

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту

Завідувач кафедри УП і ЕП

Д.е.н., проф. В.Г. Никифоренко

«__» _____ 20__ р.

ВИПУСКНА РОБОТА

на здобуття ступеня «бакалавра»

зі спеціальності 6.030505

Управління персоналом і економіки праці

на тему:

«Конкурентоспроможність персоналу організації та шляхи її підвищення»

(на прикладі ПАТ «Одескабель»)

Виконавець:

Студентка 4 курсу ЦЗФН

Сербенюк Каріна Ігорівна

(прізвище, ім`я та по-батькові)/ підпис /

Науковий керівник:

д.е.н., проф.

(науковий ступінь, вчене звання)

Никифоренко Валерій Григорович

(прізвище, ім`я та по-батькові)/ підпис /

Одеса 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОНКУРЕНТОСПРО-	
МОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ.....	6
1.1. Поняття конкурентоспроможності персоналу.....	6
1.2. Фактори формування конкурентоспроможності персоналу.....	16
1.3. Концептуальні підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства.....	22
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ	
ПЕРСОНАЛУ ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ».....	32
2.1. Техніко-економічна характеристика підприємства ПАТ «Одескабель».....	32
2.2. Аналіз структури та складу персоналу підприємства.....	43
2.3. Оцінка конкурентоспроможності персоналу на ПАТ «Одескабель».....	50
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРО-	
МОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ».....	64
3.1. Розробка напрямів підвищення конкурентоспроможності персоналу ПАТ «Одескабель».....	64
3.2. Прогнозна оцінка ефективності напрямів підвищення конкурентоспроможності персоналу ПАТ «Одескабель».....	80
ВИСНОВКИ.....	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	89
ДОДАТКИ	93

ВСТУП

Конкурентоспроможність персоналу в умовах зростаючої конкуренції має вирішальне значення для ефективної діяльності підприємства, тому необхідно приділити особливу увагу чинникам, які її забезпечують. Значимість проблеми підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств надзвичайно актуалізується в умовах посилення ролі глобалізації та міжнародної конкуренції. Завдання євроінтеграції України та включення її у світову економіку об'єктивно висувають нові, підвищені вимоги до якості знань, професійної майстерності працівників вітчизняних промислових підприємств, їх вмотивованості, здатності відповідати за результатами трудової діяльності на рівні світових стандартів. Складність та новизна цих вимог вступають у протиріччя з наявною кадровою ситуацією в Україні, станом кадрової роботи. Конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції.

Стан вивчення проблеми. Питання розробки теоретичних основ та практичних рекомендацій щодо формування та підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу у науковій та економічній літературі висвітлено у працях таких відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, як: І. Бажан, Д. Богиня, М. Ведерніков, М. Войнаренко, О. Герасименко, С. Гринкевич, О. Грішнова, О. Грошелева, В. Данюк, О. Денисюк, Г. Завіновська, А. Колот, В. Крамаренко, О. Крушельницька, Г. Куліков, Л. Лісогор, В. Лукашевич, І. Луцький, Д. Мельничук, В. Нижник, В. Петюх, В. Савельєва, Г. Савіна, М. Семикіна, О. Славгородська, О. Смірнов, О. Сталінська, С. Струмилін, А. Тельнов, О. Орлов, Р. Фатхутдінов, Т. Хлопова, Б. Холод, Н. Хрущ, І. Цветкова, С. Цимбалюк, А. Шабурова.

Однак, аналіз наукової літератури із зазначеної проблематики свідчить про те, що окремі питання, пов'язані з формуванням конкурентоспроможності персоналу досліджено недостатньо та не мають цілковитого практичного впровадження на вітчизняних промислових підприємствах. Саме тому, визначення методів активізації діяльності персоналу в системі управління промисловими підприємствами, має бути спрямованим на розробку, формування та забезпечення функціонування механізму оцінки, стимулювання та підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Мета і завдання дослідження. Метою випускної роботи є розробка теоретико-методичних основ і практичних рекомендацій щодо формування, функціонування та впровадження механізму підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу в управлінні промисловим підприємством.

Для досягнення поставленої мети дослідження у процесі виконання роботи необхідно було вирішити наступні **завдання**:

- розкрити поняття конкурентоспроможності персоналу;
- проаналізувати фактори формування конкурентоспроможності персоналу;
- представити концептуальні підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства;
- надати техніко-економічну характеристику промислового підприємству ПАТ «Одескабель»;
- провести аналіз структури та складу персоналу підприємства;
- дати оцінку конкурентоспроможності персоналу на ПАТ «Одескабель»;
- розробити напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу ПАТ «Одескабель»;
- дати прогностичну оцінку ефективності напрямів підвищення конкурентоспроможності персоналу ПАТ «Одескабель».

Об'єктом дослідження є процеси підвищення конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства ПАТ «Одескабель».

Предметом дослідження є теоретико-методичні та науково-практичні основи розробки механізму оцінки, стимулювання та підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу в системі управління підприємством.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження слугували загальнонаукові та спеціальні методи економічної теорії, які базуються на системному підході, згідно з яким усі процеси аналізуються у взаємозалежності та взаємозв'язку. Дослідження ґрунтується на використанні таких методів, як: теоретичного узагальнення – для визначення наукових підходів щодо сутності поняття «конкурентоспроможність персоналу»; порівняльного аналізу та синтезу – для оцінки рівня конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств; експертні – для виявлення факторів впливу на конкурентоспроможність персоналу; економіко-статистичного аналізу, зокрема, ранжування та групування – для визначення груп та вагомості впливу факторів на результативність підприємств; графічні – для наочної ілюстрації та побудови схем і графіків стосовно предмету дослідження.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні статистичні матеріали Державного комітету статистики України, Головного управління статистики в Одеській області, дані фінансової та статистичної звітності промислового підприємства ПАТ «Одескабель», офіційного сайту підприємств, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, результати анкетних опитувань.

Практичне значення одержаних результатів. Практична значимість кваліфікаційної роботи полягає в тому, що розроблені рекомендації щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства ПАТ «Одескабель» можуть бути впроваджені в діяльність промислового підприємства.

Структура та обсяг роботи. Випускна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури та додатків.

ВИСНОВКИ

У випускній роботі досліджено теоретико-методичні основи формування та функціонування механізму оцінки, стимулювання та підвищення рівня конкурентоспроможності персоналу промислового підприємства ПАТ «Одескабель». Систематизація наукових та практичних результатів дослідження дозволяють зробити наступні висновки.

1. Конкурентоспроможність персоналу – це реальні та потенційні здатності, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість, почуття відповідальності, які є істотною відмінними від інших працівників і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку. Конкурентоспроможність – це комплексна інтегральна властивість персоналу підприємства, яка має досить складну структуру. Серед складових елементів конкурентоспроможності персоналу підприємства можна виокремити: демографічну, соціокультурну, ринкову, організаційну, особистісно-психологічну, функціональну, професійну, освітньо-кваліфікаційну складову.

2. Вважаємо доцільним розподіляти фактори як такі що діють на макро- або мікрорівні, а також особистісні фактори. До макрорівня відносяться соціально-економічні умови розвитку країни, демографічна ситуація, державна політика у сфері трудових відносин, розвиток освіти, науки та техніки, попит та пропозиція на робочу силу на ринку праці. До мікрорівня – локальні, внутрішні для певного підприємства, фактори: організація режиму дня, організація робочого місця, умови праці, оплата праці, оцінка праці, підвищення рівня кваліфікації, стимулювання та мотивація праці. Особистісні фактори – розвиток особистісних якостей, самоосвіта, фізичний та духовий розвиток, самооцінка, самовдосконалення.

3. Незважаючи на значну кількість думок щодо методів оцінки конкурентоспроможності персоналу існують загальні ознаки: по-перше, більшість економістів для аналізу та оцінки конкурентоспроможності персоналу використовують якісні методи (експертна оцінка); по-друге,

використовують методи бальної оцінки та ранжування; по-третє, за допомогою інтегрального показника оцінюється рівень конкурентоспроможності персоналу. Таким чином, запропоновані методи оцінки дозволяють визначити потенціальні та фактичні властивості працівників та їх спроможність до професійного розвитку.

4. Оцінка конкурентоспроможності персоналу ПАТ «Одескабель» показала наступні результати. Найнижчі середні оцінки конкурентоспроможності персоналу відповідають маркетинговій складовій, жодна оцінка не перевищує 2-х балів, а звідси — і найнижча оцінка маркетингової компоненти економічної складової оцінки конкурентоспроможності персоналу на підприємстві ПАТ «Одескабель» з урахуванням вагомості, яка становить 1,725. Саме за цією компонентою необхідно проводити пошук резервів з активізації діяльності персоналу підприємства, особливо в напрямку зростання частки ринку, оскільки саме цей показник має найнижче значення 1,5 бали. Актуальним напрямом просування кабельникові-провідникової продукції є ринок Європи, особливо Німеччини. Сам тому слід приділити увагу працівникам відділу експортних поставок.

За господарською компонентою економічної складової оцінки конкурентоспроможності персоналу на підприємстві ПАТ «Одескабель» хоча і спостерігаються досить високі середні оцінки (3,2 та 2,7), але також помітним є розрив між ними, який становить 18,5%. Цей фактор свідчить про розбалансованість оцінок та може розглядатися як низька конкурентна перевага. Тому керівництву підприємства слід звернути увагу на підвищення прибутку, обумовленого роботою персоналу, що дозволить вирівняти оцінки та підвищити конкурентні переваги підприємства. Керівництву слід приділити особливу увагу оцінці виробничого персоналу.

Досить високими є середні оцінки економічної складової конкурентоспроможності у персоналу за інноваційною компонентою. У цій групі спостерігаються одні з найвищих оцінок по економічній складовій на підприємстві ПАТ «Одескабель» в цілому, а саме за показниками «Рівень

творчого потенціалу персоналу» та «Рівень знань інноваційних технологій та продуктів» (3,7 бали).

Проте з точки зору розробки управлінських рекомендацій інноваційна компонента потребує уваги до таких показників, як «Рівень знань інформаційних технологій» та «Рівень інноваційної активності персоналу», оцінки яких на 42,3% менші за два інших показника. Підприємством ПАТ «Одескабель» оцінка конкурентоспроможності персоналу взагалі не виконується, а оцінка результативності й ефективності окремих процедур професійного розвитку здійснюється несистемно, шляхом розрахунку двох-трьох неінформативних показників (методика розрахунку яких здебільшого є залученою та неадаптованою до українських реалій). Тому керівництву ПАТ «Одескабель» слід приділити увагу оцінці технічного персоналу та напрямам підвищення його кваліфікації у сфері технологій кабельниково-провідникової продукції.

5. Нами пропонуються наступні напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу ПАТ «Одескабель»:

1) удосконалення системи оцінки технічного персоналу (впровадження картки оцінки якості професійного розвитку і конкурентоспроможності технічного персоналу на підприємстві);

2) удосконалення системи оцінки виробничого персоналу;

3) підвищення кваліфікації технічного персоналу. (Курси підвищення кваліфікації технічного персоналу «Волоконно-оптичні лінії зв'язку в сучасних умовах» на базі Вищої технічної школи (WST) в Катовіце (Польща);

4) підвищення кваліфікації управлінського персоналу (Програма розвитку та підвищення кваліфікації управлінського персоналу);

5) Підвищення кваліфікації працівників відділу експортних продажів:

– модульне навчання в Навчальному центрі з просування експорту в Україні;

– інтенсивний навчальний курс «EXPORT REVOLUTION UKRAINE: PRO» для начальника відділу експортних продажів.

Враховуючи те, що ROI запропонованих напрямів підвищення конкурентоспроможності персоналу на підприємстві ПАТ «Одескабель» більше 100% (122,7%) та термін окупності інвестицій менший за 12 місяців, то впровадження механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу на підприємстві ПАТ «Одескабель» є економічно ефективними. Проведені економічні розрахунки свідчать про доцільність впровадження запропонованого механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу на підприємстві ПАТ «Одескабель» .

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Харун О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства в контексті розвитку трудового потенціалу / О. Харун // Економічний дискурс. – 2016. – Випуск 4. – С. 62 – 73.
2. Портер М. Е. Международная конкуренция. Конкурентные преимущества стран : пер. с англ. / М. Е. Портер ; под ред., предисл. В. Д. Щетинина. – М. : Междунар. отношения, 1993. – 896 с.
3. Рикардо Д. Сочинения. В 5 т. Т. 5 : Письма к экономистам /Давид Рикардо ; под ред. М. Н. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1961. – 271 с.
4. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М. : Прогрес, 1982. – 432 с.
5. Хайек Ф. А. Познание, конкуренция и свобода / Ф. А. Хайек. – СПб. : Пневма, 1999. – 246 с.
6. Богиня Д. П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин : монографія / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, Л. С. Лісогор ; НАН України, Ін-т економіки. – Київ : Ін-т економіки, 2011. – 213 с.
7. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 6. – С. 4–10.
8. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення [Електронний ресурс] / М. В. Семикіна // Наук. пр. Кіровоград. нац. техн. ун-ту. Серія: Економічні науки. – Електрон. дані. – Кіровоград, 2012. – Вип. 15. – С. 11–20.
9. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – Київ : Знання, 2013. – 390 с.
10. Акимова И. М. Промышленный маркетинг / И. М. Акимова. – 2-е изд. – Киев : Знання, 2013. – 294 с.

11. Долишний М. И. Проблемы совершенствования системы управления трудовыми ресурсами: методологический аспект / М. И. Долишний, С. Н. Злупко, М. И. Питюлич. – Киев : Ин-т экономики, 2013. – 53 с.

12. Смірнов О. О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / О. О. Смірнов ; НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. – Київ, 2007. – 20 с.

13. Грошелева О. Г. Конкурентоспроможність управлінського персоналу: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / О. Г. Грошелева ; Нац. гірн. ун-т. – Дніпропетровськ, 2012. – 20 с.

14. Коломієць В. Вибір стратегії розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємства / В. Коломієць // Економіка та держава. – 2016. – № 6. – С. 54–56.

15. Коломієць В. М. Механізм розвитку конкурентоспроможності персоналу підприємства [Електронний ресурс] / В. М. Коломієць // Економічний вісник Національного гірничого університету. – Електрон. дані. – 2016. – № 1. – С. 77–83.

16. Нижник В. М. Конкурентоспроможність персоналу як складова забезпечення конкурентних переваг на ринку праці / В. М. Нижник, А. О. Левицька // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Економічні науки. –Хмельницький, 2014. – № 5, т. 1. – С. 86–89.

17. Цветкова І. І. Підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Цветкова Ізабелла Іванівна ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ, 2012. – 19 с.

18. Цветкова І. І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / І. І. Цветкова // Культура народів Причорномор'я. – 2011. – № 88. – С. 119–125.

19. Цимбалюк С. О. Аналіз та розрахунок групового показника конкурентоспроможності управлінського персоналу за біографічними характеристиками / С. О. Цимбалюк // Вісн. Технол. ун-ту Поділля. – Хмельницький, 2016. – № 3, ч. 1. – С. 154–158.

20. Майстер Л.А. Поняття конкурентоспроможності персоналу та фактори його формування / Л.А. Майстер // Формування ринкових відносин в Україні. - 2014. - № 4. - С. 222-229.

21. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк ; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – Київ : КНЕУ, 2014. – 397 с.

22. Кравцевич, С.В. Развитие методов оценки конкурентоспособности работников на рынке труда: автореф. дис. на получение наук. степени к.э.н. : спец. 08.00.05 / С.В. Кравцевич. – Иркутск, 2015. – 220 с.

23. Славгородська О. Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О. Ю. Славгородська, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. Серія: Економічна. – 2015. – № 8. – С. 94–101.

24. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации : учебник / Р. А. Фатхутдинов. – 3-е изд. испр., доп. – М. : Эксмо, 2011. – 544 с.

25. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования / Т. В. Хлопова. – Иркутск : БГУЭП, 2012. – 217 с.

26. Шабурова А. В. Механизм воспроизводства трудового потенциала и его влияние на конкурентоспособность работника : автореф. ... дис. канд. экон. наук : 08.00.00 / Шабурова Аэлита Владимировна ; Новосибир. гос. технич. ун-т. – Новосибирск, 2014. – 20 с.

27. Шатохин, А.Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда: автореф. дис. на получение наук. степени к.э.н. : спец. 08.00.01 / А.Г. Шатохин. – Ярославль, 2012. – 19 с.

28. Арапова О.М. Конкурентоспроможність персоналу та її значення у діяльності підприємства / О.М. Арапова, К.М. Горицька // Ефективна економіка. – 2017. – № 7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4203>

29. Климчук А.О. Вплив факторів на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства / А.О. Климчук // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016.- Випуск 7, частина 2. – С. 6 – 9.

30. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: [навч. посібник] / В.М. Данюк, В.М. Петюк, С.О. Цимбалюк; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – 2 -ге вид. – К.: КНЕУ, 2012. – 98 с.

31. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві / Н.М. Глевацька // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2014. – С. 25–30.

32. Брусенцева О.А. Конкурентоспроможність персоналу як складова конкурентоспроможності підприємства / О.А. Брусенцева // Науковий вісник УМО. Серія. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ. – 2017. – №3. – С. 62 – 68/

33. Швець І. Методика оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства / І. Швець, Г. Мариконь // Схід. — 2015. — № 1 (115). — С. 127-132.

34. Зелінська А.М. Теоретичні аспекти оцінки конкурентоспроможності персоналу / А.М. Зелінська, С.О. Лавриненко// Глобальні та національні проблеми економіки. – 2018. – Вип. 22. – С. 702 – 704.

35. Майстер Л.А. Механізм підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства: автореферат дис...канд.екон.наук / Л.А. Майстер; 08.00.04 - економіка та упр. підприємствами (за видами екон. діяльн.). – Хмельницький : ХНУ, 2015. – 21 с.

36. Лопушинська О.В. Концептуальні підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства / О.В. Лопушинська // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. - 2014. - Вип. 20(2). - С. 75-81.