

*Н. Красножон*

**Сегментный анализ рынка труда Кировоградского региона**

В статье проведен анализ рынка труда Кировоградской области за структурными признаками сегментирования и предложены возможные направления его регулирования в контексте инновационной перспективы развития региона

*N. Krasnojon*

**Segmental analyse of labor market in Kirovohrad region**

The paper analyzes the labor market Kirovograd region segmentation and structural features suggested possible ways of its regulation in the context of innovation development prospects of the region

Одержано 02.03.12

**УДК 330**

**Т.А. Немченко, асп.**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Поліпшення використання трудового потенціалу підприємств машинобудування**

В статті досліджено теоретичні підходи до визначення поняття «трудоий потенціал», проаналізовано стан формування та використання трудового потенціалу машинобудівної галузі, визначено основні його проблемні питання та запропоновано шляхи їх вирішення.

**трудоий потенціал підприємства, оцінка трудового потенціалу персоналу підприємства, поліпшення використання трудового потенціалу підприємства**

В умовах інтеграції України до загальноєвропейських і світових структур та проникнення на вітчизняний ринок потужних іноземних транснаціональних корпорацій загострюються питання щодо формування вітчизняними підприємствами конкурентних переваг і, на цій основі, досягнення ними перемоги у конкурентній боротьбі. Ці питання є актуальними і для підприємств, що виробляють машинобудівну продукцію. За останній час продукція вітчизняного машинобудування значно потіснена великими зарубіжними корпораціями як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Тому важливим на сьогоднішній день є раціональне управління та забезпечення розвитку потенціалу підприємств машинобудування. **Особливої актуальності, на нашу думку, набуває оптимальне формування такого елемента потенціалу підприємства, як трудоий потенціал.**

Проблеми розвитку трудового потенціалу постійно знаходяться в полі зору як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Суттєві надбання в дослідженні цих проблем мають вітчизняні вчені, такі як М. Акулов, Б. Бачевський, Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, В.Гриньова, О. Ілляш, М. Долішній, П. Саблук, В. Тригобчук,

Л. Фільштейн та інші. Відмічаючи безсумнівну цінність та значимість проведених наукових досліджень, вважаємо, що в умовах сучасного трансформаційного періоду в економіці України потреба у дослідженні даної проблематики значно посилюється. На сьогодні відбувається процес становлення такої економічної системи знань, де першочергову роль відіграють якісні параметри трудового потенціалу, ефективність його використання, а тому назріла необхідність дослідження нових тенденцій поліпшення використання трудового потенціалу машинобудування України в процесі подальшого генезису соціально орієнтованої економіки.

Метою даної роботи є: аналіз теоретичних аспектів поняття «трудоий потенціал» та трудового потенціалу підприємств машинобудівної галузі, виявлення основних проблемних питань його використання та деяких шляхів їх розв'язання.

Досягнення конкурентоспроможності підприємств машинобудування неможливе без техніко-технологічного оновлення виробництва, без використання прогресивних, високоефективних методів організації виробничих процесів. В той же час ефект будь-яких змін на підприємстві може бути досягнутий тільки при наявності якісних трудових ресурсів, якісного персоналу, відповідному підкріпленні людськими ресурсами. Тобто економічний розвиток машинобудівного підприємства можливий тільки за умови адекватного нарощування матеріально-технічного і трудового потенціалу. Персонал наразі постає конкурентними перевагами підприємств машинобудування. Його потрібно розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти процвітання галузі, що і зумовлює важливість останнього.

Вивченням трудового потенціалу займалися багато науковців. Але єдиного трактування поняття "трудоий потенціал" досі не існує. Наслідком цього явища є те, що різні вчені підходили до вивчення цього поняття з різних позицій. Так, Бачевський Б.Є. визначає, що трудоий потенціал характеризує властивість даного ресурсу забезпечити виготовлення потрібного ринку обсягу продукції заданої якості для отримання прибутку у оптимальному для даного етапу розвитку підприємства розмірі[2]. А. Данилюк вважає, що трудоий потенціал - головний ресурс підприємства, оскільки саме завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентноздатна продукція[10]. Акулов М.Г. зазначає, що трудоий потенціал - це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Але поняття "трудоий потенціал" значно ширше поняття "трудоі ресурси". Якщо до складу останнього входять тільки люди працездатні по певних формальних ознаках, то поняття "трудоий потенціал" охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери).[1]

Ми ж приєднуємося до трактування визначення трудового потенціалу О.С. Федоніним як персоніфікованої робочої сили, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Трудоий потенціал відображає рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників у цілому, що є необхідним для активізації людського фактора і забезпечує якісну збалансованість у розвитку особистого й уречевленого факторів виробництва[10].

Як відомо, трудоий потенціал залежить від багатьох факторів: демографічних, професійно-кваліфікаційних, соціально – економічних. Він складається з наступних компонентів: здоров'я; освіта; моральність, мотивованість і уміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; професіоналізм; ресурси робочого часу.

Трудоий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці, які формуються на основі природних даних (здібностей), утворення, виховання і життєвого досвіду. У трудовому потенціалі

працівника можна виділити: психофізіологічний потенціал, якій визначається такими характеристиками, як здатність і схильність людини, стан її здоров'я, працездатність, тип нервової системи та ін.; кваліфікаційний потенціал, який визначається обсягом, глибиною і різнобічністю загальних і спеціальних знань, трудовими навичками і вміннями, що обумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності; особистий потенціал, що характеризується рівнем громадської свідомості і соціальної зрілості, ступенем засвоєння працівником норм становлення до праці, ціннісної орієнтації, інтересами, потребою у сфері праці.

Трудовий потенціал підприємства являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу. Структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними. У трудовому потенціалі підприємства можна виділити такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний. Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємств – часові, натуральні, вартісні та умовні. Часові одиниці виміру базуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Часова оцінка трудового потенціалу працівника може свідчити, скільки часу йому потрібно на виконання звичайних професійних обов'язків та вирішення екстраординарних завдань у рамках конкретної організації, виходячи з наявних умов. Натуральні одиниці виміру (кількість виробів, обсяг виконаних робіт, чисельність клієнтів тощо) визначають трудовий потенціал на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства (організації), але разом з цим передбачає врахування спектра обмежень. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу за своєю сутністю відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо.

Важливо зазначити, що на державному рівні питанням розвитку трудового потенціалу приділено значну увагу. Так, схвалено Концепцію Загальнодержавної цільової соціальної програми «Збереження і розвиток трудового потенціалу України на період до 2017 року», розроблену Мінекономіки за участю центральних органів виконавчої влади, провідних наукових установ та соціальних партнерів. Метою даної Програми є забезпечення, підтримка і розвиток трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності, відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку України.

Реалізація основних положень Програми сприятиме, передусім, підвищенню продуктивності праці, зростанню рівня зайнятості населення та зниженню рівня безробіття, поширенню традицій здорового способу життя, активізації інноваційних процесів в освітній, науково-технічній та інформаційно-комунікаційній галузях, формуванню конкурентоспроможної робочої сили та впровадженню міжнародних стандартів щодо безпечних умов праці, новітніх прогресивних технологій, спроможних забезпечити зменшення шкідливого впливу факторів виробничого середовища тощо.

Варто зазначити, що питання формування та використання трудового потенціалу підприємств має свою специфіку для кожної сфери економічної діяльності країни. Вона визначається, насамперед, статевою, віковою структурою, рівнем освіти, кваліфікації, станом здоров'я персоналу. На нашу думку, стратегічно важливим є розвиток

трудового потенціалу підприємств машинобудування, як провідної галузі народногосподарського комплексу країни.

Тож, проведемо аналіз трудового потенціалу підприємств машинобудування.

Як відомо, негативні процеси, що відбуваються в економіці проявляються у роботі з персоналом у першу чергу через спроби підприємств скоротити чисельність працюючих. Тому, проаналізуємо рух робочої сили в галузі машинобудування за 2008-2010 роки.

Таблиця 1 - Рівень прийому та вибуття працівників підприємств машинобудування за 2008-2010 рр.

	У % до середньооблікової кількості штатних працівників					
	Прийнято			Вибуло		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Машинобудування	22,7	15,7	23,8	32,9	29,2	23,9
Виробництво машин та устаткування	22,2	16,3	22,5	35,0	30,1	25,1
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	21,4	15,7	22,9	30,2	26,4	23,3
Виробництво транспортних засобів та устаткування	23,2	15,3	26,1	33,7	31,2	23,2

Як видно з таблиці 1, рівень прийому працівників у галузі машинобудування протягом 2008-2009 рр. був нижчим, ніж рівень звільнених. У 2010 році кількість прийнятого та звільненого персоналу була приблизно рівною. Основною причиною вибуття у 2010 році за даними Держкомстату була плинність кадрів (19,6% від середньооблікової кількості штату), скорочення ж становили лише 1,33% [11].

Слід відзначити, що за значенням показника прийому персоналу машинобудування в 2010 році майже не відрізнялась від середнього по Україні (25,3%), а за рівнем показника вибуття мала менше значення (28,1%). Такі показники динаміки трудових ресурсів вказують на незначний оборот робочої сили як з прийняття, так і з вибуття, що свідчить про достатньо високий рівень стабільності персоналу. Таке явище, безсумнівно є позитивним, адже постійне оновлення персоналу новими працівниками потребує значних витрат на їх перепідготовку, додаткове навчання, на їх пристосування до нових умов праці. До того ж прийом працівників був рівним вибуттю працівників, що свідчить про не значний відтік кадрів з даної галузі.

Досліджуючи формування трудового потенціалу галузі слід приділити увагу також вивченню його структури за різними ознаками: статтю, віком, рівнем освіти тощо.

Динаміка структури персоналу за статевою ознакою, що працює в машинобудівній галузі наведена в таблиці 2.

Таблиця 2 - Динаміка структури персоналу працівників підприємств машинобудування за статевою ознакою за 2008-2010 рр.

	У % до середньооблікової кількості штатних працівників					
	Чоловіки			Жінки		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Машинобудування	59.24	60.49	59.3	40.76	39.51	40.70
Виробництво машин та устаткування	63.87	64.34	64.98	36.13	35.66	35.02
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	52.78	53.52	53.16	47.22	46.48	46.84
Виробництво транспортних засобів та устаткування	58.39	58.03	61.13	41.61	41.97	38.87

Як бачимо з даних таблиці 2, кількість чоловіків працюючих у машинобудуванні в середньому на 10 % перевищує кількість жінок. Таке домінування чоловіків спричинене специфікою виробництва в галузі. Слід відзначити, що структура працівників за статевою ознакою є стабільною і майже не змінилась за останні три роки[7].

Для аналізу персоналу машинобудівних підприємств під час кризи існує необхідність у встановленні можливостей потенційного розвитку трудового потенціалу, для чого нами було розглянуто розподіл працівників за рівнем освіти. Так, за даними Держкомстату в 2010 році 22,2% працівників машинобудівної галузі мають неповну та базову вищу освіту, повну вищу освіту мають 22,6%. Більшість працівників галузь не мають вищої освіти (близько 55%). Варто зазначити, що така ситуація спостерігається майже у всіх галузях економіки країни.

В ході аналізу стану галузі необхідно звернути увагу на вікову структуру зайнятих в галузі, адже рівень трудового потенціалу визначає, у тому числі і вікова структура працівників [3,4]. Вікова структура працівників машинобудівної галузі станом на кінець 2010 року наведена на рисунку 1.

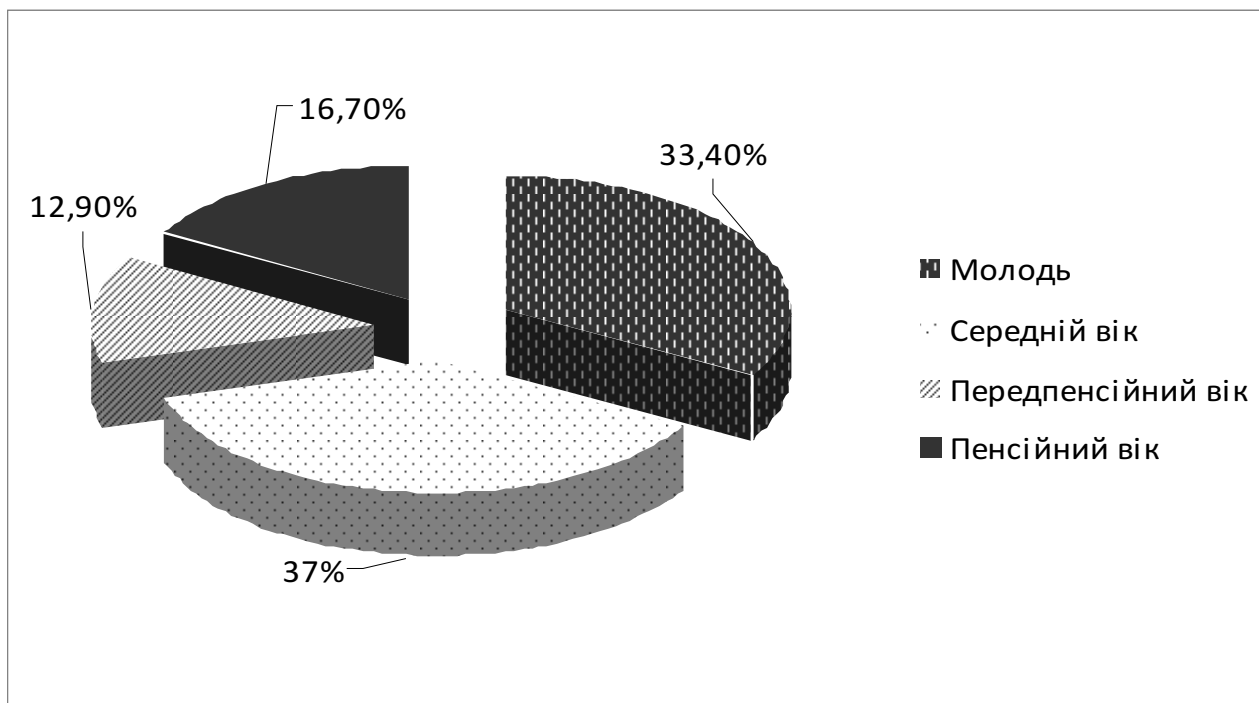


Рисунок 1 - Вікова структура працівників машинобудування України станом на кінець 2010 року

Як видно з рисунку 1, переважна більшість працюючих галузі належить до середнього віку або до молоді. Проте, досить значною є питома вага працюючих пенсіонерів (16,7%), а також працівників передпенсійного віку. Відповідно до цього можна говорити про потенційну загрозу старіння кадрів у галузі, хоча ситуація не є такою критичною, як в деяких інших галузях економіки країни[12].

Показником, що свідчить про ефективність використання трудового потенціалу галузі може служити продуктивність праці, розрахована як відношення обсягів реалізації машинобудівної продукції до середньооблікової чисельності працівників галузі (див. табл. 3).

Таблиця 3 - Дані для розрахунку продуктивності праці в машинобудівній галузі

Показник	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Обсяг реалізованої продукції, млн грн.	98339,9	121780,4	85833,0	116348,5
Індекс-дефлятор (% до попереднього року)	100	128,6	113	115
Чисельність працівників середньооблікова, тис. осіб.	710	687	579	578
Середньорічний виробіток працівників машинобудування, тис. грн. чол.	138,51	137,84	102,01	120,45

Розрахуємо продуктивність праці персоналу машинобудівної галузі з врахуванням інфляції, а результати зобразимо на рис. 2.

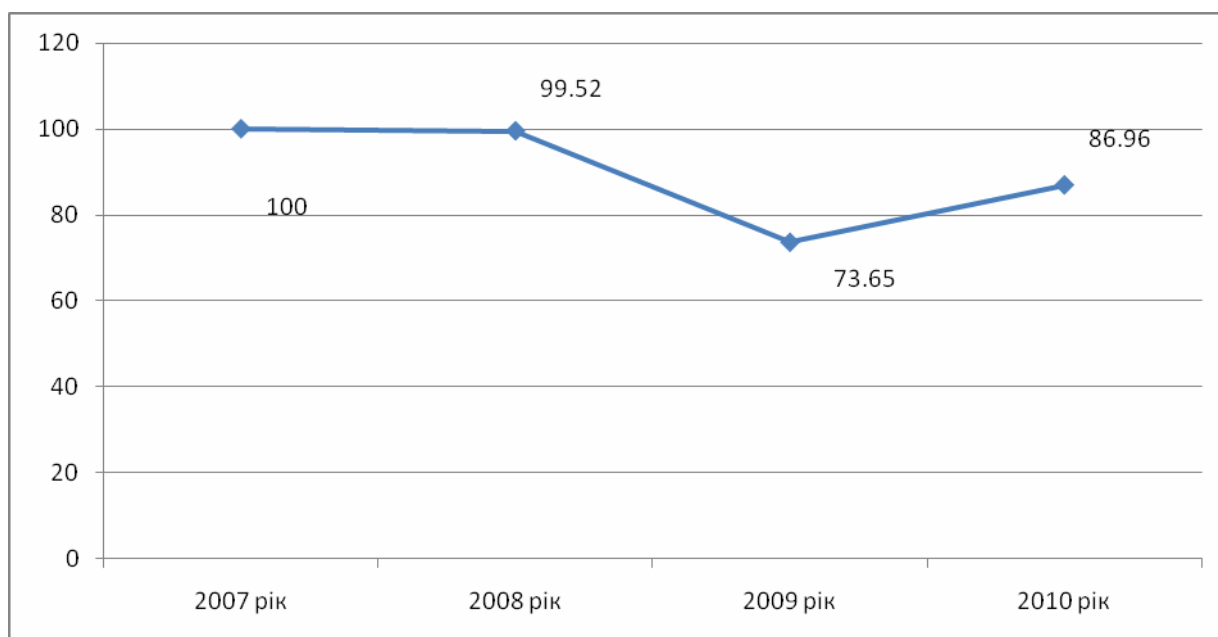


Рисунок 2 - Динаміка продуктивності праці персоналу машинобудівної галузі за 2007-2010 рр. у цінах 2007 року (%)

Як видно з рисунку 2, динаміка продуктивності праці у машинобудуванні за період 2007-2010 рр. має спадний характер. Так, значення показника у 2009 році знизилось майже на 27% у порівнянні з 2008 та 2007 роками через кризові явища в країні, а у 2010 році дещо підвищилось, проте не досягло докризового рівня (86,96%).

Вивчення ефективності та продуктивності праці персоналу будь-якої галузі недоцільно проводити у відриві від рівня заробітної плати працівників. Рівень номінальної та реальної заробітної плати в цінах 2007 року в машинобудуванні наведено в таблиці 4.

Таблиця 4 - Динаміка середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати в машинобудівній галузі за 2007-2010 рр.

	2007 рік		2008 рік		2009 рік		2010 рік	
	Ном. з/п	Реал. з/п	Ном. з/п	Реал. з/п	Ном. з/п	Реал. з/п	Ном. з/п	Реал. з/п
Машинобудування	1343,66	1343,66	1748,32	1359,5	1652,58	1137,22	2161,51	1293,41
Виробництво машин та устаткування	1337,62	1337,62	1738,96	1352,222	1666,21	1146,6	2136,84	1278,66
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	1199,72	1199,72	1563,89	1216,08	1569,53	1080,07	2013,91	1205,1
Виробництво транспортних засобів та устаткування	1471,39	1471,39	1916,76	1490,48	1705,18	1173,29	2329,69	1394,05

Як видно з таблиці 4, номінальна заробітна плата кожного року зростала. Проте реальна заробітна плата виросла лише у 2008 році. У 2009 році у зв'язку з кризою вартість середньомісячної реальної заробітної плати знизилась. Деяке її підвищення спостерігалось у 2010 році, однак не досягло рівня 2007 року.

Розглядати динаміку заробітної плати слід паралельно з дослідженням рівня заборгованості з її виплати (див. табл. 5).

Таблиця 5 - Заборгованість з виплати заробітної плати працівникам машинобудівної галузі станом на 1.01.2011 р.

	Сума несплаченої заробітної плати, млн. грн.						
	Всього	У тому числі підприємства (установи, організації):					
		економічно активні		підприємства-банкрути		економічно-неактивні	
		всього	% до загальної суми	всього	% до загальної суми	всього	% до загальної суми
Машинобудування	301,1	153,8	51,08	139,1	46,2	8,11	2,69
Виробництво машин та устаткування	116,2	64,2	55,3	50,1	43,1	1,9	1,6
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	109,7	57,0	51,9	47,5	43,3	5,2	4,8
Виробництво транспортних засобів та устаткування	75,2	32,6	43,4	41,6	55,30	1,01	1,3

Як видно з таблиці 5, заборгованість з виплати заробітної плати є дуже високою. Так, за даними Держкомстату, вона є найвищою серед усіх видів економічної діяльності, а відповідно є суттєвим фактором, що знижує стимули працівників машинобудівної галузі до ефективної роботи[12].

Загальновідомо, що співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та заробітною платою є одною з основних економічних пропорцій. Цей зв'язок сприймається у двох проявах: із підвищенням продуктивності праці заробітна плата повинна підвищуватися; в нормальних економічних умовах, за винятком короткочасних періодів, темп зростання заробітної плати, як у всій економіці, так і в її основних галузях, не можуть перевищувати реальні темпи зростання продуктивності праці. Співставимо динаміку продуктивності праці та середньомісячної реальної заробітної плати у машинобудуванні та зобразимо її на рис 3.

З рис. 3. видно, що темпи зростання заробітної плати на протязі досліджуваного періоду перевищували темпи зростання продуктивності праці. З точки зору економічної теорії таке співвідношення між цими показниками важко визнати прийнятним.

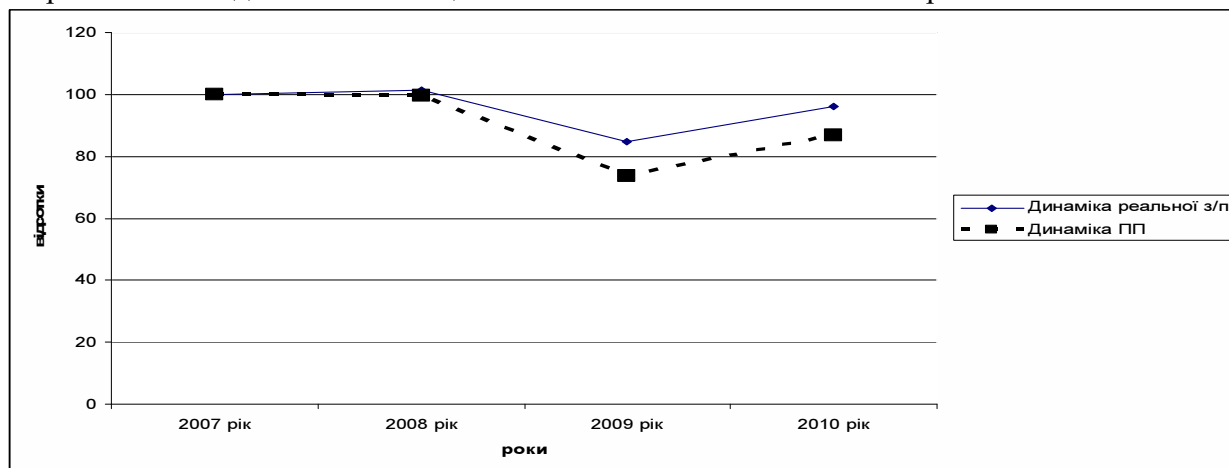


Рисунок 3 - Динаміка продуктивності праці та реальної заробітної плати.

Проаналізуємо використання робочого часу в машинобудуванні (див. табл. 6).

Таблиця 6 - Використання робочого часу працівників машинобудівної галузі за 2007-2010 рр.

	Коефіцієнт використання робочого часу			
	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.
Машинобудування	0,84	0,82	0,71	0,80
Виробництво машин та устаткування	0,84	0,82	0,72	0,81
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	0,83	0,81	0,72	0,80
Виробництво транспортних засобів та устаткування	0,84	0,81	0,68	0,78

Як видно з таблиці 6, за 2007-2009 рр. спостерігалось зменшення коефіцієнту використання робочого часу. У 2010 році використання робочого часу покращилось, проте не досягло рівня 2007 року[11].

У таблиці 7 зображено динаміка середньорічної кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості машинобудівної галузі.



Таблиця 7 - Динаміка середньорічної кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості, % до середньооблікової кількості штатних працівників

	Знаходились у відпустках без збереження з/п				Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)			
	2007	2008	2009	2010	2007	2008	2009	2010
Машинобудування	5,5	5,7	7,7	8,5	20,2	40,6	59,5	41,0
Виробництво машин та устаткування	7,3	6,8	8,7	7,3	15,7	32,9	48,9	34,9
Виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	7,2	8,0	10,0	8,9	22,7	40,7	59,1	38,7
Виробництво транспортних засобів та устаткування	1,8	2,7	4,8	9,9	24,6	20,4	73,3	51,7

З даних таблиці 7 робимо висновок, що відсоток працівників, що знаходились у відпустках без збереження заробітної плати зростав протягом досліджуваного періоду. Питома вага працівників, які були переведені на неповний робочий день (тиждень) в машинобудуванні у 2010 році становила 41 %. Така негативна динаміка свідчить про певні проблеми в сфері використання трудового потенціалу, які потребують нагального вирішення[11].

Враховуючи вищезгадані тенденції та показники, можна виокремити основні проблеми функціонування трудового потенціалу машинобудівної галузі:

- в сфері формування трудового потенціалу: потенційне старіння кадрів;
- в сфері використання трудового потенціалу: зниження ефективності використання робочого часу, нестабільність динаміки продуктивності праці, підвищення показників вимушеної неповної зайнятості;
- в сфері соціально-трудова відносин: зростання заборгованості по зарплаті, зниження росту реальної заробітної плати;
- в сфері розвитку трудового потенціалу: постійна необхідність перенавчання та підвищення кваліфікації працівників.

Виходячи з вищезазначеного, на нашу думку, процес поліпшення використання трудового потенціалу машинобудівної галузі повинен бути спрямований розв'язання даних проблем. Так, в якості стратегічної цілі, на нашу думку, повинно стати створення ефективної системи управління людськими ресурсами підприємств машинобудування для формування, ефективного використання та відтворення якісно нового, творчо активного їх трудового потенціалу. Тактичною ж ціллю на сучасному етапі повинно стати збереження найбільш активної творчої частини персоналу на рівні сучасних вимог. Досягнення вказаних цілей можливе за таких умов:

- а) на макрорівні: організація безперервного навчання для всіх категорій працездатного населення; створення дієздатної системи пошуку та відбору кадрів з

урахуванням специфіки їх розвитку; організація та проведення науково-дослідних робіт в сфері розвитку людських ресурсів та формування трудового потенціалу галузі; фінансово-ресурсне забезпечення системи безперервної освіти працездатного населення; розробка та впровадження стандартів підвищеної якості трудового життя.

б) на мікрорівні: розробка ділової стратегії підприємств, установ і організацій; прогнозування та планування персоналу; своєчасне підвищення кваліфікації всіх працівників; закріплення зв'язків з іншими підприємствами та освітніми структурами з навчання та тренінгу; атестація персоналу та визначення потреб у навчанні; створення системи професійного росту; аналіз та постійне вдосконалення організаційної культури.

При цьому розв'язання конкретних завдань на мікрорівні повинно базуватись на дотриманні наступних принципових положень, а саме: основною у системі формування трудового потенціалу повинна стати орієнтація на позитивний імідж підприємств, установ, організацій машинобудівної галузі; дана система повинна забезпечити перехід від фрагментарного підвищення кваліфікації працівника до інтегрованого, цілісного розвитку людини; діяльність освітніх структур повинна забезпечити зрушення від індивідуального навчання до „навчальних установ”, що дозволяє працювати в „команді” та приймати участь у прийнятті рішень; функції спеціалістів з навчання та підвищення кваліфікації персоналу повинні кардинально змінитись, а саме: від викладача до професійного консультанта з формування трудового потенціалу; цілковита відмова від стандартних програм навчання персоналу і перехід до гнучких, проблемно-орієнтованих програм розвитку.

Таким чином, впровадження зазначених заходів дасть змогу суттєво поліпшити використання трудового потенціалу машинобудівних підприємств, та як наслідок, підвищити конкурентоспроможність на вітчизняному та зарубіжному ринках. Подальші дослідження необхідно спрямувати у напрямі поглибленого розгляду вирішення поставлених проблем, так як процес формування та використання трудового потенціалу підприємств машинобудівної галузі знаходиться в безперервному розвитку, а отже потребує постійного удосконалення.

## Список літератури

1. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 328 с.
2. Бачевський Б. Є., Заблудська І. В., Решетняк О. О. Б 32 Потенціал і розвиток підприємства: Навч. пос. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 400 с.
3. Використання трудового потенціалу на регіональному рівні: Монографія (колектив авторів). – Під загальною редакцією академіка АЕН України, професора Л.М. Фільштейна. – Кіровоград. КОД, 2010. – 496 с.
4. Відтворення та ефективне використання ресурсного потенціалу АПК (теоретичні та практичні аспекти)/[відповід. до ред. акад. УААН В.М. Трегобчук]. – К.: ІАНАН України, 2003. – 260 с.
5. Гольдфарб А. Г. Система показателів, характеризуючих трудовий потенціал підприємства // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. Випуск 181: Том 1. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – С. 224-230.
6. Гринева В.Н. Методика оцінки трудового потенціала підприємства / В.Н. Гринева, В.Л. Смолюк // Економіка розвитку. – 2006. – №1 (37). – С. 87–89.
7. Дільність суб'єктів господарювання України 2010. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukrstat.gov.ua>.
8. Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ligazakon.ua>
9. Масленников О.Ю., Фльорко М.І. Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінювання. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.8. – с. 241-245

10. Показники економічного стимулювання ефективного використання трудового потенціалу / А.І.Данилюк // Монографія «Управление производством: проблемы теории и практики». - Донецький національний технічний університет, 2008. - С.100-105.
11. Праця України у 2010 році. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukrstat.gov.ua>.
12. Промисловість України в 2007-2010 роках. Статистичний збірник. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://ukrstat.gov.ua>.
13. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посібник] / О.С.Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк -К.: КНЕУ, 2003. -316 с.
14. Фільштейн Л.М. Економіка праці в машинобудівному комплексі / Л.М. Фільштейн, Ю.В. Малаховський. – Кіровоград: ПП “Інвест-груп”, 2004 –284 с.

*Т. Немченко*

#### **Улучшение использования трудового потенциала предприятий машиностроения**

В статье исследованы теоретические подходы к определению понятия «трудовой потенциал», проанализировано состояние формирования и использования трудового потенциала машиностроительной отрасли, определены основные его проблемные вопросы и предложены пути их решения.

*T.Nemchenko*

The improvement of the use of labour potential of enterprises of engineer

In the article is investigational theoretical going near determination of concept «Labour potential», the state of forming and use of labour potential of machine-building industry is analysed, the basic are certain his problem questions and the ways of their decision are offered.

Отримано 14.03.12

**УДК 631.372**

**В.Є. Мороз, проф., канд. техн. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Нормування автоматичних способів зварювання і наплавлення деталей**

У статті викладені результати досліджень витрат робочого часу при проведенні автоматичних способів зварювання і наплавлення деталей машин і механізмів.

**основний (машинний) час, допоміжний час, підготовка-заключний час, зварювання, наплавлення, швидкість наплавки, частота обертання деталі, шаг наплавки, швидкість подачі проволони, діаметр деталі, густина струму, товщина наплавки, коефіцієнт наплавки**

Для підвищення ефективності виробництва народного господарства, широко впроваджуються технологічні процеси зварювання і наплавлення деталей. Ці процеси не тільки повинні забезпечувати надійність з'єднання конструкцій, які відповідають усім експлуатаційним вимогам, але також допускати максимальну ступінь комплексної

© В.Є. Мороз, 2012