

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності
(найменування кафедри)

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

Грінченко Р.В.

(підпис)

“ ” _____ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

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»

на тему:

**«ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ
(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/

Одеса 2024

Зміст

ВСТУП.....	3
1.1.Сутність персоналу, його класифікація та структура.....	6
1.2.Особливості планування чисельності персоналу	13
1.3.Показники та шляхи підвищення ефективності використання персоналу підприємства.....	23
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».....	30
2.1. Загальна характеристика діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад»	30
2.2. Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад».....	37
2.3. Аналіз ефективності використання персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад».....	45
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».....	52
3.1 Підвищення ефективності використання персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад» за рахунок вдосконалення системи мотивації.....	52
3.2.Покращення ефективності використання персоналу ТОВ «Телекарт-Прилад» за рахунок підвищення кваліфікації.....	59
ВИСНОВКИ.....	64
Список використаних джерел.....	67

ВСТУП

Актуальність теми. Тема персоналу підприємства та шляхів підвищення ефективності використання робочої сили є надзвичайно актуальною в сучасних умовах глобалізації та постійної зміни технологічних укладів. В умовах високої конкуренції, коли кожна компанія прагне максимізувати свою ефективність і прибутковість, ключовим фактором стає оптимізація роботи персоналу. Здатність компанії до ефективного управління своїми людськими ресурсами може значно вплинути на її ринкові позиції та стабільність. Розробка ефективних шляхів управління персоналом, які враховують зазначені зміни та виклики, є важливою не лише для виживання підприємства, але й для його довгострокового успіху і розвитку.

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 елемента 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 «персонал» та його значення для підприємства;
- дослідити 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.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (40 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 70 сторінок комп'ютерного тексту, містить 14 таблиць та 19 рисунків.

ВИСНОВКИ

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 893,986тис. 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 у розмірі

Список використаних джерел

1. Губик Ю.Ю., Беляєв С. С., Багунц О.С. Сутність та зміст поняття «управління персоналом». *Економіка та суспільство*. Мелітополь, 2018. С.216–2017.
2. Бойко О.О., Ксьоншка А.В., Перемишленікова Ю.І. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. *Бібліотечний вісник*. 2015. С. 14 –16.
3. Стратійчук В.М. Управління оборотними активами як елементом підприємницького потенціалу в умовах глобалізації та євроінтеграції. *Інфраструктура ринку*. 2019. Вип. 38. С. 232–238.
4. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2015. № 1. С. 30–35.
5. Бойко О.О. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. *Державного технологічного університету*. 2015. № 1. С. 30–35.
6. Шульга Н. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств. *Наукові записки: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету*. Тернопіль: Економічна думка. 2014. Вип.16. С. 293–294.
7. Онопрієнко І.М. Статистичний аспект демографічної ситуації в Україні: автореф. канд. ек. наук. 2017. Миколаїв. С. 604–608. URL: <http://global-national.in.ua/archive/16-2017/120.pdf>
8. Винагородський М. Д., Винагородська А. М., Шканова О., М. Управління персоналом. 2-ге видання: навч. посіб. К: Центр учбової літератури, 2019. 488 с.

9. Шахно А. Ю. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету. *Економічна думка*. 2014. Том 15. № 3. 237–239 с.
10. Гладир Т.С. Ресурси підприємства: теоретичні аспекти. *Ефективна економіка*. 2014. № 5. С. 148–151.
11. Семенов В. Ф., Нєчева Н. В., Куліна Ю.В. Інтегральна оцінка ефективності управління персоналом підприємств. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Одеса. 2016. С.147–154.
12. Крушельницька О.В., Мельничук Д. П. Управління персоналом. Київ: Кондор, 2015. 296 с.
13. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2017. 248 с.
14. Кармінська-Белоброва М. В. Сучасна стратегія управління персоналом на підприємстві в умовах ринкової економіки. Держава та регіони. *Сер.: Економіка та підприємництво*. 2015. № 2. С. 123–126.
15. Гетьман О.О., Шаповал В. М. Економіка підприємства. Навчальний посібник. К. : Центр учбової літератури, 2012. 488–501 с.
16. Безсмертна В. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства. *Економіка та управління*. 2017. №3. С. 48–53.
17. Рибачук-Ярова, Т. В., Москаленко В. О. Запровадження планування персоналу в системі управління підприємством. *Управління розвитком підприємств в умовах трансформації економічних відносин*: кол. монографія Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2019. С. 2782–88.
18. Управління персоналом. підручник за ред. О. М. Шубалого. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
19. Болтянська Л. О., Андреева Л. О., Лисак О. І. Економіка підприємства: навчальний посібник. Херсон, 2017. 668 с.
20. Криворучко О. М., Водолажська Т.О. Управління персоналом підприємства: навч. Посібник. Харків, 2016. 200 с.

21. Комар Л.Ю. Розробка методики планування персоналу. *Управління розвитком*. 2015. № 10. С. 17–23.
22. Бербенець О.В. Управління персоналом (людськими ресурсами) як фактор збільшення капіталізації компанії. *Економіка і держава*. 2017. № 7. С. 31–33.
23. Гавриш О. А., Довгань Л. Е., Крейдич І.М., Семенченко Н. В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 5195–25 с.
24. Новікова М. М., Мажник Л.О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти. Харків: ХНАМГ, 2016. 215-221с.
25. Базалійська Н.П., Пилипчук У.О. Управління розвитком персоналу як функціональна підсистема системи управління персоналом. *Молодий вчений*. 2014. № 6. С. 73–76.
26. Муха Р. Продуктивність праці на підприємствах та основні напрями її підвищення. *Галицький економічний вісник*, Т. : ТНТУ. 2015. Том 48. № 1. С. 82–86.
27. Герасименко О. Ефективність управління персоналом на підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2015. № 7. С. 29–31.
28. Тонюк М.О. Удосконалення процесу управління персоналом підприємства. *Економіка і управління*. 2017. №4. С. 61–62.
29. Продіус О. І., Лобінцева В. В. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві. *Економіка: реалії часу*. 2020. № 4. С. 57–65.
30. Фінансова звітність підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад» за 2020-2022 роки.
31. Пріб К.А., Патица Н.І. Діагностика в системі управління: навч. посіб. Київ, 2016. 432 с.

32. Орленко О. М., Танасюк І. М. Забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств на основі підвищення продуктивності праці. *Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможності підприємств* / за ред. О. Г. Янкового. Одеса: Атлант, 2017. С. 199–215
33. Осипов В.І. Економіка підприємства: навчальний посібник. Одеса: Маяк, 2005. 720 с.
34. Данилевич Н. М. Шляхи вдосконалення системи мотивування в процесі управління персоналом підприємства. *Психологічні виміри культури, економіки, управлінн: науковий журнал*. Львів. 2018. Том 11. С. 102–105.
35. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник 90 Житомирського державного технологічного університету*. 2016. № 1. С. 30–35.
36. Єлець О.П. Мотивація інноваційної діяльності персоналу. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 2. С. 78–83.
37. Бойчик І. М. Економіка підприємства: підручник. Київ: Кондор-Видавництво, 2016. 378 с.
38. Орленко О. М. Зростання продуктивності праці вітчизняних підприємств на засадах організаційно-управлінських інновацій. *Інфраструктура ринку*. 2017. №9. С. 66–70. URL: <http://www.market-infr.od.ua/uk/9-2017> (0, 56 д.а.).
39. Орленко О. М. Диверсифікація діяльності підприємства як умова зростання продуктивності праці на олійно-жирових підприємствах. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університет. Серія: Економіка і менеджмент*. 2017. Вип. 23. Ч. 1. С. 116–120
40. Орленко О. М., Танасюк І. М. Основні напрями підвищення продуктивності праці персоналу в сучасних умовах. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2018. № 11(263). С. 179–196