

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності
(найменування кафедри)

Допущено до захисту
Завідувач кафедри

(підпис)
“ ” _____ 2019 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 6.030504 «Економіка підприємства»
(шифр та найменування спеціальності)
на тему:
«ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ
ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ПАТ «ОДЕСЬКИЙ КАБЕЛЬНИЙ
ЗАВОД «ОДЕСКАБЕЛЬ»»

Виконавець:

студент факультету ЦЗФН

Каминіна Ірина Олексіївна _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор

(науковий ступінь, вчене звання)

Янковий Олександр Григорович _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Одеса 2019

ЗМІСТ

	Стр.
Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	6
1.1. Персонал підприємства та його роль у організації виробництва продукції	6
1.2. Фактори, що впливають на визначення потреби в персоналі.....	16
1.3. Коучинг як інноваційний стиль управління персоналом	21
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ»	26
2.1. Характеристика ПАТ «Одескабель» і його основних показників діяльності.....	26
2.2. Аналіз забезпеченості персоналом підприємства.....	33
2.3. Аналіз ефективності використання персоналу підприємства.....	47
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ».....	57
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67
ДОДАТКИ.....	72

ВСТУП

Актуальність теми. Трудові ресурси підприємства відіграють провідну роль у розв'язання науково-технічних, організаційних і економічних завдань щодо досягнення поставлених результатів господарювання. Рівень забезпеченості підприємства робочою силою й її раціональне використання значною мірою визначає організаційно-технічний рівень виробництва, ступень використання техніки та технології, предметів праці.

Від ефективності використання трудових ресурсів у процесі виробництва багато в чому залежать показники обсягу виробництва продукції, її собівартість, якість продукції тощо. Все це й обумовило вибір теми кваліфікаційної роботи на здобуття освітнього ступеня бакалавр.

Питання сутності персоналу підприємства розглянуто в наукових працях вчених таких як Л.В. Балабанова, Н.Г. Гончаренко, О. Горняк, В. Гурієвська, А.М. Колот, О.В. Сардак, Т.М. Сухорукова, С.І. Шпак, В.В. Ушкальов та ін. На їх думку розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якого підприємства. організації. Це особливо справедливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до збільшення вимог щодо професійних знань, умінь і навичок.

Мета дослідження полягає у визначенні ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Для досягнення поставленої мети в роботі необхідно вирішити такі *завдання*:

- дослідження сутності поняття «трудові ресурси», «персонал підприємства»;
- визначити фактори, що впливають на визначення потреби в персоналі;
- розглянути коучинг як інноваційний стиль управління;

- охарактеризувати діяльність ПАТ «Одескабель» і визначити його основні техніко-економічні показники на підставі наявної фінансової інформації за 2015-2017 рр.;

- провести аналіз забезпеченості підприємства персоналом;
- проаналізувати ефективність використання персоналу підприємства;
- розробити конкретні заходи щодо підвищення ефективності використання персоналу підприємства ПАТ «Одескабель».

Об'єктом кваліфікаційної роботи є визначення ефективності використання трудових ресурсів підприємства ПАТ «Одескабель».

Предметом дослідження при написанні даної кваліфікаційної роботи стали теоретичні та практичні аспекти ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Методи дослідження Для досягнення мети кваліфікаційної роботи та виконання поставлених завдань використовувалися такі методи дослідження: теоретичного узагальнення – для дослідження економічної сутності основних понять «трудові ресурси», «персонал підприємства», розкриття факторів що впливають на визначення потреби в персоналі; методи статистичного спостереження – для вивчення основних показників, що характеризують діяльність підприємства; графічний метод – для наочного відображення статистичного матеріалу та схематичного подання теоретичних і практичних положень кваліфікаційної роботи; коефіцієнтний метод та метод порівняння – для оцінки стану фінансово-господарської діяльності підприємства, плинності кадрів; горизонтальний, вертикальний методи фінансового аналізу – для визначення динаміки та структури основних показників підприємства; наукової абстракції та узагальнення – для розробки рекомендацій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

Інформаційною базою дослідження є законі України, наукові публікації, фінансова, оперативна та статистична звітність ПАТ «Одескабель» за 2015-2017 роки.

Практичне значення одержаних результатів може бути використано у діяльності ПАТ «Одескабель» для підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Структура і обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (54 найменувань) і 1-го додатку. Загальний обсяг роботи становить 72 сторінки. Основний зміст викладено на 66 сторінках. Робота містить 22 таблиці, 8 рисунків.

У першому розділі роботи «Теоретичні аспекти формування персоналу підприємства» систематизовано та узагальнено теоретичні основи трудових ресурсів, персоналу підприємства, визначено фактори, що впливають на визначення потреби в персоналі, розглянуто коучинг як інноваційний стиль управління персоналом.

У другому розділі «Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на ПАТ «Одескабель» охарактеризований стан кабельної продукції товариства, проведено аналіз основних показників фінансово-господарської діяльності підприємства. Проведено аналіз забезпеченості підприємства персоналом. Проаналізовано ефективність використання трудових ресурсів підприємства за допомогою аналітичних таблиць та діаграм.

Третій розділ «Шляхи вдосконалення використання персоналу підприємства ПАТ «Одескабель» присвячений основним напрямкам підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства, запропоновано заходи підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

ВИСНОВКИ

Результати проведеного дослідження дозволили зробити такі висновки.

1. У теорії та практиці країни використовуються різноманітні категорії і поняття, які ототожнюються з поняттям «персонал підприємства», а саме «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси», «трудовий потенціал», «кадри» тощо. Персонал підприємства можна поділити на дві групи: персонал основної діяльності та персонал неосновної діяльності. Це є одною з головних ознак класифікації персоналу.

2. Потреба підприємства в персоналі формується під впливом певних факторів. Одними з таких факторів є поділ їх на внутрішні та зовнішні. Саме стратегія розвитку підприємства обумовлює потребу у персоналі. Для визначення кількісного складу персоналу користуються різними методами – від найпростішого методу порівняння до більш складних комп'ютерних моделей. Основними методами прогнозування персоналу є економетричний метод, метод експертних оцінок, балансовий метод, економіко-математичні методи, методи лінійного програмування, комп'ютерні моделі, нормативний метод.

3. У сучасних умовах у сфері управління персоналом з'явилося багато різних інноваційних технологій, що дають змогу більш успішно керувати людьми, але одним із інноваційних стилів управління підприємством є коучинг. Виділяють п'ять основних видів: коучинг для менеджерів, бізнес-коучинг, спеціалізований коучинг, груповий коучинг, лайф-коучинг.

4. Кабельна промисловість відноситься до електротехнічної галузі та є наукомісткою галуззю виробництва. Основними постачальниками сировини та матеріалів кабельної промисловості є іноземні країни й ціни на 80 % матеріалів формуються на світовому ринку. ПАТ «Одескабель» є найбільшим виробником кабелів зв'язку й волоконно-оптичних кабелів в Україні та перебуває в перших лавах виробників кабельної продукції в

країнах колишнього СРСР. Аналіз основних техніко-економічних показників фінансово-економічної діяльності за період, що аналізувався (2014-2017 рр.) показав позитивну динаміку. Але є показники, які потребують корегування.

5. Аналіз забезпеченості персоналом показав, що в цілому товариство забезпечено персоналом у цілому й за категоріями. Найбільшу питому вагу у структурі персоналу займають працівники основної діяльності. Їх структура за останні три роки не змінилася. Аналіз руху робочої сили показав, що показник плинності робочої сили є достатньо високим, що перевищує нормативне значення у розмірі 5 %, основні причини звільнення – за власним бажанням. Керівництво підприємства регулярно проводить програми навчання, підготовки і перепідготовки працівників. Підготовка забезпечує навчання працівників навичкам, що дозволяють підняти продуктивність їхньої праці.

6. Основним показником ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві в умовах ринкової економіки є показник рентабельності персоналу. Даний показник тісно взаємопов'язаний з продуктивністю праці. А продуктивність праці розкривається через фондівіддачу та фондоозброєність. Рівень інтенсивності персоналу розкривається через систему узагальнюючих, індивідуальних і допоміжних показників продуктивності праці. Продуктивність праці – найважливіший показник ефективності виробництва, а її зростання – головний фактор економічного росту.

7. У сучасних умовах економічного розвитку країни раціональне використання трудових ресурсів є важливим резервом підвищення ефективності виробництва, збільшення обсягів виробництва продукції, підвищення продуктивності праці та фондівіддачі. Основними заходами щодо підвищення ефективності використання персоналу підприємства стали періодичне підвищення кваліфікації працівників і впровадження концепції «Бережливого виробництва», які надали можливість підвищити рівень ефективності використання персоналу ПАТ «Одескабель».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баб'як Г. Демографічні чинники та їх вплив на відтворення трудового потенціалу України. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 362–366.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом : навчальний посібник. Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. 471 с.
3. Борщ В.І., Белякова В.В. Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2017. Т. 16. Вип. 3 (37). С. 175–187.
4. Вакарюк Л. Щодо режиму робочого часу на підприємствах, установах, організаціях. *Підприємство, господарство і право*. 2017. № 10. С. 91–94. URL: pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/10/19.pdf.
5. Водолажська Т.О. Розробка стратегії управління персоналом за типом кадрової політики АТП. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 42. С. 364–369.
6. Войлісовська В. Оптимізація робочого часу. Особистий та командний тайм-менеджмент. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/april/issue-4/article-17119.html>.
7. Гетьман О.О., Царюк С.Ю. Управління підбором і наймом персоналу на підприємстві (організації) Глобальні та національні проблеми економіки Випуск 21. 2018. С. 536-541.
8. Гончаренко Н.Г. Управління кадровою політикою підприємств як дієвий засіб забезпечення їх ефективного розвитку. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Випуск № 1(69). С. 121-125
9. Гончаренко Н.Г. Теоретичні аспекти механізму мотивації праці. *Науковий вісник Луганського національного аграрного університету. Серія: Економічні науки*. 2010. № 15. С. 116–120.
10. Горняк О. Мотивація як форма узгодження інтересів персоналу та власників сучасного підприємства. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2016. № 3 (55). С. 86–90.

11. Господарський кодекс України. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/jpdf/Vnadu_2011_1_6.pdf.
12. Гурієвська В. Коучинг як прикладна технологія державного управління. *Вісник Нац. акад. держ. упр. при Президентові України*. 2011. Вип. 1. С. 32–39. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/jpdf/Vnadu_2011_1_6.pdf.
13. Дикань В.В., Гладух М.В. Формування кадрової політики як запоруки ефективної економічної безпеки підприємства. *Социальная экономика*. 2017. № 2. С. 88–92.
14. Економіка та організація виробництва: підруч. /За ред. В.Г. Герасимчука, А.Е. Розенплентера. К.: Знання, 2007. 678 с.
15. Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17>
16. Кірнос І.О. Інструментарій стратегічного управління персоналом у контексті старіння робочої сили. *Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2018. Випуск 23. С.402-409.
17. Класифікатор видів економічної діяльності Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
18. Общая теория статистики. Учебник для студентов экономических специальностей вузов. Изд. 3–е, перераб. и доп. [Козлов В.С., Эрлих Я.М., Долгушевский Д.Г., Полушин П.И.]. – М.: «Статистика», 1975. – 392 с.
19. Колесник А.М., Літинська В.А. Формування комплексу заходів скорочення втрат робочого часу в організації. *Економіка та суспільство*. 2016. Вип. 6. С. 167–172. URL: <http://economyandsociety.in.ua/journal-6/13-stati-6/>
20. Колот А.М. Соціальна відповідальність: навч. посіб.; за заг. ред. д. е.

н., проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2015. 519 с.

21. Кушнірук О.Ю., Павлов В.І. Коучинг та наставництво у підприємницькій діяльності України. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua>

22. Лугова В.М., Чумак Г.М. Мотивація як інструмент узгодження інтересів підприємства та персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2018. Випуск 23. С. 259-262.

23. Малишевська З.Я. Ознаки режиму робочого часу. *Публічне право*. 2016. № 2. С. 345–351.

24. Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом. *Вісник КНТЕУ*. 2015. № 4. С. 50-67.

25. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. *Галицький економічний вісник*. 2015. № 1. С. 82-92.

26. Назаренко А., Корзун І. Визначення поняття «персонал підприємства» та основні теоретичні підходи. *Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту: Серія «Економіка і управління»*. 2014. Вип. 33. К. : ДЕГУТ. С. 293-299.

27. Національний класифікатор України ДК 003:2010 «Класифікатор професій», затверджений наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327, чинний із 01.11.2010.

28. Ожегов С.М. Словарь русского языка. Около 57000 слов / Под ред. чл. корр. АН СССР Н.Ю.Шведовой. – 20-е изд., стереотип. М.: Рус. яз., 1988. 750 с.

29. Олійнік О.С. Концептуальний механізм організації роботи з персоналом. *Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2018. Випуск 21. С. 344-348.

30. Осипов В.И. Экономика предприятия: Ученик. О.: Маяк, 2005. 720 с.

31. Офіційний сайт Державної служби України <http://www.ukrstat.gov.ua/>

32. ПАТ «Одескабель»: офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://odeskabel.com/main-rus/>
33. Передало Х. С., Моспан М.О. Коучинг як інноваційний інструмент підвищення ефективності управління персоналом. Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики : матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. — Л. : Львів. політехніка, 2010. С. 348–349.
34. Петровська І.Р. Підвищення ефективності управлінської діяльності керівника за допомогою коучингу. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.lp.edu.ua/Institute/IGS/IPP/WebRC/issues/a.Pertovska.pdf>.
35. М. І. Русінко М. І., Судакова О.І., Ларченко Г.О. Еволюція поняття «персонал підприємства» та теоретичні підходи до його визначення. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. 2015. № 3. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.google.com/search?ei=vPDRXP7vBeT6qwH2sqz4CA&q=3+кількіс>
36. Позняк О., Шевчук П. Демографічні перспективи України до 2060 року. *Демографія та соціальна економіка*. 2014. № 1(21). С. 72–84.
37. Праця України у 2017 році: статистичний збірник. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
38. Психологический словарь под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – 2-е изд. – М.: Педагогика Пресс – 1996. – 498 с.
39. Сабецька Т.І. Соціальна відповідальність як філософія формування ефективної кадрової політики підприємства. *Економіка та держава*. 2018. № 4. С. 53–57.
40. Савицька Г. В. *Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посібник*. 3-тє вид., випр. і доп. К. : Знання, 2007. 668 с.
41. Сардак, С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств С. Сардак // Україна: аспекти праці. 2008. № 6. С.45-51.
42. Слиньков, В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: практические рекомендации В. Н. Слиньков. К.: КНТ, 2008. 336 с.

43. Словарь иностранных слов. Издание пятое, стереотипное. М.: Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1955. 853 с.
44. Статистический словарь. Издание второе, переработанное и дополненное. Главный редактор М.А.Королев. М.: «Финансы и статистика», 1989. 623 с.
45. Большой экономический словарь / Под.ред.А.Н. Азрилиани, 5-е изд. доп.и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2002. 1280 с.
46. Сухорукова Т.Г., Шпак С.І. Управління розвитком персоналу підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 59. С. 257–264.
47. Ушкальов В.В. Особливості оцінки ефективності процесу розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. 2018. Випуск 23. С. 326-329.
48. Философский энциклопедический словарь. - М.: ИНФРА - М, 1997. - 576 с.
49. *Фінансово-економічний словник* /А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк. Київ : Знання, 2007. 1072 с.
50. Хондока В.А., Марченко В.М. Методологічні підходи до формування кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13. С. 768–771. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/13_ukr/131.pdf.
51. Якісний коучинг від фірми SOYAconsulting [Електронний ресурс]: Режим доступу до ресурсу:<http://ljsearch.org/uk/c7268.html>
52. Якубів Р.Д. Класифікація персоналу підприємства: управлінський підхід. *Інноваційна економіка. Науково-виробничий журнал*. 2014. № 3. С. 131-136.
53. John Whitmore.Coaching for Performance: GROWing People, Performance and Purpose – 2005, 168p. URL: www.kntu.kr.ua/doc/zb_18_1_ekon/stat_18_1/18.pdf.