

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

Кафедра кібернетики та інформаційних технологій

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

д.ф.-м.н., професор Якуб Є.С.

(підпис)

“ ____ ” _____ 20 ____ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 6.030502 «Економічна кібернетика»
за освітньою програмою «Економіка і підприємство»

на тему: «Моделювання впливу кваліфікації робітників на ефективність
роботи підприємства»

Виконавець:

студент Обліково-економічного факультету

Никитюк Катерина Сергіївна

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

Науковий керівник:

к.е.н, ст. викладач

(науковий ступінь, вчене звання)

Манжула Світлана Петрівна

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

Одеса 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. Фактори впливу на ефективність роботи підприємства.....	5
1.1. Підходи до оцінки ефективності роботи підприємства в цілому та окремих його підрозділів.....	5
1.2. Фактори підвищення продуктивності праці.....	13
1.3. Поняття кваліфікації персоналу, цілі, завдання та методи її оцінки	17
РОЗДІЛ 2. Диференціація персоналу в економічних моделях.....	25
2.1. Виробничі функції з кваліфікованою та некваліфікованою працею.....	25
2.2. Задача розподілу кадрів за місцями роботи.....	38
РОЗДІЛ 3. Дослідження впливу кваліфікації персоналу на ефективність роботи супермаркету на прикладі “Таврія В”.....	43
3.1. Аналіз впливу якості робочої сили на продуктивність підприємства.....	43
3.2. Побудова виробничої функції із врахуванням кваліфікації персоналу.....	46
3.3. Вирішення задач максимізації продуктивності роботи кас підприємства.....	51
ВИСНОВКИ.....	55
Список використаних джерел.....	57

ВСТУП

Основою будь-якої організації і її головним багатством є людські ресурси. Сьогодні в розвинених країнах людина представляє ключовий і найцінніший ресурс. Рівень розвитку персоналу безпосередньо впливає на можливості фірми і її конкурентні переваги. У зв'язку з цим підприємства прагнуть найповніше використовувати можливості співробітників, створюючи умови для інтенсивного розвитку і реалізації їх потенціалу. Усе наведене вище визначає актуальність теми роботи за даною проблематикою.

Мета кваліфікаційної роботи - дослідження впливу рівня кваліфікації працівників на ефективність роботи підприємства.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- 1) вивчити фактори підвищення продуктивності праці;
- 2) вивчити методи оцінки кваліфікації персоналу, оцінити ефективність їх використання;
- 3) провести дослідження впливу рівня кваліфікації на продуктивність праці;
- 4) побудувати виробничу функцію для продуктивності кас, що враховує рівень кваліфікації персоналу;
- 5) розробити рекомендації щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження дипломної роботи є персонал підприємства.

Предметом дослідження є модель впливу рівня кваліфікації на продуктивність підприємства.

Дана робота складається із вступу, трьох розділів, які вміщують дев'ять підрозділів, висновку та списку використаних джерел.

У сучасних умовах економічного виробництва зростає роль ефективного управління персоналом. Його головною метою є достатнє забезпечення підприємств працівниками, які мають необхідні кваліфікацію та досвід, раціональне використання кадрів, підвищення рівня продуктивності праці. Ефективне управління персоналом сприяє збільшенню обсягу виробництва і підвищення його

ефективності, зниження собівартості виготовленої продукції та збільшення розміру отриманого прибутку.

Аналіз ефективності використання персоналу необхідний для оцінки забезпеченості підприємства професійними кадрами, плинність кадрів і їх причин, виявленні резервів для підвищення ефективності використання персоналу. Аналіз проводиться як на основі первинної документації кадрових служб: прийняття, звільнення, переміщення і ступінь навченості персоналу, так і даних табелів з обліку робочого часу та розрахунку заробітної плати і статистичної звітності з праці та трудових ресурсів. Брак знань і навичок призводить до низької якості результатів праці, підвищення витрати ресурсів, низьку продуктивність, зниження конкурентоспроможності продукції та підприємства, зниження мотивації і підвищення рівня стресових ситуацій, підвищення небезпеки роботи; забруднення навколишнього середовища.

В сучасних умовах при постійно мінливого зовнішнього середовища підприємствам досить складно підтримувати високий рівень ефективності діяльності і продуктивності праці. Підприємства змушені постійно оптимізувати і поліпшити виробничі процеси, щоб мати можливість домогтися успіху в переважній конкурентній боротьбі, роблячи акценти на внутрішніх чинниках підвищення продуктивності, яка знаходиться в безпосередній залежності від кожного окремого співробітника підприємства, при цьому заробітна плата і її прогнозоване зростання відіграють вирішальну роль.

ВИСНОВКИ

У даній роботі було проаналізовано існуючі методи оцінки кваліфікації персоналу та виробничі функції, розглянуто суть проблеми впливу кваліфікації на ефективність роботи підприємства. В практичній частині за допомогою виробничої функції сформульовано та вирішено задачу максимізації продуктивності роботи кас підприємства «Таврія В».

Для підприємства «Таврія В» побудовано виробничу функцію використання кас в діяльності супермаркету із врахуванням кваліфікації працівників. Запропоновано застосувати модель для визначення об'єму факторів, що дозволить максимізувати виручку підприємства. Дослідження проведено на основі реальних даних, пропозиції обґрунтовані комп'ютерними експериментами з моделлю.

На основі використання моделі отримано рекомендації для підприємства. Отже, для підвищення ефективності роботи кас супермаркету «Таврія В» при прийнятті на роботу керівництву необхідно звертати увагу більшою мірою на кваліфікацію робітника та його загальний стаж роботи. Також необхідно залучити до роботи більше касирів, використовувати 16 кас замість 11. На довгострокову перспективу необхідно закупити більше кас самообслуговування, витрати на них менші за обслуговування загальних кас.

Основна робота по підвищенню продуктивності спрямована на реалізацію як внутрішньовиробничих резервів її зростання, головним чином за рахунок розвитку персоналу, так і на використання позитивного впливу чинників, що забезпечують підвищення продуктивності праці, при цьому така робота повинна розглядатися не як разовий акт, а як безперервний процес, спрямований на досягнення головної мети підприємства.

Підвищення продуктивності праці залежить і від соціально-економічних показників, пов'язаних з кваліфікацією, освітою, знаннями і навичками виконавців, рівнем відносин власності на підприємстві, умовами праці, застосуванням оптимальних режимів праці та відпочинку, психологічним кліматом в колективі,

його згуртованістю і внутріколективні відносинами, поліпшення умов праці, підвищення творчої активності працівників. Стимулом підвищення продуктивності праці також є вдосконалення форм систем оплати праці, відтворення робочої сили та вирішення соціальних проблем суспільства. Підвищення продуктивності праці створює умови для зростання заробітної плати, і навпаки, збільшення заробітної плати стимулює продуктивність праці.

Аналіз ефективності використання персоналу необхідний для оцінки забезпеченості підприємства професійними кадрами, плинність кадрів і їх причин, виявленні резервів для підвищення ефективності використання персоналу. Він є важливою складовою заходів щодо підвищення ефективності роботи підприємства в цілому окремих його підрозділів.

Список використаних джерел

1. Производительность труда [Электронный ресурс] – Режим доступа:
https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0
2. Егорова Е.А., Кучмаева О.В. Экономика труда / М., Московская финансово-промышленная академия, 2004. - 80 с.;
3. Тришкина Н.А. Экономика организации (предприятия): Учебный курс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.e-college.ru>
4. Болдырева Н.П. Сущность эффективности развития промышленных предприятий в рыночных условиях и ее основные виды [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2015. №6.
5. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Инновационный подход к сбалансированной системе показателей // Российское предпринимательство. – 2010. Т. 11. №6. С. 86-90.
6. Друкер Питер Фердинанд. Практика менеджмента. – М.: «Вильямс», 2013. – 400 с.
7. . Каплан Роберт, Нортон Дейвид Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. / 2-е изд., испр. и доп./ М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2012. – 320 с.
8. Терещенко Н.Н., Емельянова О.Н. Эффективность деятельности предприятия торговли: Учебное пособие. Красноярск: Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т., 2015 – 110 с.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. – 395 с. – [Электронный ресурс] – Режим доступа http://www.cato.ru/library/smith/wealth_of_nations.

10. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://chuprina.kz/wpcontent/uploads/2013/11/printsipyi-nauchnogo-menedzhmenta.pdf>.
11. Маркс К. Теория прибавочной стоимости. Т. 4. Ч. 1. – М.: Политиздат, 1978.
12. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М.: Прогресс, 1989
13. Богатырева О. А., Глотова И. И. Пути повышения производительности труда // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 11. – С. 66–70. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ekoncept.ru/2016/86017.htm>.
14. Борисова Е. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников // Персонал-Микс. – 2012. – № 2. – С. 75–81.
15. Чашина О. Научная организация труда в системе управления персоналом компании // Управление персоналом. – 2009. – № 12. – С. 14–21.
16. Бабенко И. В., Кожухова В. А. Основные направления повышения эффективности труда на предприятии // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 9 (сентябрь). [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/16192.htm>.
17. Babenko I., Zalogina V., Samsonenko Yu., Gromova T. The issues of motivation of staff in the different countries // Modern European Researches. – 2016. – № 2. – P. 18–21.
18. Барро Р.Дж., Сала-и-Мартин Х. Экономический рост: пер. с англ. М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2010. 824 с
19. Берндт Э.Р. Практика эконометрики: классика и современность: учебник / пер. с англ. под ред. С.А. Айвазяна. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 865 с.
20. Нуреев Р.М. Экономика развития: модели становления рыночной экономики: учебник для студентов экономических вузов и факультетов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма; ИНФРА-М, 2012. С. 640.

21. Шараев Ю.В. Теория экономического роста: учеб. пособие для вузов. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2006. 254 с.
22. Законодавчий аспект. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://blog.liga.net/user/tzhydachek/article/29207>
23. Muriel Roger, Malgorzata Wasmer. Heterogeneity matters: labour productivity differentiated by age and skills. 2009. HAL Id: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00575086> 2011
24. Баркалов С.А., Демченко К.С., Руссман И.Б. Модели анализа деятельности производственных объединений на базе функций Кобба-Дугласа. М.: ИПУ РАН, 2000. 72 с.
25. Светуньков С.Г., Светуньков И.С. Производственные функции комплексных переменных. Экономико-математическое моделирование производственной динамики. М.: ЛКИ, 2008. 136 с.
26. Клейнер Г.Б. Производственные функции: теория, методы, применение. М.: Финансы и статистика, 1986. 239 с.
27. Терехов Л.Л. Производственные функции. М.: Статистика, 1974. 128 с.
28. Вложенные CES производственные функции и неоклассическая модель спроса на квалифицированный труд. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://bstudy.net/603747/ekonomika/vlozhennye_proizvodstvennye_funktsii_ne_oklassicheskaya_model_sprosa_kvalifitsirovannyi_trud_normalizovan
29. Класифікація ефективності. – URL: <https://studopedia.org/2-15063.html>
30. Ситуація і дії підприємства при розподілі і перерозподілі працівників. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://studme.org/12090613/ekonomika/raspredelenie_trudovyh_resursov_predpriyatii

