

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра Економіки підприємства та організації підприємницької діяльності
(найменування кафедри)

Допущено до захисту
Завідувач кафедри

(підпис)

“ ____ ” _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 6.030504 «Економіка підприємства»
(шифр та найменування спеціальності)

на тему: **«Підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві»**

Виконавець:

студент факультету ФЕУП

Ніков Я.

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Бабій О.М.

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Одеса 2019

АНОТАЦІЯ

Ніков Я.В., «Підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві (на прикладі ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»)»,

кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавр зі спеціальності «Економіка підприємства» за програмою «Економіка підприємства»,
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, 2019 рік

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – персонал підприємства ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель», який є основним елементом виробничо-господарської діяльності підприємства.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти управління персоналом на виробничому підприємстві. Розглянуто сутність та класифікацію персоналу виробничого підприємства; проаналізовано методику планування чисельності персоналу на виробничому підприємстві; та розглянуті види ефективності управління персоналом на виробничому підприємстві та їх взаємозв'язок.

Проаналізовано господарську діяльність підприємства ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель» по основним техніко-економічним показникам за останні три роки господарської діяльності підприємства; проаналізована ефективність використання персоналу на ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»; розглянуті показники ефективності використання персоналу на ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель».

Запропоновано підвищити ефективність використання персоналу ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель» за рахунок заміни обладнання Екструдера М 140 на нове обладнання Екструдер HGS-50, яка дає змогу підвищити економічну ефективність використання персоналу та за рахунок заміни типових деталей, що мають швидкий період зношуваності, на деталі з більш міцного матеріалу.

Ключові слова: підприємство, персонал, прибуток, продуктивність праці.

ANNOTATION

Nikov Y., Increasing the efficiency of using the personnel at the enterprise (for example, PJSC "Odessa Cable Plant Odeskabel),
qualifying work for obtaining an educational bachelor's degree in the specialty "Enterprise Economics" under the program "Enterprise Economics"
Odessa National University of Economics
Odessa, 2019

The qualification work of the bachelor's degree consists of three sections. The object of the research is the personnel of the PJSC Odesa Cable Plant Odeskabel, which is the main element of the production and economic activity of the enterprise.

The theoretical aspects of personnel management at a production enterprise are considered in this paper. The essence and classification of the personnel of the production enterprise are considered; the method of planning the number of personnel at a production enterprise is analyzed; and considered the types of efficiency of personnel management at a production enterprise and their interrelation.

The economic activity of PJSC "Odessa Cable Plant" Odeskabel "on the main technical and economic indicators for the last three years of economic activity of the enterprise was analyzed; the effectiveness of the personnel use at Odesa Cable Plant Odeskabel PJSC is analyzed; the indicators of efficiency of personnel use at PJSC "Odessa Cable Plant Odeskabel" are considered.

It is proposed to increase the efficiency of the use of personnel of PJSC "Odessa Cable Plant Odeskabel" due to replacement of equipment of the Mounted Accelerator M 140 on the new equipment Extruder HGS-50, which enables to increase the economic efficiency of personnel use and by replacing typical parts with a fast wear period on parts from more durable material.

Key words: enterprise, personnel, profit, productivit.

Вступ	3
Розділ 1. Теоретичні основи управління персоналом підприємства	5
1.1 Персонал: поняття, склад та структура	5
1.2 Управління персоналом як особиста функція менеджменту підприємства	12
1.3 Види ефективності управління персоналом та їх взаємозв'язок	21
Розділ 2. Аналіз ефективності використання персоналу на підприємстві ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»	36
2.1 Загальна характеристика господарської діяльності ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»	36
2.2 Аналіз використання персоналу на ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»	54
2.3 Аналіз ефективності використання персоналу ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»	66
Розділ 3. Шляхи підвищення ефективності використання персоналу на ПАТ «Одескабель»	74
3.1 Резерви підвищення ефективності використання персоналу на ПАТ «Одескабель»	74
3.2 Виявлення напрямків підвищення ефективності використання персоналу ПАТ «Одескабель»	77
Висновки	85
Список використаної літератури	88

ВСТУП

Актуальність проблеми підвищення ефективності використання персоналу промислового підприємства очевидна в умовах несприятливого економічного стану в країні.

Пошук резервів і шляхів підвищення ефективності використання персоналу допомагає багатьом підприємствам підвищити свою конкурентоспроможність, уникнути банкрутств і вижити в умовах ринкової економіки. В умовах зниженого попиту на продукцію підприємство змушено шукати шляхи оптимізації витрат.

Для всіх організацій - великих і малих, комерційних і некомерційних, для будь-яких підприємств управління персоналом має велике значення. Без людей немає організації. Без потрібних людей, без фахівців жодна організація не зможе досягти своєї мети і вижити. Безумовно, що управління людьми, тобто трудовими ресурсами є одним з найбільш важливих чинників теорії і практики управління.

Створення виробництва світового класу завжди пов'язане з людьми, які працюють на підприємстві. Вірні принципи організації виробництва, оптимальні системи і процедури грають, звичайно, важливе значення, але реалізація всіх можливостей, закладених в нових методах управління, залежить вже від конкретних людей, від їх знань, компетенції, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми.

Компетенція потрібна працівникові, який займається розробкою нових виробів або устаткування, хоч би тому, що створення нової техніки вимагає, як мінімум, знання того, як працюють старі машини і устаткування.

В результаті прогнозу попиту і пропозиції на трудові ресурси будь-яка організація може виявити кількість людей, яких вона потребує, рівень їх кваліфікації і розставляння кадрів.

Може бути розроблена узгоджена кадрова політика, що включає системи набору, підготовки, вдосконалення і оплати кадрів, а також політика стосунків

між адміністрацією і робітниками. Цей стратегічний план може бути розбитим на конкретні програми використання трудових ресурсів.

Чим більше чисельність, тим за інших рівних умов більше об'єм виробленої продукції.

Все вище сказане зумовило актуальність пред'явленої теми.

Метою кваліфікаційної роботи є вивчення впливу персоналу підприємства на виробничі можливості підприємства на досліджуваному підприємстві ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель».

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання: розглянути теоретичні питання складу, структури персоналу підприємства, показники ефективності використання персоналу на промисловому підприємстві і основні проблеми кадрової політики на підприємстві.

Об'єктом вивчення є персонал підприємства ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель».

Предметом вивчення є вплив персоналу ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель» на продуктивність праці і виробничі можливості підприємства.

Для написання дипломної роботи були використані наступні методи дослідження: економічного аналізу, статистичного аналізу, факторного аналізу ефективності використання персоналу на підприємстві та інші.

ВИСНОВКИ

По результатах написання кваліфікаційної роботи на базі ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель» можна зробити наступні висновки.

Персонал організації є її найбільш цінним надбанням, цінністю або ресурсом. Він характеризується кількісними характеристиками та певними якостями. В останній десятиліття як в наукових, так і, особливо, в практиці управління на перший план виходять питання врахування саме якісних характеристик співробітників, їх ефективне використання та забезпечення неперервного розвитку. З цих позицій більш вагомою стає роль управління персоналом.

Управління персоналом є найбільш важливою функцією загального менеджменту організації. Оскільки тільки від праці людини залежить наскільки ефективно використовуються всі інші ресурсів, які є в розпорядженні підприємства. Існують певні функції управління персоналом та відповідні їм завдання. До того ж, при виконанні функцій та завдань управління персоналом вкрай потрібно дотримуватися певних принципів. Управління персоналом здійснюється цілою низкою суб'єктів цього управління та в обов'язковому порядку має носити комплексний та системний характер.

Управління персоналом для досягнення цілей організації має бути ефективним, тобто таким, що має економічну, соціальну або організаційну вигоду для організації, яка перевищує відповідні витрати на заходи з управління персоналом. Ефективність управління персоналом може бути визначена через оцінку діяльності відповідного підрозділу. На сьогодні існує чимало методів такої оцінки і кожна організація може вибрати найбільш підходящий для себе (в залежності від наявності фінансових, часових, людських ресурсів для цього).

З кожним роком спостерігається покращення основних техніко-економічних показників господарської діяльності підприємства ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель», що свідчить про позитивну

діяльність підприємства. У що у 2017 р. порівняно з 2016 р. обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) зріс на 373947 тис. грн., або на 30,9 %, у 2016 р. порівняно з 2015 р. також зріс на 258792 тис. грн., або на 27,2 %. При цьому обсяг виробленої продукції у 2017 році порівняно з 2016 роком зріс на 349990,6 тис. грн. або на 28,9 %, а у 2016 році порівняно з 2015 роком зріс на 239510,6 тис. грн. або на 24,7 %. Можна зазначити, що у 2017 році порівняно з 2016 роком підприємство більше реалізувало продукції, ніж призвело, а у 2016 році порівняно з 2015 роком – навпаки. Показник фондоддачі зріс з 2,96 грн. у 2015 р. до 4,02 грн. у 2017 році. Що свідчить про зростання ефективності використання основних засобів з кожним роком.

Діяльність підприємства ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»» прибуткова, про що свідчать досить високі і позитивні показники рентабельності.

Проаналізувавши динаміку показників ділової активності ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»», ми прийшли до висновку про досить хорошу ділову активність підприємства, оскільки майже всі аналізовані показники відповідають нормативам. Це означає, що підприємство досить ефективно використовує свій потенціал|кошти|. Аналіз показників ліквідності дозволяє зробити висновок про достатню ліквідність підприємства як на початок так і на кінець аналізованого періоду.

Аналіз використання персоналу на підприємстві показав:

Найбільшу питому вагу у структурі персоналу ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель»» складає промислово-виробничий персонал підприємства. Так по даним аналізу у 2015 році промислово-виробничий персонал підприємства складав 64% у загальній кількості робітників, у 2016 році він дорівнював також 64%, а у 2017 році вже 66% в загальній кількості робітників підприємства.

За віком працюючих на аналізованому підприємстві робітники до 20 років склали у 2015 році 2 чоловіки, у 2016 5 чоловік і у 2017 році 2 чоловіки. У віці 20-30 років в 2016 році в порівнянні з 2015 роком відбулося

скорочення на 6,67%, а у 2017 році в порівнянні з 2016 підвищення на 10,2%. По категорії 30-40 років у 2016 році в порівнянні з 2015 роком відбулося зростання на 3,96% і у 2017 році в порівнянні з 2016 роком на 1,69%. По категорії 40-50 років у 2016 році в порівнянні з 2015 роком відбулося скорочення персоналу на 5,8%, а у 2017 році в порівнянні з 2016 роком зростання на 16,41%. По категорії 50-60 років за весь аналізований період відбувалося поступове зростання. Так у 2016 році в порівнянні з 2015 роком на 3,83% і в 2017 році в порівнянні з 2016 роком на 3,69%. По категорії персоналу від 60 років теж відбувалося зростання за аналізований період. У 2016 році в порівнянні з 2015 роком на 22,22% і у 2017 році в порівнянні з 2016 роком на 16,67%.

Середньорічна продуктивність праці одного працівника підприємства ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель» за аналізований період постійно зростала. Так у 2016 році в порівнянні з 2015 роком середньорічна продуктивність праці виросла на 25,13%, а у 2017 році в порівнянні з 2016 роком ще на 21,63% і дорівнювала 1803,94 тис.грн. На цю позитивну динаміку зростання вплинуло підвищення обсягів реалізованої продукції підприємства за аналізований період. Також мала тенденцію зростання середньорічна продуктивність праці одного робітника підприємства. У 2016 році в порівнянні з 2015 роком середньорічна продуктивність праці одного робітника виросла на 24,74%, а у 2017 році в порівнянні з 2016 роком ще на 18,04% та дорівнювала 2724,5 тис.грн.

ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель» упевнено дивиться в майбутнє і активно бере участь в побудові сучасного ринку як в Україні, так і за її межами. Запропоновані у третьому розділі кваліфікаційної роботи напрямки підвищення ефективності використання персоналу дозволять підвищити середньорічну продуктивність праці ПАТ «Одеський кабельний завод «Одескабель» на 15,5 тисяч гривень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. – К.: Преса України, 1997. – 80с.
2. Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. – К.: Праця, 1997. – 190с.
3. Про вищу освіту: Закон України // Голос України. – 2002. – №43.
4. Про зайнятість населення: Закон України // Закони України. – Т.1. – К., 1999. – С.5-11.
5. Про оплату праці: Закон України //Закони України. – Т.8. – К., 1997. – С.210-218.
6. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М. та ін. Нормування праці: Підручник / За ред. В.М.Данюка і В.М.Абрамова. – К.: ВІПОЛ, 1995. – 208с.
- 7.Виноградский М.Д., Беляева С.В., Виноградская А.М., Шканова О.М. Управление персоналом: Научное пособие.–К.: Центр учебной литературы, 2006.–504с.
8. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. – Москва: ИНФРА-М, 2002.
9. Крушельницька О.В.,Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. –Київ: Кондор -2003. -296с.
10. Лукичѳва Л.И. Управление организацией: Учеб.пособие по специальности «Менеджмент организации»/ Под. ред.Ю.П.Анискина.–2-е изд.–М.:Омега, 2005.–360с.
11. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. Ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2000. –398с.
12. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие /Под ред. Е.Б. Моргунова – М.: ЗАО „Бизнес-школа „Интел-Синтез”, 2001.

13. Мурашко М.І, Менеджмент персоналу: Навч.-практ. Посібник.–К.: Т-во «Знання», КОО, 2002.–311с.
14. Менеджмент персоналу в банку. Курс лекцій для студентів 5 курсу спеціальності «Банківська справа» всіх форм навчання (Укл. М.С. Татаревська, О.В. Сорока) – Одеса: ОДЕУ, ротاپринт, 2010 р. – 246 с.
15. Менеджмент персоналу конспект лекцій у схемах. Для студентів 5 курсу всіх форм навчання всіх спеціальностей та студентів 4 курсу спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» (Відпов. за випуск М.С. Татаревська)– Одеса: ОДЕУ, ротاپринт, 2009 р. – 308 с.
16. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчально-методичний посібник. – Одеса: Пальміра, 2006. – 260с.
17. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: Учебник. – М.: Академический проект, 2005. –1088с.
18. Петух В.М., Базиліук Б.Г., Герасименко О.О. Управління персоналом: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц.. – К.: КНЕУ, 2007.– 320с.
19. Тимошенко И.И. Соснин А.С. Менеджер организации: Учеб. пособие для менеджера.–К.: Изд-во Европ. Ун-та, 2001.–350с.
20. Матеріали ІІІ Міжнародної міжбанківської конференції «Человек как капитал. Роль служб управления персоналом банка в условиях изменений»// www.ifbsm.ru
21. Електронні джерела: www.bankir.ru, www.cfin.ru, www.hr.liga.com, hrm.incom.ua, iteam.ru, www.prostobankir.com.ua
22. Електронні версії журналів: «Управление персоналом», «Управление в кредитной организации», «Отдел кадров», «HR-менеджер».
23. Проект Закону України «Про професійний розвиток кадрів на виробництві».
24. Офіційний сайт ТОВ «Цемент»// Режим доступу: <http://www.odessacement.com.ua>

25. Ильин А.И., Сеница Л.М. Планирование на предприятии: Учеб. Пособие. В 2 ч. Ч. 2. Тактическое планирование/Под общей ред. А.И. Ильина. – Мн.: ООО «Новое знание», 2000. – 416 с.
26. Любушин Н.П. и др. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. пособие для вузов. /Н.П. Любушин, В.Б. Лещева, В.Г. Дьякова; Под ред. Н.П. Любушина. – М.: ИНИТИ, 1999.
27. Осипов В.И. Економіка підприємства: [Підручник]. – Одеса: Маяк, 2005. – 720 с.
28. T.Amaya. Recent Trends in Human Resource Development. Japan Industrial Reiat.Sec. The Japan Institute of Labour .-Tokyo,1990 -№17, p.1.
29. Malcolm Higgs (*Henley Management College*). HR: от администрирования к стратегическому управлению// Режим доступа: http://www.e-xecutive.ru/publications/aspects/hr/newfolder4671/article_1075/
30. М. Диканова (23.12.2008) Сбалансированная система показателей. Журнал «КАДРОВИК.РУ», №7, 2007 [WWW документ]. URL <http://kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=9207&mode=thread&order=0&thold=0> (11.02.2009)
31. Пол Р. Нивен Сбалансированная система показателей - шаг за шагом: Максимальное повышение эффективности и закрепление полученных результатов [WWW документ]. URL <http://www.balancedscorecard.ru/book4.htm> (16.02.2009)
32. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Армстронг М. [пер. с англ.]. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
33. Малиш О. Моделювання поведінки підприємства щодо вдосконалення персоналу //Економіст. – 2003. – № 11. – С. 28 – 31.
34. Як оцінити роботу служби персоналу// Режим доступа: http://www.prorobotu.net.ua/publications_articles-full.php?view=895
35. Кларін М. В. Корпоративний тренінг від А до Я: Наук.-практ.посіб. - 2-е вид., испр. і доп. - М.: Дело.2002. - 224 с .

36. Моргунов Є. Корпоративний університет, як інструмент становлення навчаче компанії. // Журнал «Управління персоналом», № 1-2 (90), 2004 року.
- С. 46
37. Экономика предприятия: Учебно-метод. пособие. /Л.Ф.Катаев, Н.Ф. Бердичевская, И.А. Кашкирова, М.В. Попова. – Ульяновск, 1998.
38. Экономика труда: Учебник/ В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев; Под ред. В.В. Адамчука. – М.: ЗАТ «Финстатинформ», 1999. – 431 с.
39. Экономика труда/Под ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова – М.: Экономика, 1991. – 304 с.
40. Экономика труда и социально-трудовые отношения/Под ред. Г.Г. Мелькьяна, Р.П. Колосовой – М.: МГУ, 1996.
41. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности – Москва: Бизнес-Информ, 1991. – 200 с.
42. Чентуков Ю. ОПтимизация численности персонала и развитие системы профобучения. // Управление персоналом, 2007, № 8, 4-5.
43. www.top-personal.ru.