

РОЗДІЛ 2. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ
НА ПІДПРИЄМСТВАХ АВІАБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІEFFICIENCY OF LABOR RESOURCES USE
AT AIRCRAFT INDUSTRY ENTERPRISES IN UKRAINE

УДК: 331.101.26:331.2
<https://doi.org/10.32843/bses.64-6>

Андрієнко М.М.
 к.е.н., доцент,
 доцент кафедри економіки
 повітряного транспорту
 Національний авіаційний університет
Коваленко А.С.
 студентка
 Національний авіаційний університет

Andriienko Mariia
 National Aviation University
Kovalenko Arina
 National Aviation University

У статті розглянуто сучасний стан використання трудових ресурсів на підприємствах, що займаються авіабудуванням, та наголошено на важливості здійснення управління кадровою політикою. Описано метод здійснення оцінки використання трудового потенціалу для машинобудівних підприємств та проаналізовано стан ефективного використання трудового потенціалу. Здійснено оцінку показників, що характеризують ефективність (середня чисельність працівників, середньомісячна заробітна плата, обсяг виробленої продукції, продуктивність праці) на прикладі таких авіабудівних підприємств, як ДП «Антонов» та ДП «ХМЗ «ФЕД» на основі даних звітності. Проаналізовано кадрову політику ДП «Антонов» та ДП «ХМЗ «ФЕД», яка включає у себе чисельність працівників та напрями вдосконалення управління підприємством. Обґрунтовано динаміку цих показників за 2018 і 2019 рр. та виявлено причини їх зміни. Запропоновано шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів на основі управління діяльністю підприємствами авіаційної галузі та кадровою політикою.

Ключові слова: ефективність, трудові ресурси, продуктивність праці, трудовий потенціал, авіабудування, кадрова політика.

В статье рассмотрено современное состояние использования трудовых ресурсов на

предприятиях, занимающихся авиационным, и отмечена важность осуществления управления кадровой политикой. Описан метод осуществления оценки использования трудового потенциала для машиностроительных предприятий и проанализировано состояние эффективного использования трудового потенциала. Осуществлена оценка показателей, характеризующих эффективность (средняя численность работников, среднемесячная заработная плата, объем произведенной продукции, производительность труда) на примере таких авиационных предприятий, как ГП «Антонов» и ГП «ХМЗ «ФЭД» на основе данных отчетности. Проанализирована кадровая политика ГП «Антонов» и ГП «ХМЗ «ФЭД», которая включает в себя численность работников и направления совершенствования управления предприятием. Обоснована динамика этих показателей за 2018 и 2019 гг. и выявлены причины изменения этих показателей. Предложены пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов на основе управления деятельностью предприятиями авиационной отрасли и кадровой политикой.

Ключевые слова: эффективность, трудовые ресурсы, производительность труда, трудовой потенциал, авиационное, кадровая политика.

The article considers the current state of use of labor resources at enterprises engaged in aircraft construction and emphasizes the importance of personnel policy management. The article describes the method of assessing the use of labor potential for machine-building enterprises and analyzes the state of effective use of labor potential. The implementation of the analysis at the enterprises of the aircraft industry should begin with an assessment of the company's availability of the required number of staff, the adequacy of qualified personnel and staff turnover. The task of this assessment is to identify reserves for saving labor resources for their rational and optimal placement, loading and use. Labor supply includes a study of staff turnover, which is calculated on such indicators as the turnover rate on admission, the turnover rate from disposal, the turnover rate. The evaluation of indicators that characterize efficiency (namely: average number of employees, average monthly wages, output, labor productivity) on the example of aircraft companies such as SE "Antonov" and SE HMZ "FED" based on reporting data. The personnel policy of SE "Antonov" and SE KhMZ "FED", which includes the number of employees and areas of improvement of enterprise management, is analyzed. The dynamics of these indicators for 2018 and 2019 are substantiated and the reasons for the change of these indicators are identified. Also in the article indicated efficiency of labor resources is carried out through management as in order to successfully and rationally distribute the work potential should be purposeful regulation of the enterprise in the areas of efficiency management to ensure compliance with the actual state of the enterprise to the specified parameters. The article describes the main tasks of human resource management are as follows: effective use of labor potential at the enterprise; improving the organization of working conditions and jobs; conducting motivational activities for staff; ensuring a sufficient number of workers in production in accordance with the qualifications and specialization; improving the personnel policy of the enterprise. The ways of increase of efficiency of use of labor resources on the basis of management of activity of the enterprises of aviation branch and personnel policy are offered.

Key words: efficiency, labor resources, labor productivity, labor potential, aircraft construction, personnel policy.

Постановка проблеми. У сучасних умовах регулювання ринку кожне підприємство авіабудівної галузі має на меті отримати найбільші прибутки, мінімізуючи свої витрати. На підприємствах авіабудівної галузі цього досягти важко через матеріаломісткість, трудомісткість та об'ємність продукції, що виготовляється. Найкращих резуль-

татів досягають суб'єкти господарювання, які діють за стратегією, в основі якої лежить використання людських ресурсів та вдале управління ними. Досягнути ефективного використання ресурсів та часу роботи можна завдяки правильному управлінню щодо ефективного використання трудового потенціалу на виробництві. Передбачити, запо-

бігти недолікам праці робітників, застою на підприємстві, втрати робочого часу – основне завдання здійснення управління трудовими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Поняття «трудові ресурси» досліджували чимало вчених. Зокрема, управлінням трудовим потенціалом та поліпшенням ефективності його використання займалися такі науковці, як: М.М Андрієнко [1; 2; 3], О.В. Ареф'єва [3; 4], Д.О. Власенко [5], О.А. Дороніна [6], А.В. Кудінова [7], Р.М. Набока [8], І.І. Никифорак [9], В.О. Огневий [10]. Проте єдиної думки щодо оцінки ефективності використання трудових ресурсів немає.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження сучасного стану використання трудових ресурсів на підприємствах, що займаються авіабудуванням, та управління кадровою політикою. Перше завдання полягає в детальному теоретичному визначенні поняття трудових ресурсів та обґрунтуванні важливості їх ефективного використання. Основна частина дослідження – це аналіз використання трудового потенціалу на авіабудівних підприємствах. Кінцеве завдання дослідження – виявити шляхи та резерви поліпшення ефективності використання трудових ресурсів підприємств, що займаються авіабудуванням в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Трудові ресурси можна визначити як сукупність усього працездатного населення, що може виконувати певну роботу відповідно до своєї підготовки (фізична, освітня) та має здатність до підвищення своєї кваліфікації. Синонімами до поняття «трудові ресурси» є «кадри», «персонал», «робочі», «трудящі». Поруч із цим поняттям іде «ефективність», що розглядається як ефект, здатність проносити результат. Тобто ефективно використання трудового потенціалу будемо розглядати як отримання переваг та найбільших результатів унаслідок оптимального використання робочої сили. Ефективність використання трудових ресурсів визначається максимальним обсягом виготовленої продукції, найбільшими прибутками, досягнутими за менших витрат робочої сили або її раціонального використання. Передусім ефективність трудових ресурсів здійснюється завдяки управлінню. Щоб удало та раціонально розподіляти робочий потенціал, має здійснюватися цілеспрямоване регулювання діяльності підприємства за напрямками управління ефективністю, щоб забезпечити відповідність фактичного стану підприємства заданим параметрам.

Основні завдання здійснення управління трудовими ресурсами такі:

- ефективного використання трудового потенціалу на підприємстві;
- удосконалення організації умов праці та робочих місць;
- проведення мотиваційних заходів для персоналу;

- забезпечення достатньої кількості працюючих на виробництві відповідно до кваліфікації та спеціалізації;

- поліпшення кадрової політики підприємства.

Правильне управління сприяє ефективному використанню трудового ресурсу на підприємствах, зокрема авіабудівних.

Перш за все, важливим є етап формування персоналу на підприємстві. Це дасть змогу підібрати необхідну кваліфіковану робочу силу, яка, своєю чергою, забезпечить ефективне використання свого робочого часу та виробництво якісної продукції.

Коли на підприємстві чітко сформований колектив, є необхідність у постійному здійсненні аналізу ефективності використання робочої сили.

Здійснення цього аналізу потрібне для розроблення заходів щодо:

- створення певного резерву працюючих;
- поліпшення мотиваційних заходів щодо праці, її умов та якості;
- звільнення неефективного персоналу;
- підвищення продуктивності праці;
- оптимізації обміну інформацією від керівництва до підлеглих;
- визначення та поліпшення винагород (підвищення заробітної плати);
- забезпечення підвищення кваліфікації кадрів та здійснення кар'єри;
- планування залучення нового персоналу та розподіл його всередині підприємства.

Загальна ефективність використання трудового потенціалу на підприємствах авіаційної галузі виглядає як зростання обсягу вироблених агрегатів, літаків, деталей за одних чи менших витрат часу виготовлення, кількості працівників, інакше – витрат праці.

Проведення аналізу ефективності використання трудового потенціалу являє собою комплекс показників, які розраховують виходячи з інформації бухгалтерської звітності, даних табельного обліку, фотографій робочого процесу, первинних документів, протоколів нарад тощо.

Цей аналіз на підприємствах авіабудування має враховувати як кількісні, так і якісні характеристики трудових ресурсів. Тож оцінка здійснюється шляхом розрахунків таких основних показників, як: рентабельність виробництва, частка фондів оплати праці в загальних витратах, продуктивність праці, розмір чистого прибутку на одиницю фонду оплати праці, розмір виручки від реалізації на одиницю фонду оплати праці.

На авіабудівних підприємствах аналіз ефективного використання трудового потенціалу здійснюють у такій послідовності (рис. 2).

Здійснення аналізу на підприємствах авіабудівної галузі доцільно розпочинати з оцінки забезпеченості підприємства необхідною кількістю

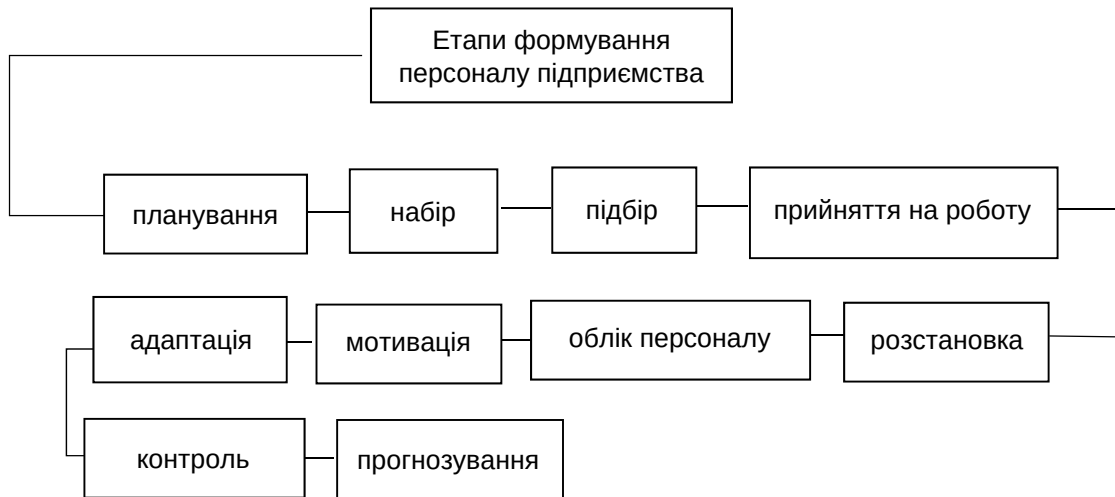


Рис. 1. Етапи формування персоналу

Джерело: [10]

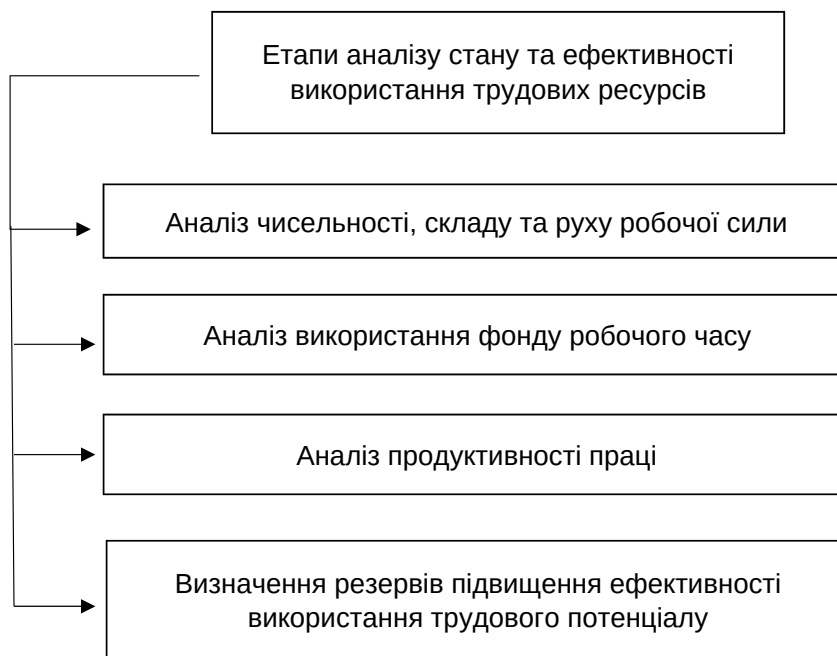


Рис. 2. Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів

Джерело: [6]

персоналу, відповідності кваліфікованих кадрів та плинності кадрів. Завданням цієї оцінки є виявлення резервів щодо економії трудових ресурсів для раціонального та оптимального їх розміщення, завантаження та використання. Забезпеченість робочою силою включає дослідження руху кадрів, який розраховують за такими показниками, як коефіцієнт обороту з прийому, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт плинності кадрів. Важливим під час аналізу забезпечення підприємством персоналу є дослідження руху кадрів. Із метою оцінки плинності працівників використовують такі коефіцієнти:

- коефіцієнт обороту прийому – дорівнює відношенню кількості прийнятих на роботу до середньооблікової чисельності робітників;
- коефіцієнт обороту з вибуття – характеризує кількість звільнених працівників до середньооблікової чисельності працівників;
- коефіцієнт плинності кадрів – визначає кількість працівників, що звільнилися за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни, до середньооблікової чисельності працівників. Саме цей показник є визначальним під час упродовження заходів щодо поліпшення кадрової політики.

На другому етапі розраховується фонд робочого часу, величина якого залежить від чисельності робітників, днів, відпрацьованих працівником у середньому за звітний період, та середньої тривалості робочого дня.

Третій етап складається з оцінки продуктивності праці, що характеризує результативність виконання роботи на підприємстві й визначається як відношення обсягів виготовленої продукції до витрат праці, інакше кажучи – середньооблікової чисельності робочих. Також можна оцінити виробіток на підприємстві, який дорівнює відношенню виготовленої продукції до величини робочого часу, задіяного на виробництві. Важливо зазначити, що існують різні методи оцінки продуктивності праці, тому підприємству варто звернути на це увагу під час аналізу використання трудових ресурсів.

Найпоширеніші резерви поліпшення використання трудових ресурсів на авіабудівних підприємствах, що мають на меті забезпечити їх ефективність, такі [7]:

- удосконалення структури виготовлення авіапродукції;
- удосконалення науково-технічного оснащення, пошук нових технологій;
- створення та поліпшення способів стимулювання персоналу та робочих;
- забезпечення та вдосконалення підготовки та перепідготовки працівників;
- моніторинг та врахування галузевих і регіональних умов використання робочої сили;
- поліпшення соціальних умов кадрів.

Проаналізуємо та порівняємо ефективність використання трудових ресурсів в Україні на таких авіабудівних підприємствах, як ДП «Антонов» та ДП «ХМЗ «ФЕД».

На ДП «Антонов» соціальна сфера забезпечує соціально-побутове обслуговування службовців та працівників підприємства. Вона включає у себе гуртожитки, дошкільні навчальні заклади, бази відпочинку, дитячі оздоровчі комплекси, комбінати громадського харчування, методико-санітарну час-

тину, спортивний комплекс «Антей» тощо. Наявна соціальна сфера має за мету поліпшити ефективність виробництва та використання трудового потенціалу, розвиваючи творчу активність кадрів, їх ініціативність і відповідальність. Чисельність працівників станом на 31.12.2019 – 9 499 осіб. На підприємстві гарно розроблена кадрова політика, яка передбачає створення робочих місць для осіб з інвалідністю, відсутність дискримінації та обмеження прав працівників, а також здійснюється навчання персоналу.

На ДП «ХМЗ «ФЕД» станом на 31.12.2019 середньооблікова чисельність штатних працівників становила 1 656 осіб, при цьому середньомісячна заробітна плата на одного штатного працівника дорівнює 10 134 грн. Кадрова політика підприємства включає у себе постійне проведення інструктажів щодо безпеки на виробництві й забезпечує охорону праці працівників, відсутність корупції.

Із табл. 1 можемо простежити, що в 2019 р. на двох підприємствах відбулося зменшення обсягів виготовленої продукції, чисельності працівників, що призвело до зниження продуктивності праці (рис. 5). На ДП «ХМЗ «ФЕД» чисельність працівників зменшилась на 78 осіб порівняно з 2018 р., коли середньомісячна заробітна плата зросла на 794 грн, а обсяг виготовленої продукції впав на 22%, тому продуктивність праці знизилася на 18,5% у 2019 р. ДП «Антонов» є набагато більшим підприємством, аніж ХМЗ «ФЕД». На ДП «Антонов» чисельність працівників знизилася на 138 осіб, середньомісячна заробітна плата одного працівника зросла в 2019 р. на 2 963 грн (рис. 4), а обсяг виготовленої продукції впав на 2 963 255 тис грн, як наслідок, продуктивність праці знизилася порівняно з 2018 р. на 298 444 грн.

Тож можемо визначити головні шляхи поліпшення ефективного використання робочої сили для підприємств авіаційної галузі:

- 1) забезпечення поліпшення показників виробітку, ефективності й продуктивності праці;
- 2) застосування та поліпшення системи мотивації та стимулювання працівників;

Таблиця 1

Продуктивність праці ДП «ХМЗ «ФЕД» та ДП «Антонов»

Показник	2018	2019	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення, %
ДП ХМЗ «ФЕД»				
Чисельність працівників, осіб	1733	1656	-78	-5%
Середньомісячна заробітна плата 1 працівника, грн	9340	10134	+794	+8,5
Обсяг виготовленої продукції, тис грн	429497,02	334485,5	-95011,5	-22
Продуктивність праці, грн	247834,4	201984	-45850,4	-18,5
ДП «Антонов»				
Чисельність працівників, осіб	9637	9499	-138	-1,43
Середньомісячна заробітна плата 1 працівника, грн	12670	15633	+2963	+23,4
Обсяг виготовленої продукції, тис грн	8961918	5998663	-2963255	-33,1
Продуктивність праці, грн	929949	631505	-298444	-32,1

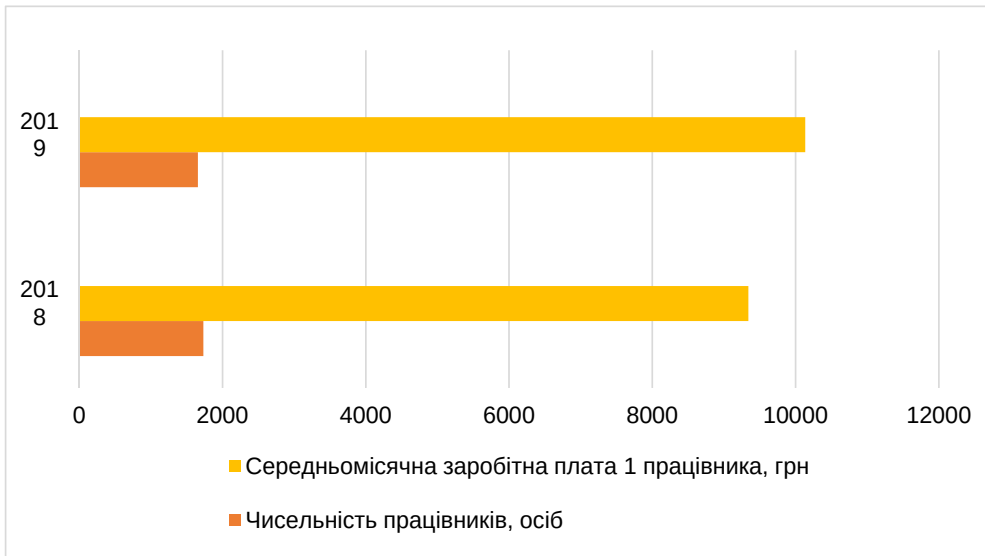


Рис. 3. Динаміка трудових ресурсів ДП ХМЗ «ФЕД»

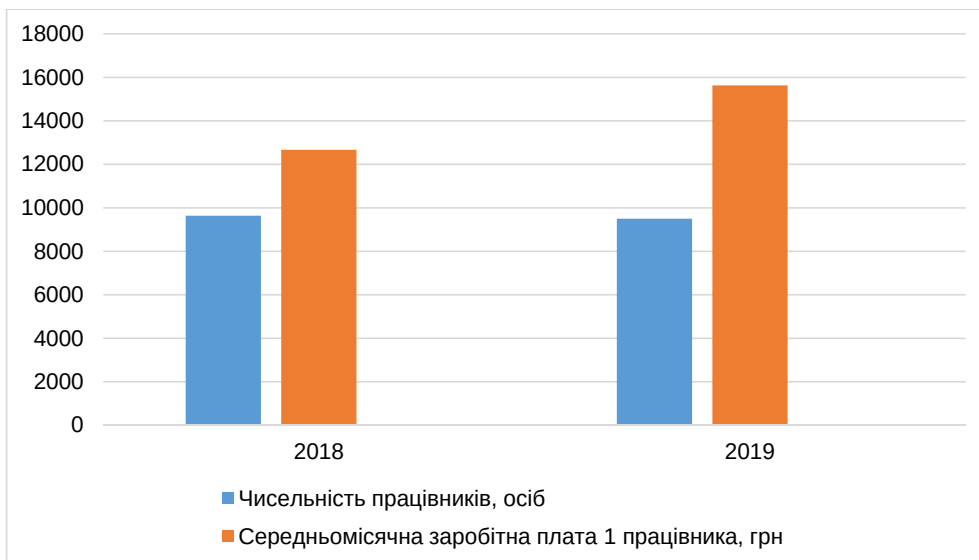


Рис. 4. Динаміка трудових ресурсів на ДП «Антонов»

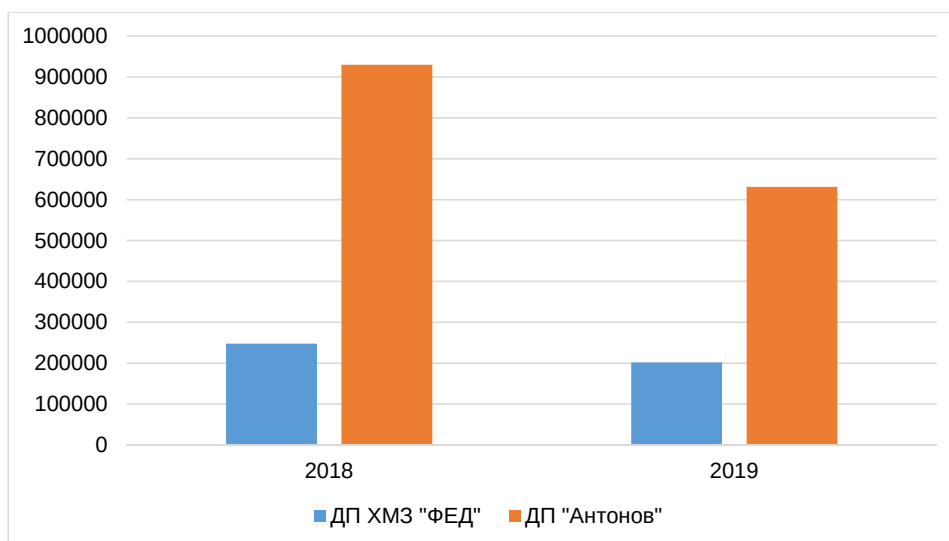


Рис. 5. Динаміка продуктивності праці на підприємствах

3) створення та використання ефективної та кадрової політики, яка б включала в себе систему прийому, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів та забезпечила кар'єрний ріст для працівників;

4) формування ефективної організаційної системи, а також взаємозв'язків керівників із підлеглими;

5) створення системи обліку персоналу, а також лояльних методів покарання;

6) створення гарного соціального простору, який забезпечив дружні стосунки в колективі та шляхи вирішення конфліктних ситуацій на підприємстві;

7) мінімізація конфліктних ситуацій на виробництві;

8) створення умов, які б давали змогу проявляти свої здібності, кваліфікаційні знання будь-якому працівнику.

Висновки з проведеного дослідження. Ефективне використання трудових ресурсів – запорука успішної діяльності підприємства на сучасному ринку. Здійснення аналізу використання трудового потенціалу необхідне для виявлення проблем та пошуку їх вирішення, доопрацювання й поліпшення кадрової політики підприємства. Шляхами підвищення ефективності використання трудових ресурсів є здійснення управління кадровою політикою, яка має включати розроблення заходів щодо поліпшення соціального простору, мотивації, системи винагород працівникам та створення комфортних умов на робочому місці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андрієнко М.М., Щиголь І.В. Управління ефективністю діяльності транспортного підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. № 35. С. 37–42.
2. Андрієнко М.М. Якість транспортних послуг – критерій ефективного обслуговування споживачів. *Вісник економіки і промисловості*. 2004. С. 210–213.
3. Ареф'єва О.В., Андрієнко М.М., Кравченко О.Р. Управління фінансовим потенціалом підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. Вип. 18. С. 252–256.
4. Ареф'єва О.В., Запорожець Т.С. Підхід до формування конкурентоспроможності господарського потенціалу підприємств. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2012. Вип. 35. URL: <http://ecobio.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/3063> (дата звернення: 08.05.2021).
5. Власенко Д.О. Концепція управління автотранспортним підприємством в умовах нестабільного економічного середовища. *Вісник Сумського дер-*

жавного університету. Серія «Економіка». 2008. № 2. Т. 2. С. 100–104.

6. Дороніна О.А. Кадрова політика як інструмент антикризового управління підприємством. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 20. С. 92–95.

7. Кудінова А.В. Аналіз продуктивності праці. *Справочник економіста*. 2009. № 6. С. 79–88.

8. Набока Р.М. Управління трудовим потенціалом на підприємствах легкої промисловості. *Економіка та управління підприємствами*. 2010. Вип. 56. С. 21–56.

9. Никифорак І.І. Аналіз ефективності надання транспортних послуг у системі управління підприємств миського електротранспорту. *Економічна думка*. 2017. Вип. 12. С. 55–61.

10. Огневий В.О. Моделювання стратегій розвитку виробництва через трансформацію. *Управління проектами, системний аналіз і логістика*. 2012. Вип. 10. С. 186–192.

REFERENCES:

1. Andrienko M.M., Shchigol I.V. (2018) Management of efficiency of activity of the transport enterprise. *Economics and business management*, no. 35, pp. 37–42.
2. Andrienko M.M. (2004) Quality of transport services – a criterion of effective customer service. *Bulletin of Economics and Industry*, no. 56, pp. 210–213.
3. Arefieva O.V., Andrienko M.M., Kravchenko O.R. (2018) Management of financial potential of the enterprise. *Economics and business management*, no. 18, pp. 252–256.
4. Arefieva O.V., Zaporozhets T.S. (2012) Approach to the formation of competitiveness of economic potential of enterprises. Problems of improving the efficiency of infrastructure, no. 35, Available at: <http://ecobio.nau.edu.ua/index.php/PPEI/article/view/3063> (accessed 8 May 2021).
5. Vlasenko D.O. (2008) Kontseptsiia upravlinnia avtotransportnym pidpriemstvom v umovakh nestabilnoho ekonomichnoho seredovyshcha [The concept of management of a motor transport enterprise in an unstable economic environment]. *Visnyk Sums'koho derzhavnoho universytetu. Seriia Ekonomika*, no. 2, pp. 100–104.
6. Doronina O.A. (2015) Kadrova polityka yak instrument antykrizovoho upravlinnia pidpriemstvom [Personnel policy as a tool for crisis management]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, no. 20, pp. 92–95.
7. Kudinova A.V. (2009) Analysis of labor productivity. *Handbook of Economist*, no. 6, pp. 79–88.
8. Naboka R.M. (2010) Management of labor potential in light industry enterprises. *Economics and management of enterprises*, no. 56, pp. 21–56.
9. Nikiforak I.I. (2017) Analysis of the effectiveness of transport services in the management system of urban electric transport. *Economic thought*, no. 12, pp. 55–61.
10. Ognev V.O. (2012) Modeling of production development strategies through transformation. *Project management, systems analysis and logistics*, no. 10, pp. 186–192.