

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

Кафедра «Економіки підприємства та організації підприємницької діяльності»
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою
«Економіка підприємства та організація підприємницької діяльності»
(назва освітньої програми)

на тему: «Ефективність використання персоналу підприємства

(на прикладі ТОВ «Преміум Чай»)»

(назва теми)

Виконавець:

студентка 4 курсу факультету ФЕУП

Баль Калінді Євгенівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

К.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Кічук Оксана Сергіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми Розвиток ринкової економіки вимагає теоретичного переосмислення та нових практичних підходів до економічних явищ та процесів. Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх освіта, підготовка, майстерність, мотивація діяльності. Існує безпосередня залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємств та організацій даної країни. Підприємство не може існувати без працівників. Використання трудового потенціалу - основне джерело соціально - економічного зростання.

На сучасному етапі розвитку економіки більшість країн світу прагнуть вдосконалити роботу з персоналом підприємства. Маючи на своєму досвіді різноманітні підходи, які з часом змінюються, проте не у всіх країн світу виходить підібрати правильний та дієвий підхід до управління та розвитку персоналу. При всьому різноманітті існуючих підходів до цієї проблеми в різних промислово-розвинених країнах основними найбільш загальними тенденціями є наступні: формалізація методів і процедур відбору кадрів, розробка наукових критеріїв їх оцінки, науковий підхід до аналізу потреб в управлінському персоналі, висування молодих і перспективних працівників, підвищення обґрунтованості кадрових рішень та розширення їх гласності, системна ув'язка господарських і державних рішень з основними елементами кадрової політики.

Ці загальні тенденції необхідно впровадити у практику нашої країни, тому що, існує беззаперечне твердження про те, що доходи будь якого підприємства або організації в першу чергу будуть залежати від того, наскільки ефективно працює персонал.

Результати діяльності багатьох підприємств і накопичений досвід їхньої роботи з кадрами показують, що формування виробничих колективів, ефективне використання персоналу забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними факторами ефективності виробництва та конкуренто- спроможності продукції.

Мета дослідження метою роботи є дослідження ефективності використання персоналу підприємства.

Завдання дослідження:

- визначити сутність та значення персоналу підприємства;
- розглянути класифікацію персоналу підприємства;
- визначити основні напрямки роботи з персоналом підприємства;
- охарактеризувати господарську діяльність ТОВ «Преміум Чай»;
- провести аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Преміум Чай»;
- оцінити ефективність використання персоналу на ТОВ «Преміум Чай»;
- обґрунтувати шляхи зростання ефективності використання персоналу на ТОВ «Преміум Чай»;

- розробити заходи зі зростання ефективності використання персоналу на ТОВ «Преміум Чай»;
- оцінити ефективність заходів зі зростання ефективності використання трудових ресурсів на ТОВ «Преміум Чай».

Об'єкт дослідження є процес зростання ефективності використання персоналу підприємства.

Предмет дослідження є теоретико-методологічні та практичні засади пошуку шляхів підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

Методи дослідження методологічною основою для написання випускної роботи стали такі загальнонаукові методи: методи термінологічного та порівняльного аналізу (під час визначення сутності та видів прибутку, механізму його формування та розподілу); статистичний метод, методи горизонтального, вертикального та коефіцієнтного аналізу (під час аналізу фінансово-господарської діяльності підприємства та його прибутковості); метод наукової абстракції (під час розробки заходів щодо зростання прибутку підприємства), метод узагальнення (при підведенні підсумків дослідження).

Інформаційна база дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти, монографії дослідження і наукові публікації вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів; статистичні матеріали підприємства; аналітичні доповіді; електронні ресурси світової мережі Internet.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (40 найменувань) та ___-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 82 сторінок. Основний зміст викладено на 70 сторінках. Робота містить 21 таблицю, 4_рисуноків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Поняття персоналу підприємства та ефективність його використання»** розглянуто сутність та класифікацію персоналу підприємства, напрямки роботи з персоналом та поняття ефективності його використання.

У другому розділі **«Аналіз ефективності використання персоналу на ТОВ «Преміум Чай»»** проаналізовані основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Преміум Чай» та ефективність використання персоналу на підприємстві «Преміум Чай»

У третьому розділі **«Заходи щодо зростання ефективності персоналу на ТОВ «Преміум Чай»»** запропоновано застосування ключових показників ефективності персоналу, шляхи підвищення ефективного використання робочого часу на підприємстві «Преміум Чай» та впровадження аутстафінгу.

ВИСНОВКИ

1. В умови ринкової економіки пріоритетом підприємства є розвиток виробництва та підвищення його ефективності з метою отримання прибутку. Це здебільшого залежить від робітників підприємства, їх освіти, практичної підготовки, майстерності, мотивації до діяльності. Існує безпосередня залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємств та організацій даної країни. Ефективне використання трудового потенціалу - основне джерело соціально - економічного зростання.

2. Управління персоналом містить у собі систему заходів: організаційних, економічних і соціальних, спрямованих на створення умов для повноцінної роботи і розвитку персоналу. Воно включає: планування потреби в кадрах в розрізі окремих категорій, професій, спеціальності та кваліфікаційних груп; наймання співробітників; розстановку працівників у відповідності зі сформованою системою виробництва; розподіл серед них обов'язків; вдосконалення організації праці; підготовку і перепідготовку кадрів; розвиток їх професійних якостей; стимулювання праці.

3. Роботу з персоналом проводять управлінці підприємства, кадрові служби або HR менеджери. Ми виділили поняття кадрової політики, яку може організувати опитний HR менеджер, тому що, вона направлена на формування системи роботи з кадрами, яка б тримала орієнтир не тільки на отримання економічного ефекту але і соціального, що не менше важливо. Тобто головною метою соціальної політики повинно бути реалізація концепції гідної праці та підвищення якості трудового життя. В ході дослідження, ми можемо зробити висновок, що головним завданням керівництва будь-якого підприємства повинно стати створення на ньому ефективної системи формування та організації праці, яка буде включати в себе підтримку працівників за весь проміжок часу, який вони працюватимуть на підприємстві, від чого, в свою чергу буде залежати ефективність праці робітників.

4. Ефективність праці відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і/або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без збільшення затрат праці. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ за тих самих, або і менших затрат праці. Різноманітність підходів до визначення рівня продуктивності праці залежить від специфіки діяльності тих чи інших підприємств або їхніх підрозділів, від мети розрахунків.

5. Підприємство "Преміум Чай" це товариство з обмеженою відповідальністю, яке діє на основі приватної власності засновників з правом використання найманої праці. Основним видом діяльності я ТОВ «Преміум Чай» є торгівля кавою, чаєм, какао та прянощами. Підприємство закуповує імпорту сировину, ароматизує, купажирує її, потім розфасовують і

упаковують продукцію під власною торгівельною маркою. Основна мета діяльності ТОВ «Преміум Чай» – це отримання прибутку в процесі здійснення підприємницької діяльності, а також задоволення майнових інтересів засновників підприємства, сприяння здійсненню ним своїх прав та обов'язків.

6. Проаналізувавши основні техніко-економічні показники, можемо зробити такі висновки стосовно чистого доходу від реалізації продукції за досліджуваній період має, який має позитивну тенденцію. У 2019 році у порівнянні з 2018-м відбувається зростання обсягів реалізації на 4,89, а в 2020 році у порівнянні з 2019-м чистий дохід зростає на 10,3%. При цьому за період з 2018 по 2019 роки зросла собівартість реалізованої продукції на 5,27%, а в період з 2019 по 2020 роки на 13,1%. Негативною тенденцією є те, що скорочення собівартості реалізації продукції випереджає скорочення чистого доходу від реалізації продукції, що в свою чергу впливає на обсяги валового прибутку підприємства. Валовий прибуток підприємства у 2020 році знизився на 14,5% та становив 837,3 тис. грн. Середньорічна продуктивність праці на підприємстві поступово зростає.

7. Проаналізувавши виробіток, можна зробити висновки що на протязі року спостерігаються значні коливання виробітку продукції. Враховуючі постійну кількість працівників, можна зробити висновок що коливання виробітку відбувається за рахунок змін обсягів виробництва чаю. Виробництво не ритмічне, що свідчить про проблеми з оперативно-календарним плануванням виробництва. Неритмічна робота негативно відображається на персоналі підприємства. Вона призводить до зниженню трудової дисципліни, появі понаднормованих робіт, перевтомленню робітників, виробничому браку, нерівномірній виплаті заробітної плати.

8. На підприємстві ТОВ «Преміум Чай» відсутня система оцінки ефективності персонал, тому рекомендовано ввести КРІ для працівників, діяльність яких найбільше впливає на фінансово-економічні показники підприємства. Це перш за все менеджери з продажів, торгові представники, менеджер виробництва. КРІ знімуть відразу три бар'єри ефективності: по-перше, разом з ними на підприємстві з'являється прозора система мотивації; по-друге, вони дозволяють об'єктивно оцінювати працю працівників; по-третє, показники ефективності роблять зрозумілими мету компанії. Працівник, який контролює особисті КРІ, завжди пам'ятає про мету.

Переваги використання системи КРІ в звичайної діяльності компанії: планування та аналіз діяльності здійснюються на основі тих результатів, які потрібні бізнес-системі. Впровадження рекомендованого заходу не потребує значних витрат. Важливо бажання та компетенція управлінців підприємством розробити, довести до працівників та контроль виконання та використання оцінки в мотивації персоналу.

9. Рациональне використання персоналу підприємства багато в чому залежить від економного і ефективного використання робочого часу. Аналіз показав наявність втрат робочого часу в зв'язку з непрацездатністю працівників на підприємстві на ТОВ «Преміум Чай». Рекомендовано

проводити щеплення та дотримання профілактичних заходів боротьби з ГРВЗ та COVID-19. Негативним фактом є наявність простоїв на виробництві з технічних причин, а саме ремонтом та переналадкою обладнання. У зв'язку з цим рекомендуємо проводити періодичний внутрішній огляд та тестування обладнання з метою своєчасного усунення поломки обладнання.

10. В 2020 році на ТОВ «Преміум Чай» був факт зупинка роботи виробництва пов'язаний з організаційними причинами, а саме затримка поставок сировини. Значну долю сировини підприємство закуповує на Шри Ланці. В 2020 році країна вводила жорсткі заходи, у зв'язку з епідемією Covid 19 та робота деяких чайних фабрик була призупинена, що призвело до збою поставок продукції. Підприємству ТОВ «Преміум Чай» доцільно розробити план альтернативних поставок сировини для виготовлення чаю. Рекомендовано навести ділові зв'язки з декілька ми фабриками в Шри Ланці для диверсифікації ризиків у випадку зупинки однієї з них. Можливий експорт чайної сировини з інших країн: Кітаю, Індії, Ірану, В'єтнаму, Кенії.

11. Компанія ТОВ «Преміум Чай» має потребу в професійному маркетологу. Аналіз показав, що підприємство не використовує свій виробничий потенціал. Сьогодні необхідно збільшувати обсяги продажів продукції компанії, знаходити нові ринку збуту. Торгівельна марка основного продукту компанії чаю під брендом HALIM потребує просування на ринку. Є потреба в спеціалісті, що розробить комплекс заходів, які спрямовані на відомість бренду HALIM, пошук цільової аудиторії та просування торгівельної марки, який знайде значимість бренду та його переваги перед конкурентами. Підприємство при поточному масштабі виробництва немає потреби та фінансової можливості мати постійного маркетолога в штаті компанії. Тому рекомендуємо залучати фахівця з аутсафінгу для реалізації проекту.

12. Запропоновані заходи призведуть до підвищення ефективності персоналу, за рахунок впровадження KPI для оцінки персоналу в результаті буде збільшення продуктивності праці на 23440 грн., економія ФОП на 10%, прозора система мотивації персоналу, за рахунок маркетолога на аутстафінгу буде очікуватися збільшення продуктивності праці на 171 940 грн., та за рахунок організації поїздки на відпочинок, на підприємстві буде створено сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі.