактики висуваються різні вимоги, то їх на підприємстві згрупувано таким чином, щоб вони були ізольованими один від одного. Цехи зі значними шкідливими випаровуваннями, надлишком тепла та пожежонебезпечні розташовано біля зовнішніх стін будівлі [22].

Приміщення, де розташовані електрощитове, вентиляційне, компресорне та інші види обладнання підвищеної небезпеки є постійно зачиненими на ключ

на ТОВ “ВКП “Ватра” для того, щоб в них не потрапили сторонні працівники.

З метою запобігання травматизму у виробничих приміщеннях на досліджуваному підприємстві застосовують попереджувальне пофарбування будівельних конструкцій та знаки безпеки. Так, жовтим кольором (або із чорними смугами) пофарбовано низько розташовані над проходами конструкції, звуження проїздів, малопомітні сходинки, виступи та перепади в площині підлоги.

Ширина основних проходів всередині цехів та діляниць ТОВ “ВКП “Ватра” відповідає нормам – не менше 1,5 м, а ширина проїздів – 2,5 м. Висота виробничих приміщень становить не менше 3,2 м, відстань від підлоги до конструктивних елементів перекриття – 2,6 м. Сходи і майданчики організовано завширшки не менше 1 м, які загороджені поруччями висотою 1 м і внизу мають бортики висотою 0,2 м. Ширина виходів з приміщень є не меншою 1 м, висота – 2,2 м [22].

Важливе значення для здорових та безпечних умов праці мають раціональне розташування основного та допоміжного устаткування, виробничих меблів, а також правильна організація робочих місць. Порядок розташування устаткування і відстань між машинами визначаються їхніми розмірами, технологічними вимогами і вимогами техніки безпеки [22].

Пожежна безпека входить в комплекс заходів з охорони праці на ТОВ “ВКП “Ватра”, і включає широкий спектр заходів, а саме: створення умов для безпечної праці; мінімізації ризику виникнення пожеж; своєчасне і повноцінне забезпечення технічними засобами для запобігання займання та усунення самих пожеж та їх наслідків; контроль дотримання протипожежних вимог і норм законодавства; розробка і впровадження регламентів по гасінню пожеж, евакуації та порятунку з місць пожежі й задимлення людей і майна (матеріальних цінностей); внутрішнє і зовнішнє навчання співробітників.

На ТОВ “ВКП “Ватра” існує опис місць спеціального призначення та правила їх користування та утримання, наприклад: евакуаційні шляхи; місця складування продукції та сировини; стоянки транспорту. Також встановлено

порядок роботи та технічного обслуговування: вентиляційного устаткування; засобів пожежогасіння і захисту від загорянь; нагрівальних приладів; електрообладнання. На ТОВ “ВКП “Ватра” існують:

- внутрішні документи (наприклад, інструкції або накази), якими встановлено протипожежний режим на підприємстві. Тут прописано порядки та інструкції з усіх профілактичних заходів щодо того, як не допустити пожежу, і як діяти на випадок, якщо пожежа все-таки почалася;

- документально оформлені інструкції та накази про заходи пожежної безпеки для кожного виробничого приміщення. Тут зазначено: категорію щодо пожежної загрози і вибухонебезпечності (для складських і виробничих приміщень); дії щодо дотримання безпеки під час проведення небезпечних робіт, пов’язаних з експлуатацією обладнання з високими ризиками з пожежної та вибухопожежної безпеки;

- документи про проведення навчання та інструктажів з пожежної безпеки співробітників і відповідальних осіб. Ці документи охоплюють: внутрішні програми та положення; накази про проведення протипожежного навчання; журнали реєстрації інструктажів; журнали тематичної перевірки знань персоналу;

- розроблено і впроваджено правила роботи з відкритим вогнем і горючими матеріалами, а також створено графіки проходження інструктажів з пожежної безпеки працівників досліджуваного підприємства.

ВИСНОВКИ

В бакалаврській роботі висвітлено теоретичні аспекти процесу організації праці персоналу, з'ясовано сутність організування праці персоналу на підприємстві, а також напрямки удосконалення організації праці трудового колективу. Встановлено, що система організування праці персоналу на підприємстві знаходиться під дією чинників зовнішнього і внутрішнього середовища. Визначено мету організації праці персоналу, основні підходи до розуміння поняття “організація праці”, а також завдання організації праці персоналу на підприємстві. Розкрито зміст організування праці персоналу розкривається через її складові елементи. Дано визначення організації праці персоналу як набору управлінських, розпорядницько-координаційних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та безпекових заходів спрямованих на ефективне управління та використання робочого часу, обладнання, виробничих навичок, досвіду, кваліфікації та здібностей трудового колективу з метою підвищення продуктивності праці та прибутковості суб'єкта господарювання. Розкрито зміст принципів удосконалення організації праці персоналу підприємства та основні напрямки удосконалення організування праці трудового колективу підприємства, а також виокремлено принципи, на яких базується організація управлінської праці та напрямками її удосконалення.

Здійснено дослідження господарської діяльності ТОВ “ВКП “Ватра” та процесу організування праці персоналу світлотехнічного підприємства, охарактеризовано його організаційно-правовий статус, організаційну структуру, місію та основні види діяльності. Виокремлено види світлотехнічної продукції ТОВ “ВКП “Ватра”: вибухозахищена, загальнопромислова освітлювальна продукція, зовнішнє та прожекторне освітлення, адміністративно-побутова освітлювальна продукція, освітлювальна продукція місцевого призначення, освітлювальна продукція для транспортної інфраструктури, ексклюзивна освітлювальна продукція та пускорегулююча

апаратура. Проаналізовано основні показники господарської діяльності ТОВ “ВКП “Ватра” у 2021-2022 рр., вказано на основних споживачів світлотехнічної продукції та конкурентів підприємства. Вивчено динаміку персоналу ТОВ “ВКП “Ватра” за категоріями у 2021-2022 рр., динаміку використання робочого часу ТОВ “ВКП “Ватра” у 2021-2022 рр. та фактори впливу, динаміку показників впливу на рівень продуктивності праці ТОВ “ВКП “Ватра” протягом 2021-2022 рр., основні показники організації праці ливарної дільниці ТОВ “ВКП “Ватра” за зміну, показники організації праці на виробничих дільницях ТОВ “ВКП “Ватра” за робочу зміну, а також обсяги реалізованої світлотехнічної продукції за видами на досліджуваному товаристві у 2021-2022 рр.

Здійснено пошук шляхів удосконалення процесу організації праці персоналу ТОВ “ВКП “Ватра” в процесі підготовки та випуску світлотехнічної продукції, а також запропоновано покращення процесу організації праці персоналу на основі управління витратами робочого часу на виконання виробничих операцій. Рекомендовано здійснювати процес випуску освітлювальних приладів через організацію та реалізацію проектів підготовки та випуску ОП, для яких задіяти компетентний персонал, який має відповідні знання, уміння, досвід та креативні ідеї. Сформовано проектну структуру управління проектом в процесі підготовки та випуску світлотехнічної продукції на ТОВ “ВКП “Ватра” та вказано на основні функції, які виконуватиме організатор проекту. Детально сплановано всі події та роботи в проекті випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу; вказано орієнтовний перелік робіт проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу на ТОВ “ВКП “Ватра”; побудовано графік Ганта для зазначення часових меж для робіт, порядок їх виконання та очікувану тривалість, а також зведений сітковий графік розробки ПКД нового виду освітлювального приладу. Складено кошторис витрат на реалізацію проекту випуску нового виду вибухозахищеного освітлювального приладу, а також розраховано показники ефективності проекту.

Представлено результати SWOT-аналізування організація праці персоналу ТОВ “ВКП “Ватра”, де вказано на те, що система нормування праці на досліджуваному світлотехнічному підприємстві потребує удосконалення, тому запропоновано здійснювати спостереження робочого часу виробничого персоналу з метою внесення коректив у норми і нормативи з праці на основі методу “фотографії робочого часу”. Сформовано фотографію робочого часу робітників ливарної дільниці ТОВ “ВКП “Ватра”, встановлено відсоток непродуктивних витрат робочого часу (0,7%-8,2%). Запропоновано напрямки покращення організації праці виробничого персоналу світлотехнічного підприємства та управління витратами робочого часу робітників ливарної дільниці ТОВ “ВКП “Ватра”, а також вказано очікувані результати від них.

Наголошено, що керівництво досліджуваного підприємства ТОВ “ВКП “Ватра” повинно враховувати психологічні причини нещасних випадків і травматизму виробничого персоналу в процесу удосконалення організації праці, а також враховувати компоновку виробничих дільниць та обладнання згідно вимог техніки безпеки, санітарних та пожежних вимог.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Назарова Г. В. Економіка праці : навчальний посібник. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
2. Прохорова В. В., Давидова О. Ю. Організація виробництва : навч. посібник. Х. : Вид-во Іванченка І.С., 2018. 275 с.
3. Петренко К. В., Скоробогатова Н. Є. Економіка і організація виробництва: навчальний посібник. К.: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 177 с.
4. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 360 с.
5. Решміділова С. Л., Мул Н. А., Зелена М. І. Організація праці на підприємстві: основні завдання та напрями удосконалення. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 4. Т. 3. С. 66-69.
6. Ваганова І. М. Управлінські аспекти організації праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2021. №49. С. 117-120. URL: <http://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc49/27.pdf>
7. Дикань В. Л., Маслова В. О. Організація виробництва: підручник. Харків: УкрДАЗТ, 2013. 422 с.
8. Нікітенко К. С. Основні напрями удосконалення організації управлінської праці на аграрному підприємстві. *Економіка та управління підприємствами*. Вип. 40. 2020. С. 271-277.
9. Загороднюк О. В. Особливості організації управлінської праці у сільськогосподарських підприємствах. *Економіка і організація управління*. 2014. Вип. 1-2. С. 105-111.
10. Мельничук О. І. Управлінська праця та удосконалення її організації в аграрних підприємствах. *Економіка харчової промисловості*. 2016. Т.8(Вип.2). С. 46-51.
11. Про оплату праці : Закон України URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

12. Про відпустки : Закон України URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

13. ТОВ ВКП “Ватра”: загальна інформація про підприємство
URL:<https://clarity-project.info/edr/21167170>

14. ТОВ ВКП “Ватра”. Земельні ділянки в оренді URL:
<https://opendatabot.ua/l/rent/21167170>

15. Каталог освітлювальних прикладів. Корпорація Ватра URL:
<https://www.technokabel.com.ua/uploads/files/public-folder/varta/VATRA-2018-catalogue.pdf>

16. Аналіз трудових показників URL: <http://surl.li/fmkqz>

17. Балабанюк Ж. М. Аналіз руху персоналу організації. *Ефективна економіка*. №8. 2011. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=650>

18. Редкін О. В., Чевганова В. Я. Організація праці : навч. посібник. Полтава: ПолтНТУ, 2018. 132 с.

19. Гевко І.Б., Оксентюк А.О., Галушак М.П. Організація виробництва: Підр. К.: Кондор, 2008.178 с.

20. Горбаченко С. А. Проектний менеджмент : навчально-методичний посібник. Одеса : НУ “ОЮА”, 2020. 263 с.

21. Скворчевська Є. Л. Психологія праці: навч. посібник. Держ. біотехнол. ун-т. Харків, 2022. 160 с.

22. Яремко З.М., Тимошук С.В., Третяк О.І., Ковтун Р.М. Охорона праці: навч. посіб. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2010. 165 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Підприємство _____ Дата (рік, місяць, число) _____ за ЄДРПОУ _____
(найменування)

КОДИ	
	01

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 2021-2022 р.**

Форма № 2 Код за ДКУД 1801003

I. Фінансові результати

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	28518,4	34222,08
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	20969	25789
Валовий:			
прибуток	2090	7549,4	8433,08
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120		
Адміністративні витрати	2130	2356,8	2672,4
Витрати на збут	2150	3340,2	3616,88
Інші операційні витрати	2180	130,8	220,6
Фінансовий результат від операційної діяльності:		1721,6	1923,2
прибуток	2190		
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220		
Інші доходи	2240		
Фінансові витрати	2250		
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270		
Фінансовий результат до оподаткування:		1721,6	1923,2
прибуток	2290		
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300		
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:		1411,7	1577
прибуток	2350		
збиток	2355		

II. Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		

Продовження дод. А

Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465		

III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500		
Витрати на оплату праці	2505		
Відрахування на соціальні заходи	2510		
Амортизація	2515		
Інші операційні витрати	2520		
Разом	2550		

IV. Розрахунок показників прибутковості акцій

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		

Керівник
Головний бухгалтер

*Листок спостереження №__
індивідуальної фотографії робочого часу*

Дата спостереження _____ Підприємство _____
 Цех _____
 Зміна _____ Спостерігач _____
 Прізвище та ініціали робітника _____
 Професія _____
 Розряд _____
 Виконання норм: за попередній місяць _____
 За час спостережень _____ Фаза або операція _____
 Устаткування, механізм, верстат або інструмент _____
 Умови праці _____
 Предмет праці _____
 Організація та обслуговування робочого місця _____

№ п/п	Назви витрат часу	Умовні позначення	Поточний час			Тривалість		Примітка
			год	хв	с	хв	с	

Спостерігач: _____

Хронокарта

Підприємство _____	Листок спостереження хронометражу № _____			
Цех _____ Робоче місце _____ Верстат _____ Технічний стан верстата _____	Виріб _____ Деталь _____ Операція _____	ПІБ робітника _____ Стаж на цій роботі _____ Розряд робітника _____ Початок _____ Кінець _____ Тривалість _____ Дата _____		
Характеристика матеріалу	1	Фактичний час на операцію:	Час, хв	Кількість одиниць виробу, шт.
		а) машинний час		
		б) машинно-ручний час в) ручний час		
Умови праці _____	2	Норма часу: $H_u = T_{оп.} / K_u$		
	3	Норма виробітку: $H_{вир.} = T_{зм.} / H_u$		
Примітка _____	4	Відсоток зниження трудомісткості: $P_{\%} = (t_1 - t_2) / t_1 \times 100$		

Спостерігав _____

Перевірив _____