

Васюта В.Б.

к.т.н., доцент, доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом, Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, м. Полтава

Чечіль Т.В.

магістрант, Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, м.Полтава

СУЧАСНА СИСТЕМА ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Vasyuta V. B.

Ph.D., Ass.Prof., Ass.Prof. of Department of Economics and enterprise management personnel, Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava

Chechil T.V

student, Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava

THE MODERN SYSTEM OF LABOR INDICATORS THE ENTERPRISE

Стаття присвячена питанню використання сучасної системи трудових показників на підприємстві. Метою даного дослідження є аналіз трудових показників діяльності підприємства за новою системою показників та розроблення шляхів їх покращення на підприємстві. Для цього було розглянуто економічну сутність та види існуючих систем трудових показників. Завданням даного дослідження стало зіставлення трудових показників за новою сучасною системою, формування показників за трьома групами, а саме, результативними, фундаментними, інструментальними показниками. Авторами було вдосконалено методичні підходи до аналізу трудових показників шляхом формування сучасної системи.

Відповідно до поставленої мети було запропоновано нову сучасну систему трудових показників, проведено аналіз трудових показників підприємства, що дало змогу більш повно охарактеризувати результати його діяльності, ефективність використання персоналу та умови праці. На основі проведеного аналізу авторами було запропоновано шляхи та напрями покращення трудових показників на підприємстві із врахуванням сучасного бачення їх системи.

The article is devoted to the use of the modern system of labor indicators in the enterprise. The purpose of this study is to analyze the labor indicators of the company under the new system of indicators and ways of improving development in the enterprise. This was considered an economic nature and type of existing labor indicators. The objective of this study was the comparison of the employment figures for the new modern system, formation of indicators into three groups, namely, effective, foundation, instrumental indicators. The authors improved methodological approaches to the analysis of labor indicators by creating a modern system. According to this goal was proposed a new modern system of labor indicators, the analysis of labor indicators in the enterprise, allowing us to more fully describe the results of its operations, the effectiveness of personnel and working conditions. Based on the analysis of authors have suggested ways and directions of improving labor indicators in the company with regard to the vision of the system.

Ключові слова: *трудова показники, продуктивність праці, трудомісткість, фонд оплати праці, виробіток, чисельність персоналу.*

Keywords: *labor indicators, productivity, labor content, labor compensation fund, output, staffing level.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Трудові показники – це кількісні та якісні характеристики для оцінки стану соціально-трудова відносин на підприємстві, використання робочої сили та ефективності праці (за визначений період часу).

До основних трудових показників відносять: продуктивність праці, виробіток, трудомісткість, чисельність персоналу, заробітна плата, фонд оплати праці [1].

Аналіз трудових показників має важливе значення при плануванні економічного та соціального розвитку підприємств, так як саме трудові показники прямо впливають на кінцеві результати підприємства. Трудові показники – це сукупність якісних і кількісних вимірників ступеня ефективності використання живої праці в процесі виробництва.

В ринкових умовах господарювання визначення трудових показників підприємства набуває особливого значення. Основна задача підприємства – виконати виробничу програму по випуску конкурентоспроможної продукції при використанні мінімальних витрат живої і уречевленої праці. Це посилює значення і вплив трудових показників на результативність виробництва.

При цьому потрібно не забувати про шляхи покращення трудових показників, оскільки всі показники в цілому забезпечують ефективну діяльність підприємства та благо працівників та керівників підприємства. Головною метою підвищення трудових показників є забезпечення випереджальних темпів зростання економічних результатів діяльності підприємства над темпами зростання витрат на персонал.

Трудові показники характеризують результативність діяльності працівників організації, а їх планування й аналіз проводиться з метою здійснення постійного контролю за ходом виконання плану з праці і заробітної плати. Тобто ці показники є важливими та невід'ємними показниками функціонування чітко налагодженої одиниці – підприємства.

Система трудових показників – це сукупність кількісних та якісних вимірювачів, ступінь ефективності застосування живої праці в процесі виробництва.

Актуальність роботи полягає у новій системі трудових показників діяльності підприємства, що дасть змогу з іншого боку, з усіх сторін охарактеризувати підприємство, персонал та умови праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Вивченням системи трудових показників займалися такі науковці як Завіновська Г.Т., Грішнова О.А., Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Корецький М.Х., Михайлова Г.О., Ковальова В.М, Іляш О.І, а саме, вони досліджують лише класичні трудові показники, такі як: продуктивність праці, трудомісткість, фонд оплати праці, фонд робочого часу. Тобто зважаючи на те, що конкурентоспроможний персонал є фундаментом для розвитку підприємства, то існує необхідність у розробці такої системи, яка б включала усі аспекти кадрової політики та ефективності трудової діяльності працівників підприємства [2].

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз трудових показників діяльності філії за новою системою показників та розроблення шляхів їх покращення на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналізуючи динаміку трудових показників, можна здійснити їх прогнозування та дізнатись наскільки ефективно підприємство використовує трудові ресурси.

Порівняльний аналіз існуючих систем показав, що найбільш вдалою можна назвати систему трудових показників Грішнкової О.А, незважаючи на те, що вона є дещо застарілою. Тобто на думку Барського Ю.М.В і Саган М.В. система трудових показників має містити [2]:

Результативні показники:

1) Показники, що визначають результати праці: продуктивність праці (трудомісткість, виробіток у вартісному, трудовому і натуральному вимірі), обсяг виробництва у вартісних і натуральних вимірниках, прибуток, рентабельність персоналу, фондоозброєність праці, віддача праці, коефіцієнт якості праці, рівень конкурентоспроможності персоналу.

2) Показники, що характеризують персонал:

а) показники чисельності персоналу: облікова чисельність, середньооблікова і явочна, а саме фактичні та планові їх значення;

б) показники структури персоналу: структура за окремими категоріями, віком, освітою, статтю;

в) показники, що характеризують рух та якість персоналу (коефіцієнт обороту з прийняття, обороту зі звільнення, загального обороту, коефіцієнт внутрішнього обороту, відповідність середнього кваліфікаційного рівня робіт та працівників, інтегральний показник якості персоналу, коефіцієнт освіченості, коефіцієнт посадового досвіду).

3) Показники використання робочого часу: показники балансу робочого часу, а саме, корисний фонд робочого часу, середня тривалість робочого дня, втрати робочого часу, а також коефіцієнт використання номінального робочого часу, коефіцієнти використання максимально можливого та табельного фондів, коефіцієнт використання ефективного робочого часу.

Фундаментальні показники:

4) Показники витрат на розвиток персоналу: витрати на професійне навчання, витрати на перепідготовку та підвищення кваліфікації, витрати на формування кадрового резерву та кар'єрне просування, атестацію та оцінювання персоналу.

5) Показники мотивації персоналу: коефіцієнт плинності кадрів, стабільність персоналу, заміщення робочої сили, коефіцієнт постійності кадрів, коефіцієнт трудової дисципліни, лояльність персоналу, частка інших заохочувальних виплат, частка додаткової заробітної плати в фонді оплати праці.

6) Показники загальних витрат на персонал:

а) витрати на пряму оплату праці: винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців, технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво; оплата роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці.

б) виплати, що входять до фонду додаткової заробітної плати: надбавки та доплати до тарифних ставок (посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством, за: суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці, інтенсивність праці, роботу в нічний час, високу професійну майстерність, науковий ступінь; оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні, у розмірах та за розцінками, установленими чинним законодавством; оплата працівникам днів відпочинку, що надаються їм у зв'язку з роботою понад нормальну тривалість робочого часу; оплата за невідпрацьований час: оплата основних і додаткових відпусток, оплата передбачених законодавством перерв у роботі та пільгового часу підліткам, оплата робочого часу, невідпрацьованого у зв'язку з виконанням державних або громадських обов'язків, оплата простоїв не з вини працівника;

в) витрати, що входять до інших заохочувальних та компенсаційних виплат: винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер. Зокрема: винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи), премії за виконання важливих та особливо важливих завдань, одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат, як у грошовій, так і натуральній формі); матеріальна допомога, що має систематичний характер, надана всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом); виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі;

г) витрати на управління персоналом та професійне навчання (витрати на оплату навчання працівників, посланих до вищих навчальних закладів, на підвищення кваліфікації, професійну підготовку, перепідготовку, суми заробітної плати за основним місцем роботи, нараховані працівникам підприємства за час їхнього навчання з відривом від виробництва в

системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, оплата навчальних відпусток, наданих працівникам, які навчаються без відриву від виробництва); д) соціальний пакет підприємства (компенсація витрат на харчування, витрати на транспортні перевезення працівників, частка витрат на соціальне забезпечення в загальних витратах на персонал, витрати на соціальне та медичне страхування);

е) якісні показники: частка витрат на персонал у загальних витратах підприємства та структура витрат на персонал, заплатомісткість продукції, рентабельність витрат на оплату праці;

ж) податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Інструментальні показники:

7) Показники, що характеризують умови праці: середній рівень травматизму та професійних захворювань, рівень дисципліни.

8) Показники організації праці на підприємстві: структура робіт за рівнем важкості праці, середній рівень важкості робіт, атестація робочих місць, межа допустимого відхилення в рівні виконання норм, рівень напруженості норм, середній рівень виконання норм, рівень використання обладнання, коефіцієнт завантаженості обладнання, коефіцієнт змінності роботи.

9) Стан соціально-трудова відносин: соціально-психологічний клімат в колективі, кількість конфліктних ситуацій та їх структура за причинами виникнення, наявність колективного договору й системи участі працівників у розподілі прибутку.

10) Рівень розвитку корпоративної культури: витрати на адаптацію працівників, витрати на організацію відпочинку та корпоративів, цінності, соціальні установки, що панують на підприємстві, моральні принципи й ділова етика, стиль керівництва, способи прийняття рішень, комунікації.

Така система є більш структурованою, інформативною оскільки розглядає персонал підприємства як основний рушій його розвитку тобто враховує усі новітні показники сфери праці.

А саме, перша група містить показники, які характеризують роботу персоналу та підприємства, тобто за допомогою них можна отримати інформацію про ефективність їх функціонування.

Друга група містить показники за допомогою яких ми отримаємо інформацію про персонал та його структуру. Тобто за аналізом показників цієї групи можна зробити висновок якими працівниками забезпечене підприємство.

Третя група складається з показників, що характеризують ефективність використання робочого часу.

Четверта та п'ята групи містять показники витрат підприємства на персонал, різниця між ними полягає в тому, що четверта група містить усі основні витрати, а п'ята – конкретизує витрати на розвиток персоналу.

Шоста група містить додаткові показники, що в основному характеризують виробниче та психологічне середовище підприємства.

Якщо ж аналізувати її переваги в порівнянні з іншими системами, то можна сказати, що порівняно з системою Іляша О.І дана система містить конкретизовані та доповнені групи трудових показників, а саме результативні, фундаментальні та інструментальні [3].

Порівняно із системами трудових показників Завіновської Г.Т та Назарової Г.В у запропонованій здійснено класифікаційний розподіл трудових показників за ступенем важливості між виділеними групами.

Порівнюючи дану систему з системою Грішної, можна сказати, що остання містить дещо звужені групи показників, які хоч і були кращими від усіх попередніх підходів, проте потребували удосконалення, що і враховано в запропонованій системі.

Аналізуючи дану систему трудових показників, можна зробити наступні зауваження. Група фундаментальних показників у своєму складі має показники витрат на розвиток персоналу та витрати на пряму оплату праці, які дублюються. Варто, на нашу думку,

залишити дані витрати лише у складі показників витрат на розвиток персоналу. Таким чином, саме за допомогою усіх вищеназаних трудових показників можна з усіх сторін охарактеризувати не лише діяльність персоналу, але і сам персонал, що дасть змогу роботодавцю раціонально оцінювати власних працівників.

Проаналізуємо трудові показники на філії ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП» за системою, що складається з шести груп, наведених вище.

Результативні показники

1) показники, що визначають результати праці:

Продуктивність праці працівника даного підприємства зменшилася у 2012 році порівняно з 2011 роком на 60,82 тис. грн./чол., але протягом 2012-2013 років спостерігається підвищення продуктивності праці на 47,37 тис. грн./чол. Динаміка середньорічної продуктивності праці робітника, середньоденної продуктивності та середньогодинної є аналогічною до динаміки продуктивності праці працівника даного підприємства.

Питома трудомісткість на протязі 2012 року зросла. Якщо у 2011 році вона дорівнювала 8,80 люд.-год., то вже за рік вона зросла на 31,15% і у 2012 році вона склала 11,54 люд.-год. Аналізуючи період з 2011–2013 роки питома трудомісткість має змінний характер, оскільки трудомісткість у 2013 році зменшилася, у порівнянні з 2012 роком на 22,19%. Оскільки зростання питомої трудомісткості є негативною тенденцією, то можна сказати, що 2012 році філія стала менш ефективно використовувати трудові ресурси.

Обсяг виробництва продукції має тенденцію до збільшення 2011-2013 роках - 5339 тис. грн., 2012-2013-4327 тис. грн. Це є позитивним явищем для підприємства.

Фондоозброєність праці має також мінливий характер оскільки у 2012 році знижується у порівнянні з 2011 роком на 149,96 тис. грн./особу.

Проте у 2013 році відбувається, зростання фондоозброєності праці на 45,79 тис. грн./особу. Зменшення показника у 2012 році свідчить про зниження рівня забезпеченості фондами персоналу підприємства.

2) показники, що характеризують персонал:

а) показники чисельності персоналу:

Чисельність працівників на філії має тенденцію зниження у 2011, 2013 роках. Це пов'язано з звільненням кадрів за власним бажанням та за згодою сторін. Чисельність робітників має таку ж динаміку за 2011-2013 роки.

б) показники структури персоналу:

Кількісний склад персоналу за статевою ознакою на філії за аналізовані періоди, склад персоналу за категоріями майже не змінювався. Так, частка чоловіків залишилася більшою, що становила у 2011 році – 68,05%, 2012 році – 66,67%, 2013 році – 64,42%, що складає переважну частину всього персоналу.

Так, за 2012 рік в порівнянні із 2011 роком загальна чисельність збільшилася на 36 осіб, а з 2012 по 2013 році чисельність зменшилася на 4 особи.

в) показники, що характеризують рух та якість персоналу:

На філії ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП» простежується позитивна динаміка у складі персоналу.

Оскільки кількість звільнених працівників за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни зменшилося. У порівнянні з 2011-2012 роками кількість звільнених зменшилася на 20 чоловік, у 2012-2013 роках на 12 осіб. Це може свідчити про налагоджений колектив та ефективну кадрову політику філії. Аналізуючи коефіцієнт обороту з прийняття спостерігаємо його динаміку до зниження.

Так у 2011 році він становив – 1,93, у 2012 році – 0,10, 2013 році – 0,08.

Коефіцієнт обороту по вибуттю має аналогічну динаміку, яка може стверджувати про покращення трудових показників.

Коефіцієнт загального обороту знижується з роками з 28,93-8,07, що може свідчити про стабільність колективу, яка може позитивно вплинути на діяльність підприємства.

3) показники використання робочого часу:

Відпрацьований час одним працівником має динаміку до збільшення у 2012 році. У 2013 році маємо несуттєве зниження кількості відпрацьованого часу на 2557 люд-год. У той же час, кількість невідпрацьованого часу в розрахунку на одного працівника зростає у 2012-2013 роках.

Причинами є щорічні відпустки, тимчасово непрацездатність та відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін.

Фундаментальні показники

4) показники витрат на розвиток персоналу:

Витрати на професійне навчання є досить важливою складовою рівня освіти працівників підприємства. Та як у філії у 2011-2012 роках вони є відсутніми, це могло вплинути негативно на якість праці робітників та працівників. Позитивним є те, що у 2013 році витрати на розвиток персоналу становлять 0,2 тис.грн., що може покращити та вплинути позитивно на подальші результати діяльності персоналу.

5) показники мотивації персоналу:

Коефіцієнт плинності кадрів за 2011-2013 роки зменшується, що становить з 0,19-0,07. Плинність кадрів – рух кадрів в організації, який обумовлений незадоволеністю працівників якими-небудь елементами виробничої ситуації або незадоволеністю власника (адміністрації) виробничою поведінкою працівника.

Що ж до філії ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП» то можна сказати, що соціально-психологічний клімат і дружня атмосфера є налагодженою, що позитивно впливає на персонал.

б) показники загальних витрат на персонал:

а) витрати на пряму плату праці.

Фонд основної заробітної плати повинен складати 65-70%. На філії ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП» складає 66,15-82,83 за 2011-2013 роки.

Це свідчить що на філії використовується ефективно і рівномірно фонд оплати праці. Також дані свідчать про оптимізовану структуру фонду оплати праці.

Середня заробітна плата працівників за період 2011-2013 рр. постійно зростала.

б) виплати, що входять до фонду додаткової заробітної плати:

Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів має мінливий характер, оскільки у 2012 році доплати зменшилися з 2011 роком на 126,9 тис. грн.

У 2013 році спостерігається зростання виплат у порівнянні з 2012 роком на 268,2 тис.грн.

в) витрати, що входять до інших заохочувальних та компенсаційних виплати:

Заохочувальні та компенсаційні виплати мають мінливий характер але у 2012 році – найбільші, що становлять 69,3 тис. грн. У 2011, 2013 роках – виплати є меншими, та коливаються в межах 26,4 - 34 тис.грн.

е) якісні показники:

На фоні зростання рівня заробітної плати на підприємстві та продуктивності праці можна стверджувати про негативну тенденцію зниження рівня зарплатовіддачі та неефективне використання коштів на оплату праці. Зарплатовіддача має негативну тенденцію у 2012 році у порівнянні з 2011 та 2013 роками.

Інструментальні показники

Дана група інструментальних показників є важливою для аналізу трудових показників діяльності підприємства, так як умови праці та соціально-психологічний клімат, достатній рівень організації праці відіграють важливу роль у показниках діяльності підприємства.

Аналізуючи інструментальні показники, можна зробити висновок, що керівництво підприємства приділяє достатньо уваги дисципліні в колективі, моральним принципам й діловій етиці, способам прийняття рішень, комунікаціям. Про це може свідчити відсутність конфліктних ситуацій та достатній рівень організації праці на філії ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП».

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проаналізувавши трудові показники філії ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП» можна сказати, що філії потрібно знайти шляхи покращення персоналу підприємства. Керівництво повинно забезпечити працівників можливостями й умовами вдосконалення професійних знань та навичок, що відбивається в рівні задоволення потреб підприємства та самого працівника.

Філія ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП» повинна провести атестацію персоналу, що буде першим кроком до покращення ефективного використання персоналу підприємства.

Також потрібне впровадження в навчальний процес гнучких модульних технологій підготовки кадрів на виробництві; розроблення і видання навчальних програм та методичної документації з питань професійного навчання кадрів на виробництві; розроблення механізму стимулювання персоналу підприємств з метою посилення їх зацікавленості в безперервному удосконаленні своїх знань та вмінь [4].

Приведення даних напрямів удосконалення системи розвитку персоналу на підприємстві буде сприяти підвищенню якості трудової діяльності, ініціативності, творчої активності та закріпленню працівників на підприємстві.

Спрямування фінансових коштів на розвиток працівників не тільки сприяє забезпеченню стабільності персоналу, а й ще створює умови формування та розвитку трудового потенціалу безпосередньо на виробництві, що є важливим фактором задоволеності потреб працівників у самореалізації та кар'єрному зростанні [5].

Також шляхи покращення потрібно розробити щодо трудомісткості. Трудомісткість у аналізовані роки мала тенденцію до збільшення, а це є негативним явищем для діяльності підприємства.

У матеріально-технічній сфері потрібно застосувати фактори пов'язані з використанням нової техніки, нових видів сировини та матеріалів. Вирішення задач удосконалення виробництва здійснюється шляхом: модернізації обладнання; заміни морально застарілого обладнання новим.

Також пропонується система бонусів для заохочення робітників підприємства, що буде стимулювати до праці.

Особливу увагу слід звернути на темпи росту продуктивності і заробітної плати. Із зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови для підвищення рівня її оплати. При цьому засоби на оплату праці необхідно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту її оплати. За 2011-2013 роки темпи оплати плати перевищують темпи продуктивності праці. Коефіцієнт випередження у 2013 році становить – 0,81, а у 2013-2012 роках – 1,30. Тобто потрібно підвищити продуктивність праці шляхом мотивації праці, підвищенням кваліфікації працівників та поліпшенням умов праці.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають матеріально-технічні фактори, які визначаються рівнем технічного виробництва та організаційно-економічні фактори даного підприємства, які визначаються рівнем технічного виробництва та організаційно-економічні фактори даного підприємства, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління.

Отримані результати аналізу системи трудових показників за 6 групами на філії ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП» за 2011-2013 роки дозволили сформулювати основні напрямки їх підвищення. До таких напрямків належать:

- впровадження нової прогресивної технології, нової техніки, засобів механізації та автоматизації, результатом чого стане зниження матеріальних та трудових витрат;
- покращення організації праці – результатом стане вдосконалення організації та обслуговування робочих місць;
- впровадження передових прийомів і методів праці, проведення атестації і раціоналізації робочих місць, вдосконалення оплати праці та покращення умов праці – результатом буде скорочення втрат праці, та невідпрацьованого часу.

Важливою складовою успішної діяльності персоналу є соціально-психологічний клімат, який буде формувати згуртований колектив і ефективну діяльність цього ж персоналу.

Ефективність спільної діяльності залежить від надання можливостей реалізувати себе як індивідуально, так і в групі. Сприятлива атмосфера в колективі не тільки продуктивно впливає на результати, а й налаштовує людину на відкриття «другого дихання», розвитку свого потенціалу та можливостей. У зв'язку з цим виникає необхідність в покращенні процесу між особою взаємодії.

Одним з основних підходів є встановлення сприятливого соціально-психологічного клімату, що являє собою систему відносин між кожним представником колективу. Середовище, в якому відбувається взаємодія членів трудового колективу, впливає на успішність їхньої спільної діяльності та на скільки вони будуть задоволені самим процесом досягнення поставлених задач та їх результатом.

У житті кожного колективу виникає багато ситуацій, які можуть мати негативний вплив на психологічну атмосферу в організації. Дослідження проблеми свідчить, що зміна керівництва, яке нав'язує своє бачення правильної системи відносин у колективі й активно починає впроваджувати їх у життя не завжди дає позитивний результат. Іноді це призводить до падіння зацікавленості в результатах діяльності, підвищення плинності кадрів, зниження мотивації тощо [6].

Соціально-психологічний клімат колективу є продуктом всієї системи соціальних відносин суспільства і специфічного соціального мікросередовища тієї або іншої конкретної організації. Встановлені соціальні та соціально-психологічні умови, в яких перебуває колектив, полягають в багатогранній життєдіяльності всього суспільства, і є суттєвою передумовою розвитку і формування здорової духовної атмосфери. Разом з тим, соціально-психологічна атмосфера колективу не є автоматичним наслідком соціального та науково-технічного прогресу, не формується стихійно сама собою лише з успіхів та досягнень виробництва, а є тривалим і копітким процесом його розвитку та становлення.

Для покращення соціально-психологічного клімату використовують систему засобів і важелів впливу на діяльність організації та її окремих працівників. До них належать: соціальне прогнозування; соціальне планування; моральне стимулювання; створення сприятливого морально - психологічного клімату в колективі [6].

Отже, запропонована до використання на філії ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП» сучасна система трудових показників підприємства є ширшою, що дає змогу оцінити діяльність показників з іншого боку. Новою є група інструментальних показників діяльності підприємства, що дало змогу оцінити внутрішню сторону колективу і персоналу. Середовище, в якому відбувається взаємодія членів трудового колективу, впливає на успішність їхньої спільної діяльності та на скільки вони будуть задоволені самим процесом досягнення поставлених задач та їх результатом.

Аналіз трудових показників за запропонованою до впровадження на філії ПАТ «ДПЗКУ» «Кобеляцький КХП» системою дало можливість глибше оцінити причини суттєвого погіршення трудових показників на підприємстві у 2012 році. На відміну від класичної системи, ми розглядаємо групу інструментальних показників, які у більшій частині не заслуговують уваги керівництва. Це є помилковою поведінкою, так як група інструментальних показників є важливою.

Трудові показники є взаємопов'язаними і від них загалом буде залежати процвітання підприємства. Від ефективності виробництва і динаміки продуктивності праці буде залежати чисельність працівників, фонд плати праці, заробітна плата, зниження собівартості.

Література.

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини / О.А. Грішнова: Підручник. – К.: Знання, 2004. - 535с.

2. Барський Ю. М. Формування сучасної системи трудових показників / Ю. М. Барський, М. В. Саган // Економічний форум . - 2013. - № 4. - С. 87-93.
3. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навчальний посібник / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. - Київ : "Ліра-К". 2010. – 476 с
4. Плуґіна Ю. А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі / Ю. А. Плуґіна // Вісник економіки транспорту і промисловості . - 2013. - Вип. 42. - С. 323-327.
5. Гугул О. Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу / О. Я. Гугул // Інноваційна економіка . - 2013. - № 6. - С. 194-198.
6. Скиданенко, Ю.П. Управління соціально-психологічним кліматом у трудовому колективі / Ю.П. Скиданенко, Л.О. Краснова // Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю наукової діяльності факультету економіки та менеджменту СумДУ, м. Суми, 3-5 квітня 2012 р. / Відп. за вип. О.В. Прокопенко. – Суми : СумДУ, 2012. – Т.4. – С. 120-121.

References.

1. Hrishnova, O.A. (2004), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations], Znannia, Kyiv, Ukraine.
2. Bars'kyj, Yu.M., and Sahan, M.V. (2013), “Establishing modern labor indicators”, *Ekonomichnyj forum*, no. 4, pp. 87-93.
3. Iliash, O.I. and Hrynkevych, S.S. (2010), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations], Lira-K, Kyiv, Ukraine.
4. Pluhina, Yu. A. (2013), “Staff development company, approaches, essence, models“, *The bulletin of transport and industry economics*, no. 42, pp. 323-327.
5. Huhul, O. Ya. (2013), “The theoretical basis of management personnel development”, *Innovatsijna ekonomika*, no. 6, pp. 194-198.
6. Skydanenko, Yu.P. (2012), “Department of Socio-psychological climate in the workplace”, *Materialy dopovidej Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii, prysviachenoj 20-richchju naukovoi diial'nosti fakul'tetu ekonomiky ta menedzhmentu SumDU* [Materials of International scientific and practical conference dedicated to the 20th anniversary of the scientific activities of the Faculty of Economics and Management SSU], *Ekonomichni problemy staloho rozvytku* [Economic problems of sustainable development], SumDU, Sumy, Ukraine, 3-5 kvitnia 2012 r, pp. 120-121.