

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: «Шляхи підвищення продуктивності праці персоналу підприємства
(на прикладі ТОВ «Союз-Віват»)»

(назва теми)

Виконавець:

студент 4 курсу ФЕУП

Урбицький Дмитро Ростиславович _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

К.е.н., ст.викладач

(науковий ступінь, вчене звання)

Орленко О.М. _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ОДЕСА – 2022

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В сучасних умовах багато країн та підприємств світу основним засобом вирішення існуючих проблем та забезпечення сталих конкурентних позицій на ринку вбачають у постійному збільшенні рівня продуктивності праці. Тільки шляхом неухильного зростання продуктивності праці можна забезпечити високі темпи накопичення, розширене відтворення і максимально можливе задоволення потреб суспільства.

Продуктивність праці виступає одним з найголовніших критеріїв, здатних оцінювати ефективність діяльності будь-якого суб'єкта господарювання. Для підприємств зростання цього показника сприяє: збільшенню фізичних обсягів конкурентоспроможної продукції (товарів та послуг) або випуску того ж обсягу продукції при менших витратах часу; зниженню витрат на виробництво продукції за рахунок економії трудових, матеріальних, інформаційних та часових ресурсів; збільшенню прибутку та доходу від виробництва та реалізації продукції (збільшенню маси та норми прибутку); зниженню ціни на продукцію відносно середньо ринкової за рахунок зменшення собівартості; випуску більш широкого асортименту (номенклатури) продукції з більш високою якістю та більш корисними властивостями (у відповідності з потребами та інтересами клієнтів); скороченню робочого часу та розширенню меж вільного часу працівників підприємств задля для їх подальшого розвитку.

Позитивна динаміка продуктивності праці персоналу компаній в розвинутих країнах забезпечує: збільшення національного доходу і національного багатства країни, підвищення рівня і якості життя населення, зростання його платоспроможності, зниження інфляції, зростання потенціалу країни за рахунок розвитку його продуктивних сил, більш стрімкий перехід на новий етап розвитку економіки (до нового технологічного укладу)

Мета дослідження узагальнити теоретичні напрацювання з питань продуктивності праці, дослідити динаміку техніко-економічних показників та

зокрема стан продуктивності праці персоналу ТОВ «Союз-Віват» та розробити практичні рекомендації щодо подальшого збільшення продуктивності праці на цьому підприємстві.

Завдання дослідження:

- узагальнити існуючі трактування категорії «продуктивність праці» та визначення сучасних її видів;
- розглянути існуючі методи вимірювання продуктивності праці персоналу підприємства;
- визначити фактори, які впливають на зміну рівня продуктивності праці персоналу;
- надати загальну характеристику підприємству ТОВ «Союз-Віват» та дослідити динаміку техніко-економічних показників даного підприємства за 2019-2021 рр.;
- проаналізувати динаміку показника продуктивності праці персоналу на ТОВ «Союз-Віват»;
- розробити систему заходів підвищення рівня продуктивності праці персоналу ТОВ «Союз-Віват»;
- обґрунтування соціально-економічної ефективності запропонованих заходів ТОВ «Союз-Віват».

Об'єкт дослідження процес підвищення рівня продуктивності праці персоналу ТОВ «Союз-Віват».

Предмет дослідження теоретичні та практичні основи підвищення продуктивності праці персоналу підприємства.

Методи дослідження історичний; абстрактно-логічний; порівняння; узагальнення; економіко-статистичний; аналогії і систематизації; метод експертного оцінювання; методи прийняття управлінських рішень.

Інформаційна база дослідження нормативно-правові акти України, періодичні видання, інтернет-джерела, монографії, матеріали міжнародних конференцій, статистичні матеріали, внутрішня інформація підприємства.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (32 найменування). Загальний обсяг роботи становить 74 сторінок. Основний зміст викладено на 70 сторінках. Робота містить 15 таблиць, 8 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Сучасні аспекти продуктивності праці персоналу підприємства та шляхи її підвищення»** досліджено економічну сутність категорії «продуктивність праці», її види; визначено методи вимірювання продуктивності праці персоналу на підприємстві; встановлено фактори, які впливають на зміну підвищення продуктивності праці персоналу підприємства.

У другому розділі **«Аналіз динаміки продуктивності праці персоналу ТОВ «Союз-Віват»** охарактеризовано особливості діяльності ТОВ «Союз-Віват»; проаналізовано динаміку основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Союз-Віват»: визначено рівень продуктивності праці персоналу ТОВ «Союз-Віват».

У третьому розділі **«Шляхи підвищення продуктивності праці персоналу ТОВ «Союз-Віват»** визначено напрямки підвищення продуктивності праці персоналу ТОВ «Союз-Віват». Запропоновано з метою забезпечення потреби консультантів у постійному підвищенні рівня своєї кваліфікації застосовувати коучинг, як одного з ефективних методів в управлінні персоналом, який здатний суттєво підвищити рівень продуктивності праці.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Сучасні кризові явища в економіці України характеризуються високим рівнем інфляції, повільними темпами зростання виробництва,

низьким ступенем впровадження науково-технічних розробок. Однією з причин цих процесів стало неналежна увага вітчизняного бізнесу до проблеми низького значення продуктивності праці, в той час як за кордоном, в найбільш розвинутих країнах цей показник продовжує залишатися одним з домінуючих критеріїв оцінки ефективності діяльності компанії будь-якого сектору економіки. Систематизація видів продуктивності праці здійснюється за багатьма ознаками, що дозволяє оцінювати різні аспекти продуктивності праці

2. Сучасна наука та практика дає приклади використання різних методів вимірювання продуктивності праці, оскільки досягти всього різноманіття існуючих в господарській практиці цілей вимірювання продуктивності праці в рамках одного методу просто неможливо. До того ж, в своїй практичній діяльності підприємства ставлять в процесі вимірювання продуктивності праці не одну мету, а одночасно декілька. І чим більше розміри організаційно-господарської системи, чим складніше її структура, вище рівень децентралізації, тим потенційно більша кількість цілей, які можуть виникати. Досягнення деяких з цих цілей вимагає застосування методів вимірювання, відмінних від тих, за допомогою яких реалізуються інші цілі.

3. Підвищення продуктивності праці має вирішальне значення для кожного підприємства. Вивчення факторів і пошук резервів зростання стає найважливішим і найголовнішим завданням економічної теорії й практики будь-якого суб'єкта господарювання. Різноманіття конкретних методів і способів досягнення високої продуктивності праці викликає необхідність класифікації факторів зростання, кожний з яких кожний з яких здатний по своєму проявляти свій вплив в залежності від конкретних умов функціонування вітчизняних підприємств.

4. В результаті стрімкого розвитку підприємницької активності з кожним роком зростає попит як з боку підприємців, так і з боку інвесторів на проведення критичної оцінки діяльності підприємств незалежними висококваліфікованими спеціалістами з подальшим отриманням від них рекомендацій і порад із різноманітних питань фінансово-економічної,

виробничої та інших видів діяльності. ТОВ «Союз-Віват» – це українська компанія, яка займається консалтинговою діяльністю. Історія компанії ТОВ «Союз-Віват» налічує 14 років. Спектр консалтингових послуг, що пропонується компанією включає: IT-консалтинг, фінансовий, юридичний та маркетинговий консалтинг, оціночну діяльність, управлінський та виробничий консалтинг, інші види.

5. З кожним роком ТОВ «Союз-Віват» намагається покращувати показники своєї діяльності. Це підтверджується збільшенням фондівіддачі, зменшенням витрат на 1 грн. реалізованої продукції, покращенням показників рентабельності. Проте, незважаючи на покращення певних техніко-економічних показників за 2019-2021 рр., показники ефективності використання оборотних засобів мали негативну динаміку. Причиною цього було збільшення дебіторської заборгованості на підприємстві. Проте даний результат не вплинув суттєво на ефективність роботи та зростання інших показників даного підприємства. Це дозволяє зробити висновок про те, що ТОВ «Союз-Віват» в цілому раціонально використовує свої ресурси.

ТОВ «Союз-Віват» демонструє позитивну динаміку зростання основних фінансових показників діяльності протягом 2019-2021 рр. Так чистий дохід від реалізації у 2021 р., порівняно з 2019 р. збільшився на 3033 % та на 31,30% зріс порівняно з 2020 р. Валовий прибуток також у 2021 р. суттєво збільшився порівняно з 2019 р. та 2020 р. відповідно на 81,92 % та 104,86%. Щодо чистого прибутку, то він також значно збільшився у 2021 р. порівняно з попередніми роками: у 2,89 рази порівняно з 2019 р. та у 3,57 рази порівняно з 2020р.

6. В цілому показник продуктивності праці демонструє позитивну динаміку зростання протягом 2019-2021 рр. Оскільки однозначного єдиного методу виміру рівня продуктивності праці не існує, нами було розраховано декілька варіантів даного показника. Якщо аналізувати динаміку рівня продуктивності праці, розрахованого діленням чистого доходу від реалізації продукції на середньорічну чисельність персоналу підприємства, то можна побачити його щорічне зростання протягом 2019-2021 рр. Так у 2021 р.

порівняно з 2019 р. даний показник збільшилась на 355,66 тис. грн./особу або на 30,33%. Щодо збільшення даного показника у 2021 р. порівняно з 2020 р., то він збільшився на 218,82 тис. грн./особу або на 16,71%.

В цілому на підприємстві спостерігається збільшення номінального фонду часу у 2021 р. га 3, 55дн. Також на підприємстві скоротилися внутрішньозмінні простой з 0,07 годин до 0,06 годин. Таким чином, можна побачити, що корисний фонд часу 1 робітника збільшрвся з 1775,92 годин до 1806,35 годин. на підприємстві спостерігається погіршення рівня використання робочого часу 1 працівника.

Основним мотиватором більшості робітників будь-якого підприємства виступає оплата праці. витрати на оплату праці збільшуються з кожним роком протягом аналізованого періоду. Так у 2021 р. порівняно з 2019 р. витрати на оплату праці на аналізованому підприємстві зросли на 16,4%, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. темпи зростання трошки скоротилися і склали 14,87%. Щодо питомої ваги витрат на оплату праці в структурі загальних витрат, то вона збільшується: у 2019 р. питома вага витрат на оплату праці складала 25,5 %, у 2020р. – 24,7%, а у 28,9%.

Важливим в процесі аналізу рівня ефективності використання персоналу порівнювати динаміку рівня оплати праці та продуктивності праці. можна побачити, що на ТОВ «Союз-Віват» у 2020 р. та у 2021 р. спостерігалася позитивна ситуація випередження темпів зростання рівня продуктивності праці порівняно з темпами зростання витрат на оплату праці. Так у 2020р. порівняно з 2019 р. коефіцієнт випередження склав 1,10, тобто темпи зростання рівня продуктивності праці перевищували темпи зростання витрат на оплату праці на 10%. А у 2021 р. порівняно з 2020 р. коефіцієнт випередження склав 1,13, тобто темпи зростання рівня продуктивності праці перевищували темпи зростання витрат на оплату праці на 13%. Це є позитивною тенденцією.

7. На основі результатів опитування, проведеного серед працівників ТОВ «Союз-Віват» було визначено основні чинники, які впливають на їх

продуктивність праці. До найбільш вагомих чинників, що впливають на підвищення продуктивності праці, працівники ТОВ «Союз-Віват» віднесли такі: підвищення кваліфікації робітників (27,1%), необхідність встановлення чіткого взаємозв'язку між рівнем заробітної плати та результатами праці (24,2%), підтримка здоров'я працівників (19,6%), розробка заходів щодо підвищення трудової дисципліни (15,1%), зниження непродуктивних витрат робочого часу (14,6%). Особливості консалтингової діяльності обумовлюють необхідність забезпечення таких умов організації роботи для персоналу компанії повинна, які будуть максимально орієнтовані на працівника, бути "людиноцентричною". Заради цього нами запропоновано розробити стратегію розвитку персоналу організації. Для цього на нашу думку, на аналізованому підприємстві необхідно здійснити декілька обов'язкових підготовчих етапів, а саме: сформулювати стратегічне бачення; визначити функціональні показники ефективності; сформулювати ключові показники ефективності персоналу. Це сприятиме встановленню більш чіткого взаємозв'язку між рівнем заробітної плати та результатами праці працівників. Також з метою забезпечення потреби консультантів у постійному підвищенні рівня своєї кваліфікації застосовувати коучинг, як одного з ефективних методів в управлінні персоналом. Залучення спеціалістів-коучерів, які будуть займатися навчанням персоналу сприятиме адаптації молодих фахівців, постійному підвищенню кваліфікації, впровадженню сучасних методів управління персоналом.

8. Аналіз прогностичних показників, представлених в розділі 3, дозволяє зробити висновок про те, що в результаті впровадження системи заходів щодо вдосконалення системи підвищення кваліфікації персоналу на ТОВ «Союз-Віват» на основі запровадження коучингу відбудеться зростання продуктивності праці персоналу на 13,2 %, а також буде забезпечений соціальний ефект у вигляді покращення морального стану персоналу, підвищення рівня їх впевненості, налагодження контактів з клієнтами та ін.