

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

Соціально-психологічний факультет
Кафедра менеджменту і адміністрування

ВИПУСКНА РОБОТА

на тему: «Оптимізація форм організації праці на підприємстві»
(на матеріалах філії Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат ПрАТ
«Кримський ТИТАН»)

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр
за напрямом підготовки 6.030601 «Менеджмент»

Виконала:

студентка 41 групи
напряму підготовки 6.030601
«Менеджмент»
Шапиренко Вікторія Юріївна

Науковий керівник:

Кандидат економічних наук, доцент
Карпюк Ольга Анатоліївна

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ.....	6
1.1. Поняття, зміст та завдання організації праці на підприємстві.....	6
1.2. Характеристика форм організації праці на підприємстві.....	14
1.3. Фактори вибору та оцінка ефективності форм організації праці.....	23
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ФІЛІЇ ІРШАНСЬКИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ «ПРАТ КРИМСЬКИЙ ТИТАН»	31
2.1. Характеристика філії Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат «ПрАТ Кримський ТИТАН» як суб'єкта господарювання.	31
2.2. Оцінка фінансово-господарської діяльності філії Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат «ПрАТ Кримський ТИТАН».....	41
2.3. Аналіз і оцінка форм організації праці на підприємстві філії Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат «ПрАТ Кримський ТИТАН».....	58
2.4. Вдосконалення бригадної форми організації праці як елементу підвищення продуктивності праці на підприємстві	66
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	83
ДОДАТКИ	

ВСТУП

В умовах ринкової конкуренції ефективність діяльності стає вирішальною передумовою не лише розвитку, але й виживання підприємства. Тому суттєво зростає значення всіх факторів, які впливають на результативність виробництва. Використання робочої сили на підприємстві значною мірою залежить від організації праці, яка має забезпечувати раціональне поєднання всіх складових виробництва для досягнення найефективнішого використання землі, засобів виробництва, трудових ресурсів з урахуванням новітніх досягнень науки, кращого досвіду, прогресивних технологій, раціональних методів застосування нових технічних засобів.

Організація праці здійснюється відповідно до об'єктивних економічних законів. Вона є економічною категорією, що виражає певну взаємодію елементів системи виробництва, зумовленої єдністю мети, часу, місця.

Актуальність даної теми обумовлена тим, що вітчизняні виробничі підприємства в сучасних умовах зіткнулися із завданням виживання та успішного розвитку в умовах жорсткої конкуренції. Вирішення цієї проблеми змушує по іншому поглянути на організацію діяльності підприємства, нових уявленнях про роль персоналу в організації. Якісно нові аспекти кадрової політики – ключ до вирішення проблеми. Але поки що складно говорити про реальні позитивні зміни в кадрової політики вітчизняних підприємств. Управління персоналом підприємства ведеться роздроблено різними структурними підрозділами, відсутня повністю або частково якісний внутрішній аудит і моніторинг персоналу, коефіцієнт рівня використання кадрів не відображає реалій і т.д.

Для вітчизняної економічної науки питання пов'язані з організацією пра є новими, але вже зараз у теоретичному та практичному напрямку отримали висвітлення в ряді робіт. Вагомий внесок у дослідження основних питань науки організації праці внесли розробки багатьох учених, у тому числі Т.Ю. Базарова, Н.А. Волгіна, Б.М. Генкіна, Р.Д. Гетгарда,

А.П. Ерошіна, Б.Л. Єрьоміна, Д.В. Іванцевичі, В.Г. Ігнатова, О.Я. Кібанова, А.А. Лобанова, Є.В. Маслова, Ю.Г. Одегова, А.І. Турчинова та багатьох інших.

Проте, до теперішнього часу залишаються відкритими питання визначення наукових напрямків покращення організації праці в умовах ринкових трансформацій, визначення шляхів підвищення рівня організації праці.

Метою роботи є уточнення змісту та значення організації праці в умовах ринкового господарювання, визначення основних напрямів вдосконалення форм організації праці на підприємстві, а також провести аналіз та оцінку застосування форм організації праці на підприємстві філії Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат ПрАТ «Кримський ТИТАН»; розкрити основні проблеми організації праці і знайти шляхи вдосконалення на підприємстві.

Для досягнення поставленої мети в роботі визначено та вирішено наступні завдання:

- визначити місце та зміст поняття організації праці на сучасному етапі;
- уточнити роль організації праці на видобувних підприємствах в умовах соціально-орієнтованої ринкової економіки і визначити проблеми, які стосуються організації праці, рішення яких дозволяє більш повно використати персонал підприємства;
- визначити форми організації праці на підприємстві;
- провести аналіз стану організації праці на підприємствах видобувної промисловості;
- розкрити основні проблеми організації праці і знайти шляхи вдосконалення на підприємстві філії Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат ПрАТ «Кримський ТИТАН», з урахуванням передового досвіду зарубіжних країн.

Об'єктом дослідження є господарська діяльність філії Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат ПрАТ «Кримський ТИТАН».

Предметом дослідження є сукупність форм і методів визначення рівня організації праці на підприємстві, а також дослідження напрямів удосконалення форм організації праці на підприємстві філії Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат ПрАТ «Кримський ТИТАН».

Для досягнення поставленої мети в роботі використовувалися загальнонаукові методи пізнання: індукція, дедукція, узагальнення, аналіз, синтез, абстрагування – для поширення економічного змісту поняття організації праці, виявлення факторів її ефективності, системний підхід до вивчення економічних явищ, основні положення сучасної економічної теорії, економіки підприємства та менеджменту, а також метод логічного моделювання (у ході теоретичного обґрунтування системи показників рівня ефективності виробництва). Крім того, в роботі використано багато табличного, графічного, аналітичного матеріалу.

Інформаційною базою дослідження є праці вітчизняних та зарубіжних вчених з питань організації праці, матеріали фінансової звітності досліджуваного підприємства філії Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат ПрАТ «Кримський ТИТАН», матеріали науково-практичних конференцій, наукових статей, монографій, підручників.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, існує декілька визначень сутності організації праці. На нашу думку, найбільш вдалим є визначення, згідно з яким організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. До основних елементів організації праці на підприємстві відносять: поділ і кооперація праці; підбір, підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників; розробку раціональних прийомів і методів праці; організацію робочих місць; умови праці і фактори їх формування; планування й облік праці; дисципліну праці. Ці елементи організації праці і формують вимоги до організації праці на підприємстві.

Організація праці здійснюється відповідно до об'єктивних економічних законів. Вона є економічною категорією, що виражає певну взаємодію елементів системи виробництва, зумовленої єдністю мети, часу, місця.

Наведені дані про роботу підприємства свідчать про те, що обсяги видобування ільменітового 42% TiO₂ концентрату в 2011-2013 роках мають тенденцію до зростання.

В результаті аналізу фінансово-економічного стану ІГЗК, можна дійти висновку, що досліджуване підприємство має не найкращий стан розвитку, про це свідчить аналіз доходів і витрат. Поряд зі збільшенням доходів відбувається збільшення витрат, що є негативним явищем для досліджуваного підприємства. Хоча адміністрація комбінату намагається покращити свою роботу з 2011-2013 рр. Про це свідчить покращення показників рентабельності. Також ІГЗК підвищив свою ділову активність, і підвищилась ефективність використання активів підприємства.

Підвищення економічної ефективності використання основних засобів

підприємства здійснюється через встановлення забезпеченості підприємства та його структурних підрозділів, визначення відповідності величини, складу і технічного рівня фондів потребі в них; визначення обсягів їх росту, оновлення та вибуття; визначення технічного стану основних засобів і особливо їх активної частини – обладнання, визначення ступеня використання основних фондів, визначення впливу використання основних фондів на обсяг виробництва продукції та інші економічні та фінансові показники діяльності підприємства; виявлення резервів зростання фондоддачі, збільшення обсягу виробництва продукції та прибутку за рахунок покращення використання основних засобів.

Проаналізувавши форми організації праці ІГЗК ми побачили, що на шести кар'єрах Іршанського гірничо-збагачувального комбінату використовують колективні форми організації праці, в ремонтно-механічному цеху та на двох кар'єрах використовується індивідуальна форма організації праці. Як показало дослідження, на кар'єрах, де використовують колективні форми організації праці продуктивність праці є вищою, тому ми пропонуємо запровадити колективну форму організації праці на кар'єрах, де вона не використовується, а також вдосконалити її на існуючих кар'єрах.

Не менш важливим завданням є покращення фінансово-економічного стану підприємства. Необхідно поліпшувати стан фінансових показників за рахунок удосконалювання системи фінансового планування і контролю над виконанням бюджету підприємства

Було запропоновано:

1. Впровадити бригадну форму організації праці у ремонтно-механічному цеху та на кар'єрах, де раніше вона не використовувалася;
2. Сформування командні покращення з метою залучення працівників в систему модернізації організації праці на підприємстві;
3. Впровадити модульну систему навчання на досліджуваному підприємстві.

На нашу думку, існуючі проблеми необхідно вирішувати. Одним з

основних шляхів підвищення продуктивності праці на досліджуваному підприємстві, на мою думку, це впровадити бригадну форму організації праці та навчання працівників. Насамперед, для підвищення продуктивності праці необхідно розробити і впровадити мотиваційний механізм. Мотивація повинна бути як матеріальна, так і нематеріальна. Щодо матеріальної – це збільшення заробітної плати, премії за введення інновацій, плата за додаткове навчання, доплати. А нематеріальне – можливість самовираження, кар'єрний ріст, творча зацікавленість, підвищення кваліфікації. Це один з основних шляхів підвищення продуктивності праці кадрів на підприємстві філії Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат ПрАТ «Кримський ТИТАН», а отже збільшення прибутку підприємства, конкурентоспроможності його. Виходячи з цього, можна досягти підвищення продуктивності праці на загальнодержавному рівні. Також необхідно впровадити бригадну форму організації праці на кар'єрах, де раніше вона не використовувалась, це дозволить збільшити стимул до праці у робітників та рівень продуктивності праці на ІГЗК.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: [Навч. посіб.] / М.Г. Акулов, А.В Драбаніч, Т.В. Євась та ін. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
2. Алексеєнко В. І. Вплив продуктивності праці персоналу на ефективність роботи підприємства / В.І. Алексеєнко // Економічний вісник університету. - №17 (1). – 2011. – С. 4-5
3. Безпарточний М. Г. Оптимізація кадрової політики торговельних підприємств / М.Г. Безпарточний // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія «Економіка». Випуск 1(57) 2012 р. – С. 22-28.
4. Блонська В.І. Основні засоби підприємства та проблеми ефективності їх використання / В.І. Блонська, Т. М. Глуха // Науковий вісник НЛТУ України. – №16 (1). – 2009. – С. 221-225.
5. Богиня Д. Ефективність праці в ринковій економіці/ Д. Богиня, А.Шевченко// Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. –С. 3-6
6. Богиня Д.П. Основи економіки праці: [навч. посіб.] /Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3-те вид. – К.: Знання-Прес, 2008. – 387 с.
7. Борисенко О.Є. Оптимізація витрат на розвиток кадрового потенціалу як напрям збільшення конкурентних переваг підприємства / О.Є. Борисенко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2010. – С. 158-161.
8. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Організація праці менеджера: [Навч. посіб.] / М.Д. Виноградський. – К.: «Кондор», 2008. – 518 с.
9. Гончаров В. М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні / В.М. Гончаров // Вісник економічної науки України. – 2007. – №2. – С. 33-37.
10. Грабовецький Б.Є. Економічний аналіз: [навчальний посібник] /

Б.Є. Грабовецький – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 255с.

11. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносин: [навчальний посібник] / О.А. Грішнова. – 4-те вид., 2009. – 390 с.

12. Гриньова В.М. Організація виробництва: підручник / В.М.Гриньова, М.М. Салун. – Київ: Знання, 2009. – 582 с.

13. Довгалюк Н.В. Методологія визначення та методика аналізу економічної ефективності використання та відтворення основних засобів аграрного сектору економіки / Н.В. Довгалюк // Економіка. Управління. Інновації. – 2010. - №2 (4). – С.11-15

14. Дуда С.Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок / Дуда С.Т., Кіцак Х.Р. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010 – Вип. 20.14 – С. 188 – 193.

15. Жук. Н. Дослідження особливостей зарубіжного досвіду здійснення кадрової політики / Н.Жук// Галицький економічний вісник. — 2011. – №1(30). – С.15-24 - (світова економіка й міжнародні економічні відносини)

16. Зоря О.П. Аналіз ефективності використання основних засобів підприємства аграрного сектору та розробка стратегічних напрямів їх підвищення / О.П. Зоря, Н.А. Канцедал, Т.І. Пилипенко // Економічний простір. – 2011. – № 48.– С.245-251

17. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини / О.І.Іляш, С.С. Гринкевич // – К.: Знання, 2010. – 476 с.

18. Іляш О.І. Продуктивність та ефективність праці, резерви і шляхи підвищення / О.І. Іляш, Ж.Б. Кантур // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – вип. 19.1 – С. 164-166.

19. Іляш О.І. Резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві / О.І. Іляш, С.П. Єндрущак// Науковий вісник НЛТУ України, вип. 20.3. – 2010. – С. 104-107

20. Іляш О.І. Специфіка формування мотиваційного механізму на підприємстві / О.І. Іляш, Н.В. Кобушко // Науковий вісник НЛТУ України. –

2010. – вип. 17.4 – С. 196-198.

21. Калина А.В. Менеджмент продуктивності: [навчальний посібник] / А.В. Калина, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'янченко. – К.: МАУП, 2009. – 232с.

22. Качмарик Я.Д. Мотивація праці як чинник підвищення її продуктивності на підприємстві / Я.Д. Качмарик, Д.І. Поліщук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – вип. 21.8. – С. 209-213

23. Кінах Н.В. Механізми мотивування працівників підприємства в умовах інноваційного розвитку / Н.В. Кінах, Т.В. Сак // Економічний форум. – №1. – 2012. – С.2-3

24. Ковбасюк Ю.В. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку / Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П.Сурмін та ін. – К.: НАДУ, 2012. – 72 с.

25. Ковтун А.В. Напрями підвищення продуктивності та мотивації праці на підприємстві / А.В. Ковтун // Управління розвитком. – 2011. – №8. С. 2-3.

26. Костишина Т.А. Вдосконалення методів оцінки праці та її оплати в контексті інтеграції України до ЄС / Т.А Костишина // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 2, Т. 1. – С. 129-133.

27. Кочемировська О.О. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України: аналіт. доп. / О.О.Кочемировська. – К.: НІСД, 2013. – С. 32-33.

28. Кузьмич О.І. Теоретичні основи організації праці в умовах економічних перетворень/ О.І Кузьмич. 2012. – С. 48-52.

29. Лазановська К.П. Аналіз кадрового забезпечення підприємства та рівня його використання і матеріального стимулювання / К.П. Лазановська// Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.1. –С. 197-203.

30. Мамедова Л.Г. Шляхи підвищення престижності продуктивної та суспільно значущої праці в Україні / Л.Г. Мамедова // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2009. – № 3. – С. 79-84

31. Маринич І.А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників / І.А. Маринич, Я.Р. Ільницька // Науковий вісник УкрДЛТУ. – вип.15.5. – 2005. – С. 209-214.

32. Медвецький О.О. Організація і стимулювання праці: [Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.] / О.О. Медвецький – К.: КНЕУ, 2009. – 180 с.

33. Соломарський І.О. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу [навч. посібник] / за ред. І.О.Соломарський. – К.: Київ. нац. екон. ун-т. – 2009. – 224 с.

34. Наказ від 28.12.99р. філії Іршанський гірничо-збагачувальний комбінат ПрАТ «Кримський ТИТАН»: Про розподіл обов'язків між керівниками комбінату з керівництва відділами, службами та найважливішими напрямками в роботі комбінату.

35. Орленко О.М. Продуктивність праці як критерій ефективності інноваційної діяльності підприємства / О.М. Орленко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011.– №2. – С. 91-95.

36. Адамчука В.В. Організація і нормування праці: [Навчальний посібник для вузів] / Під ред. В.В. Адамчука, 2009 - 301с.

37. Писаренко Б.А. Методичні аспекти ринкового механізму оплати праці / Б.А. Писаренко, Н.Б. Проценко // Вісник економічної науки. – №1 – 2011. – С. 83-84

38. Пушкар З. Кадрове планування як елемент кадрової політики / З. Пушкар, Г. Мацькова // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. Випуск 14-15. 2010. – С. 193-198.

39. Решміділова С.Л. Організація праці на підприємстві: основні завдання та напрями удосконалення/ С.Л. Решміділова, Н.А. Мул, М.І. Зелена // Вісник Хмельницького національного університету № 4, Т.3. 2009. – С. 66-68.

40. Ткачук В.О. Теоретичні основи ефективного забезпечення робітничими кадрами підприємств промисловості/ В.О. Ткачук // Вісник ЖДТУ № 1 (55). 2011. – С. 282-287.