

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: «ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ
(на прикладі ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»)»

Виконавець:

Студентка 4 курсу ЦЗФН 4 група
Ольховська А.В.
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент
(науковий ступінь, вчене звання)
Орленко О.М.
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Люди є найціннішим активом кожної компанії, оскільки саме вони володіють інтелектом, творчими здібностями та здатністю до інновацій. Успіх будь-якої організації безпосередньо залежить від наявності кваліфікованих та мотивованих співробітників. Останнім часом важливість управління розвитком персоналу значно зросла, і ця тенденція продовжує набирати обертів, особливо у зв'язку з нестабільністю та непередбачуваністю сучасного зовнішнього середовища. Це змушує компанії розробляти та впроваджувати довгострокові стратегії розвитку свого персоналу для підтримання та підвищення конкурентоспроможності.

Персонал виступає настільки ж важливим компонентом сталого розвитку компанії, як фізичні та матеріальні ресурси. Людський капітал відіграє ключову роль у економічному зростанні сучасних економік, але він також може застарівати або знецінюватися подібно до традиційного капіталу.

В умовах, коли більшість ресурсів країни або регіону в процесі розвитку складаються з некваліфікованої праці, землі та фізичного капіталу, людський капітал виходить на перший план. Інвестиції в освіту та підвищення кваліфікації співробітників є критично важливими та сприяють стабільному зростанню компанії.

У сучасних умовах особливу увагу необхідно приділити управлінню процесами навчання та розвитку персоналу на всіх етапах життєдіяльності компанії. Також важливо розвивати і удосконалювати організаційну культуру, оскільки саме вона дозволяє компаніям створювати унікальні конкурентні переваги та формувати інтелектуальний капітал.

Основною метою дослідження виступає теоретичне обґрунтування необхідності покращення рівня використання персоналу як важливого елементу діяльності компанії з метою покращення економічних показників діяльності підприємства та посилення його конкурентних позицій на ринку.

Для реалізації поставленої мети були визначені та розглянуті наступні завдання:

- розглянути поняття «персоналу» та «трудових ресурсів» та їх значення для підприємства;
- визначити ключові показники оцінки ефективності управління персоналом на підприємстві;
- визначити шляхи підвищення ефективності використання персоналу підприємства;
- надати характеристику сучасного стану ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- проаналізувати основні техніко-економічні показники підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад»;
- оцінити ефективність використання персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад»;

- запропонувати потенційні варіанти підвищення ефективності використання персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад»
- розрахувати ефект від рекомендованих шляхів підвищення ефективності використання персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

Об'єктом дослідження є персонал як основний ресурс підвищення ефективності діяльності підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад».

Предметом дослідження виступає сукупність теоретико-методичних підходів та практичних засад щодо ефективності використання персоналу підприємства задля покращення рівня його конкурентоспроможності.

Методи дослідження. Під час написання кваліфікаційної роботи були використані методи теоретичного узагальнення, спостереження, деталізації та синтезу, графічний, порівняння та логічного узагальнення, розрахунково-аналітичний, економіко-статистичний.

Наукова новизна полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних засад підвищення ефективності використання персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

Інформаційна база дослідження. Періодичні видання, монографії, підручники, навчальні посібники, статистичні дані, нормативно-правові акти, електронні джерела, звітність підприємства тощо.

Практичне значення результатів. Результати роботи можуть бути використані підприємством ТОВ «Телекарт-Прилад» для оцінки техніко-економічного стану підприємства та розробки можливих шляхів підвищення ефективності використання персоналу задля поліпшення зростання конкурентоспроможності на ринку, виявлення можливих напрямів використання прибутку для підвищення ефективності діяльності підприємства.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (40 найменувань) та 1-го додатку. Загальний обсяг роботи становить 71 сторінку. Основний зміст викладено на ___ сторінках. Робота містить ___ таблиць, ___ рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА» розглянуто поняття «персоналу»; визначено показники ефективності використання персоналу підприємства; окреслено шляхи підвищення ефективності використання персоналу.

У другому розділі «АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»» надано характеристику сучасного стану ТОВ «Телекарт-Прилад»; проаналізовано основні техніко-економічні показники даного підприємства; оцінено ефективність використання персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».

У третьому розділі «ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»»

запропоновано шляхи підвищення ефективності використання персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад» та розраховано економічний ефект.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

Персонал є ключовим ресурсом будь-якого підприємства, оскільки від його ефективності, мотивації та професіоналізму залежить успіх і конкурентоспроможність компанії. Мотивовані працівники демонструють вищу продуктивність, більшу залученість у робочий процес та схильність до інновацій. Вони краще виконують свої обов'язки, сприяють позитивній атмосфері в колективі та зменшують рівень плинності кадрів, що в свою чергу знижує витрати на пошук і навчання нових співробітників.

Особливості планування чисельності персоналу полягають у необхідності врахування багатьох факторів, які впливають на ефективність роботи підприємства. Перш за все, це аналіз поточних і майбутніх потреб компанії в кадрах, що включає оцінку обсягів виробництва, зміни в технологіях і стратегії розвитку бізнесу. Також важливо враховувати сезонні коливання в діяльності, можливі зміни на ринку праці та економічні умови. Планування чисельності персоналу повинно включати оцінку необхідних кваліфікацій і компетенцій працівників, прогнозування потреб у навчанні та розвитку, а також створення резерву кадрів для забезпечення безперервності бізнес-процесів. Правильне планування дозволяє оптимізувати витрати на персонал, підвищити продуктивність та забезпечити гнучкість у реагуванні на зміни в ринкових умовах

Показники ефективності використання персоналу підприємства включають продуктивність праці, коефіцієнт зайнятості, рівень плинності кадрів, середній час виконання завдань та рівень задоволеності працівників. Для підвищення ефективності використання персоналу необхідно впроваджувати комплексні заходи. Це можуть бути навчання і підвищення кваліфікації співробітників, впровадження сучасних технологій та автоматизація процесів, удосконалення системи мотивації та винагороди, а також поліпшення умов праці. Також важливо проводити регулярний

моніторинг і аналіз показників ефективності, щоб своєчасно виявляти та усувати недоліки. Оптимізація внутрішньої комунікації та залучення працівників до процесу прийняття рішень також сприяє підвищенню ефективності та продуктивності персоналу.

В умовах військової агресії, сектор приладобудування України відіграє критичну роль, стикаючись одночасно з величезними викликами та можливостями. Проблема відтоку кваліфікованої робочої сили є значним ударом по промисловості, яка вимагає високих технічних знань та навичок. Разом з тим, підвищений попит на продукцію, як для військових, так і для цивільних потреб, відкриває додаткові можливості для розвитку даної компанії.

Проаналізувавши загальну характеристику діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад», можна зробити висновок, що підприємство успішно функціонує на ринку електронних приладів, незважаючи на нестабільну, часто непередбачувану і надзвичайно мінливу економічно-політичну ситуацію в Україні. ТОВ «Телекарт-Прилад» є провідним національним виробником сучасних цифрових засобів зв'язку, телекомунікаційного обладнання, обладнання для вимірювання електроенергії, систем паркування та іншого. Продукція компанії постачається як на внутрішній ринок України, так і в Молдову, Туркменістан, Азербайджан, Казахстан, Узбекистан, Болгарію, Латвію тощо. На підприємстві працюють висококваліфіковані спеціалісти.

Аналізуючи загальні показники рентабельності на ТОВ «Телекарт-Прилад» у 2022 р. порівняно з попередніми, спостерігається тенденція до суттєвого зниження всіх видів рентабельності даного підприємства. До цього призвела дія багатьох чинників. Але найважливішими з них були зростання собівартості більшими темпами, ніж зростання виручки від реалізації продукції. В цілому, існує загальна тенденція до збільшення капіталомісткості виробництва, що не супроводжується пропорційним збільшенням доходу від використання основних засобів.

Щодо показника середньорічна продуктивність праці одного працівника. як одного з найголовніших показників ефективності використання персоналу. то вона збільшилась з 893,986 тис. грн. у 2020 р. порівняно з 1048,256 тис. грн. у 2021 р. Годинна продуктивність праці одного працівника у 2022 р. склала 6,205 тис. грн. проти 5,564 тис. грн. та 5,741 тис. грн. фактичних значень цього показника у 2021 та 2020 роках відповідно.

що величина фонду основної заробітної плати в 2021р. на підприємстві збільшилася у порівнянні з 2020 р. на 11 811,7 тис. грн., але у 2022 р. зменшилась на 11 271,6 тис. грн. порівняно з 2021 р.

Аналіз динаміки фонду додаткової заробітної плати показав протилежну тенденцію. Так у 2020 р. величина цього фонду дорівнювала 2 197,10 тис. грн., а у 2021 р. відбулося зменшення цього показника на 767,5 тис. грн. А у 2022 р. величина фонду додаткової заробітної плати склала 1 800,2 тис. грн.

Забезпечення належної мотивації персоналу є критично важливим завданням для керівництва. Правильні методи мотивації допомагають не тільки досягти високих показників продуктивності, але й створити стабільне і задоволене робоче середовище. Врахування потреб та очікувань працівників через системи матеріальних та нематеріальних стимулів дозволяє розвивати лояльність до підприємства та сприяє довгостроковому успіху компанії на ринку.

Підвищення кваліфікації персоналу підприємства є надзвичайно важливим для успішної роботи організації в сучасних умовах, збільшення її конкурентоспроможності, прибутковості та рентабельності. Це одне з ключових завдань для будь-якого підприємства, незалежно від його галузі та організаційно-правової форми.

В результаті запропонованих нами заходів підприємство спроможне досягнути економічний ефект