

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

**Реферат
КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці»
на тему: «Конкурентоспроможність персоналу організації та
шляхи її підвищення (на прикладі КП «Теплопостачання міста
Одеса»)»**

Виконавець

студентка 43 групи факультету
економіки та управління
підприємництвом
Терзійська Марія Дмитрівна

Науковий керівник

д.е.н., професор
Никифоренко Валерій Григорович

Одеса 2020

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Ефект будь-яких змін на підприємстві, будь то впровадження нових технологій або прогресивні організаційно-економічні перетворення, може бути досягнутий тільки при відповідному підкріпленні людськими ресурсами. Тільки на перетині трьох складових (конкурентоспроможні технології, конкурентоспроможні методи організації виробництва і праці, конкурентоспроможний персонал) можливо досягнення конкурентоспроможності підприємства в цілому, що, в свою чергу, є запорукою його ефективної роботи.

Зміни, що відбуваються в економіці і політиці на різних рівнях управління, з одного боку, створюють великі можливості для розвитку особистості, з іншого боку, несуть в собі серйозні загрози стійкості існування людини, вносять значний ступінь невизначеності в її життя. В таких умовах ступінь соціальної стійкості окремих працівників, а також соціально-професійних груп, які працюють на реформованому ринку праці (всередині підприємства і за його межами) визначаються рівнем їх конкурентоспроможності.

На жаль, практика ринкових реформ показує, що більшість господарюючих суб'єктів вітчизняної економіки виявилися не готовими до цивілізованих форм і методів конкурентної боротьби.

Щоб підприємства нашої країни змогли зайняти гідне місце у світовій економіці, необхідне детальне дослідження даного питання і розробка рекомендацій щодо практичного використання результатів. Цим обумовлена актуальність дослідження проблеми формування конкурентоспроможності персоналу, як однієї з найбільш важливих складових конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Сьогодні все більше управлінців визнають, що конкурентну перевагу підприємства визначає передусім перевага персоналу даного підприємства у порівнянні з іншими. Теоретичні і практичні аспекти проблеми підвищення конкурентоспроможності працівників досліджували такі українські вчені, як Амоша О.І., Бандур С.І., Близнюк В. В., Богиня Д.П., Грішнова О.А., Дмитренко Г.А., Долішній М.І., Колот А.М., Кравченко І.С., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Макарова О.В., Новіков В.М., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Петрова І.Л., Пирожков С.І., Семикіна М.В., Шаульська Л.В та інші. Питання конкурентоспроможності підприємства та конкурентоспроможності продукції в сучасній науковій літературі розглянуті достатньо широко, але питання, які пов'язані з конкурентоспроможністю персоналу як одного з важливих складників конкурентоспроможності підприємства, не можна вважати до кінця вирішеними. Розв'язання цієї проблеми гальмується не адаптованістю персоналу та керівників українських підприємств до умов конкурентного середовища, застарілими підходами до кадрової роботи, виробничого менеджменту, оцінки та стимулювання персоналу, не відпрацьованістю методичного інструментарію щодо оцінювання конкурентоспроможності та її регулювання у сфері праці. Пошук шляхів підвищення конкурентоспроможності персоналу потребує ретельного

вивчення цієї проблеми. Отже, дана проблема є досить актуальною та має перспективи подальших досліджень.

Метою дослідження є визначення системи факторів конкурентоспроможності та шляхів їх удосконалення на досліджуваному підприємстві.

Для досягнення мети були поставлені та вирішені наступні **завдання**:

- дослідити економічну сутність поняття «конкурентоспроможності підприємства» та виділити основні її складові;
- виявити головні фактори, які впливають на конкурентоспроможність персоналу підприємства;
- визначити та проаналізувати основні методики оцінки конкурентоспроможності персоналу;
- здійснити аналіз основних техніко-економічних показників підприємства;
- здійснити оцінювання конкурентоспроможності персоналу підприємства на основі розглянутих методик дослідження;
- визначити основні проблеми та запропонувати напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Об'єктом роботи є конкурентоспроможність персоналу КП «Теплопостачання міста Одеси» у сучасних умовах.

Предметом дослідження є теоретичні і методичні основи формування конкурентоспроможності персоналу підприємства та напрями її підвищення.

Інформаційну базу дослідження становлять результати наукових пошуків матеріалів вітчизняних та зарубіжних вчених з даної тематики.

Під час проведення дослідження застосовувались такі **методи**: спостереження, графічноаналітичний метод, економіко-математичні методи, порівняння, опитування, аналіз і синтез, узагальнення.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків та списку використаних джерел (33 найменування). Загальний обсяг роботи 68 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретичні основи формування конкурентоспроможності персоналу організації»** було розглянуто поняття «конкурентоспроможність персоналу» та основні чинники її підвищення.

У другому розділі **«Аналіз діяльності КП «Теплопостачання міста Одеси»** було проаналізовано основні показники економічної діяльності та стан конкурентоспроможності персоналу КП «ТМО».

У третьому розділі **«Заходи з підвищення конкурентоспроможності персоналу КП «ТМО»** запропоновано приділити увагу підвищенню кваліфікації персоналу та побудові кар'єрного плану для недавно прийнятих на роботу працівників.

ВИСНОВКИ

У першому розділі було розглянуто поняття «конкурентоспроможність персоналу» та основні чинники її підвищення. Конкурентоспроможність робітника - це реальна і потенційна його здатність до ділової та

професійної компетентності, ініціативність, вибагливість до праці, відповідальність та винахідливість, які відрізняють робітника від інших робітників аналогічної спеціальності, та дозволяє витримувати конкуренцію на ринку праці.

Конкурентоспроможність персоналу формується як інтегрований показник таких якостей, за рахунок яких саме даний робітник виконує свої обов'язки краще за інших на певній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу.

Персонал є головним фактом ефективного функціонування організації. Тому, для більш стійкого конкурентного положення організації на ринку, слід постійно розробляти програми розвитку персоналу, які б забезпечували робітникам задоволення багатьох потреб, розвиток і підвищення професійного та загальноосвітнього рівня. Розвиток персоналу виступає необхідною умовою ефективного функціонування будь-якої організації. Одним з основних напрямків розвитку персоналу є організація взаємопов'язаних процесів розвитку конкурентоздатних і особистих здібностей найманого робітника. Розвиток персоналу сприяє зростанню вмінь, навичок, знань робітника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, що збільшує конкурентоспроможність найманого робітника на ринку праці.

Успішний розвиток персоналу обумовлений трьома факторами: знаннями, можливостями і поведінкою працівників. Знання є основою розвитку здібностей персоналу, сприяє формуванню особистого потенціалу. Можливості виражають умови використання отриманих знань, визначають формування особистого потенціалу. Виходячи зі своїх можливостей і на основі своєї діяльності співробітники набувають необхідного досвіду.

У другому розділі нами було проаналізовано основні показники економічної діяльності КП «ТМО». Виявлено, що за останні 3 роки з 2017 по 2019 р.р. відбулося зростання виручки від реалізації на 12,8 %. Так, у 2018 році порівняно з 2017 роком виручка від реалізації збільшилась на 6,4%, а у 2019 році порівняно з 2018 роком – на 5,9%. Разом з тим спостерігається зростання і собівартості реалізованої продукції за вказаний період. У 2018 році порівняно з 2017 роком даний показник збільшився на 7,2 %, у 2019 р. порівняно з 2018 роком собівартість зросла на 5,9%. У цілому за 3 досліджуваних роки собівартість реалізованої продукції збільшилась на 22,7%.

За період з 2017 по 2019 р.р. на досліджуваному комунальному підприємстві спостерігаються валові збитки, тобто собівартість реалізованої продукції перевищує виручку від її реалізації. Так, у 2018 р. порівняно з 2017 роком валовий збиток збільшився на 46,2 %, у 2019 році порівняно з попереднім роком даний показник зріс на 10,6%. Така тенденція є вкрай негативною для фінансово-економічної діяльності підприємства та обумовлена специфікою його господарської діяльності.

У 2018 році порівняно з 2017 роком середньооблікова чисельність працівників підприємства збільшилась на 2%, однак у 2019 році порівняно з

2018 роком спостерігається зменшення даного показника на 5,9%. В цілому з 2017 по 2019 р.р. відбулося зменшення середньооблікової чисельності працівників на 4,1%.

Спостерігається позитивна динаміка показників річної та середньомісячної продуктивності праці одного працівника. Так, у 2018 році порівняно з 2017 роком дані показники збільшилися на 4,4%. У 2019 році порівняно з 2018 роком річна та середньомісячна продуктивність праці одного працівника зросла на 12,7%.

Фонд заробітної плати штатних працівників у 2018 році збільшився порівняно з 2017 роком на 37,6%. У 2019 році порівняно з попереднім роком даний показник зріс на 11,6%. У свою чергу, у 2018 році порівняно з 2017 роком середньорічна заробітна плата зросла на 34,9%. У 2019 році порівняно з попереднім роком відбулося зростання даного показника на 18,6 %. У цілому за досліджуваний період відбулося збільшення показника середньорічної та середньомісячної заробітної плати на 60,1 %, на що вплинуло підвищення мінімальної заробітної плати в країні

За досліджуваний період чисельність осіб, що вибули зменшилась з 628 осіб у 2017 році до 627 осіб у 2019 році, тобто на 0,2 %, в тому числі за власним бажанням чисельність звільнених зменшилась за досліджуваний період на 34,9 %, а чисельність вибулих за угодою сторін збільшилась на 15,8 %.

Виявлено, що за показником освіти, кадровий потенціал підприємства знаходиться на досить високому рівні. Середній стаж роботи складає 7 років, хоча близько 130 робітників працюють на підприємстві понад 25 років. Середній вік – 38,5 років, що є задовільним з точки зору показників здоров'я.

Стосовно показників здатності до навчання та підвищення кваліфікації, у 2019 році навчено новим професіям лише 101 робітника (лише 4,5%) та 180 працівників підвищило кваліфікацію (8%). Це дуже низькі показники, особливо ураховуючи специфіку діяльності підприємства, тому вкрай важливо приділити увагу цьому показнику задля підвищення конкурентоспроможності персоналу.

Стосовно ставлення до роботи, деякими працівниками цеху з ремонту устаткування було виділено наступні труднощі:

- відсутність і несвоєчасність результативної діагностики (виявлення невиявлених дефектів під час виконання планових або аварійних ремонтних робіт);
- надмірність зусиль при переміщенні або заміні важкого обладнання;
- погана якість зв'язку між диспетчером електромереж і ремонтним персоналом;
- недосконала організація матеріально-технічного забезпечення (несвоєчасне або неповне матеріально-технічне забезпечення робіт обладнанням, інструментом, запчастинами та документацією).

У третьому розділі запропоновано приділити увагу споживчій концепції підвищення конкурентоспроможності персоналу для недавно

прийнятих співробітників, які пройшли випробувальний термін, з подальшою можливістю професійного росту та перекваліфікації.

Нами було рекомендовано розробити ряд заходів стосовно інноваційності діяльності та корпоративної компетенції, приділити значну увагу корпоративній культурі КП «ТМО», розробити корпоративний кодекс, запровадити заходи, пов'язані з тімбілдінгом у компанії, зокрема, організувати спільні позаробочі зустрічі. Крім того, рекомендовано додати зусиль щодо згуртованості колективу та його причетності до компанії, для чого слід продумати місію та цілі компанії та донести їх до персоналу.

Запропоновано портрет універсального конкурентоспроможного працівника, який є досить умовним, але на нашу думку, таким, на який слід орієнтуватись при розвитку та підборі конкурентоспроможного персоналу.

Дійшовши висновку, що першочерговим завданням є заходи з підвищення кваліфікації працівників аналізованого підприємства, нами було підібрано основні напрямки курсів, на які слід направити працівників підприємства. Виділено наступні переваги проходження навчання: отримані знання дозволяють працівникам дотримуватися технічних норм і стандартів, що гарантує безперебійну роботу об'єктів теплоенергетики. Крім того, здійснюється ознайомлення з існуючими державними стандартами і новинками законодавства.

Окрім курсів професійного навчання та перенавчання ми рекомендуємо створити тренінги та менторські програми безпосередньо на підприємстві. Адже викладачами можуть стати люди зі значним досвідом праці та які тривалий час працюють на КП «ТМО».