

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра Економіки підприємства та організації підприємницької діяльності

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

_____ Янковий О.Г.

_____ 2018 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня магістра

зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

(шифр та найменування спеціальності)

за магістерською програмою професійного спрямування

«Економіка та стратегія розвитку підприємства»

(назва магістерської програми)

на тему: «Чинники та шляхи підвищення ефективності використання персоналу на підприємствах харчової промисловості (на прикладі ПАТ “ОКЗДХ”)»

Виконавець:

студентка центру вечірньої форми навчання

Сорока Катерина Іванівна

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Єгунов Юрій Артемович

ОДЕСА – 2018

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
Розділ 1. Методичні засади оцінки резервів поліпшення використання персоналу підприємства.....	7
1.1. Класифікація та структура персоналу підприємства.....	7
1.2. Методичні основи оцінки ефективності використання персоналу Підприємства.....	11
1.3. Чинники, резерви та шляхи підвищення ефективності використання персоналу на підприємствах харчової промисловості....	21
Розділ 2. Аналіз ефективності використання персоналу на ПАТ «ОКЗДХ».....	32
2.1. Загальна характеристика та результати господарської діяльності ПАТ «ОКЗДХ».....	32
2.2. Динаміка показників ефективності використання персоналу ПАТ «ОКЗДХ».....	42
2.3. Факторний аналіз продуктивності праці в ПАТ «ОКЗДХ».....	49
Розділ 3. Обґрунтування заходів щодо підвищення ефективності використання персоналу в ПАТ «ОКЗДХ».....	57
3.1. Напрямки підвищення ефективності використання персоналу на ПАТ «ОКЗДХ».....	57
3.2. Економічна ефективність заходів щодо підвищення ефективності використання персоналу в ПАТ «ОКЗДХ»	59
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77

ВСТУП

Однією з найважливіших проблем на сучасному етапі розвитку економіки більшості країн світу є проблема в області роботи з персоналом.

При всьому різноманітті існуючих підходів до цієї проблеми в різних промислово – розвинутих країн основними найбільш загальними тенденціями є наступні:

- розробка наукових критеріїв оцінки показників ефективності,
- 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 повинні враховуватися в практиці управління виробництвом при становленні ринкової економіки.

Навряд чи хто – не будь стане заперечувати твердження про те, що доходи будь – якої організації в першу чергу залежать від того, наскільки професійно в ній працюють фахівці.

У розвитку суспільного виробництва і підвищення його ефективності провідна роль, поряд з науково – технічним прогресом належить трудовим ресурсам.

Виробництво матеріальних благ не можливе без робочої сили. Її потрібно ставити при виробництві продукції на перше місце.

Засоби виробництва, наскільки б досконалими вони не були, самі по собі не мають ніякої цінності і не можуть дати будь – якого економічного ефекту.

Тільки при наявності досвідчених працівників і фахівців, забезпеченості виробництва трудовими ресурсами можна домогтися високих

економічних показників, найбільш повного і продуктивного застосування складних машин і обладнання.

Саме трудові ресурси – являють собою основний елемент виробництва і головна продуктивна сила.

У процесі виробництва тільки жива праця створює нову вартість, та є її джерелом.

Найважливішою відмінною рисою персоналу є те, що він являється носієм виробничих відносин і йому властивий громадський і соціально – економічний зміст.

Це обумовлює необхідність вдосконалення розподілу з праці відповідно до умов виробництва які змінюються.

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 конкурентоспроможності продукції.

Проблеми в галузі використання персоналу і повсякденна робота з кадрами, за оцінкою фахівців, в найближчій перспективі будуть постійно перебувати в центрі уваги керівництва підприємств.

У майбутньому, з розвитком науково – технічного прогресу, зміст та умови та ефективність праці придбають більше значення, ніж матеріальна зацікавленість.

Тому тема даної дипломної роботи є особливо актуальною в сучасних умовах розвитку українського суспільства в цілому і кожного суб'єкта господарювання зокрема.

З цієї метою слід розглянути персонал підприємства, як один з найважливіших напрямків розвитку підприємства та підтримання конкурентоспроможності на ринку.

Метою дипломної роботи є визначення шляхів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Основними завданнями дипломної роботи є:

- 1) визначення місця продуктивності праці та її вимірювачів і показників у діяльності підприємства;
- 2) виявлення та використання резервів підвищення продуктивності праці;
- 3) аналіз фінансово-господарської діяльності ПАТ ОКЗДХ;
- 4) оцінка забезпечення підприємства трудовими ресурсами;
- 5) проведення аналізу рівня та динаміки продуктивності праці на підприємстві;
- 6) визначення складу та структури фонду оплати праці;
- 7) розробка заходів підвищення продуктивності праці.

Предметом дослідження при написанні даної дипломної роботи стали теоретичні та практичні аспекти підвищення продуктивності праці.

Об'єктом дослідження є визначення основних шляхів підвищення продуктивності праці ПАТ ОКЗДХ.

Методом дослідження виступає діалектичний метод дослідження явищ та процесів у їх взаємозв'язку і розвитку.

Для вирішення поставлених завдань були використані: метод статистичного аналізу, горизонтальний, вертикальний, коефіцієнтний методи фінансового аналізу, графічний методи.

Структура роботи. У відповідності до поставлених завдань, робота складається із вступу, основної частини, що містить три розділи, кожен з яких поділяється на підрозділи, висновків, списку використаної літератури та додатків.

У першому розділі роботи досліджуються теоретичні аспекти продуктивності праці та визначення її ефективності у діяльності підприємства.

У другому розділі роботи надана характеристика діяльності підприємства, а саме ПАТ ОКЗДХ, розглянуто його основні показники, проведено аналіз основних забезпечення підприємства трудовими ресурсами, показники продуктивності праці, використання фонду оплати праці.

Факторний аналіз дозволив з'ясувати позитивні та негативні фактори, які впливали на обсяг виробленої продукції, рівень продуктивності праці.

Факторний аналіз проведений за допомогою стандартної офісної комп'ютерної програми Microsoft Office Excel.

У третьому розділі роботи визначені основні шляхи підвищення продуктивності праці, розроблені заходи щодо покращення використання трудових ресурсів підприємства.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі на підставі проведеного дослідження підприємства збутової сфери ПАТ ОКЗДХ здійснено теоретичне узагальнення і практичне вирішення актуальної наукової проблеми удосконалення процесу ефективного використання персоналу підприємства.

Об'єктом дослідження є ОКЗДХ «Наш Сік», створене у 1867 р., місце розташування – м. Одеса, пров. Високий, 22.

Предмет основної діяльності – оптова торгівля товарами народного споживання; надання посередницьких, інформаційних, рекламних послуг. Воно є офіційним дистриб'ютором виробників.

Організаційна структура ОКЗДХ «Наш Сік» планувалася як побудована на географічному принципі і продуктова внутрішньо, вона є неупорядкованою.

Одним з основних ланок механізму спонукання людини до активної трудової діяльності є стимулювання праці персоналу, що представляє собою метод впливу на трудову поведінку працівників через їх мотивацію.

Детально розроблена система стимулювання праці сприяє мобілізації трудового потенціалу, порушення необхідної зацікавленості працівників у зростанні індивідуальних результатів, прояву творчого потенціалу, підвищенню рівня їх компетентності, підвищення якості виконуваних робіт.

Матеріальне грошове стимулювання - стимулювання, яке регулює трудову поведінку людей на основі використання різних видів грошових заохочень і санкцій. Воно включає в себе такі форми: заробітну плату, премії, доплати, надбавки, участь в прибутках, податкові пільги та ін.

Матеріальне не грошова стимулювання охоплює блага, що надаються працівникам не в грошовій формі.

До них відносять послуги соціального характеру (путівки на відпочинок та лікування, періодичне медичне обстеження, повна або часткова оплата службових квартир, забезпечення дитячими дошкільними закладами,

пільгове харчування, оплата підвищення кваліфікації, додаткові послуги, які можна оцінити в грошовому вираженні - отримання юридичних консультацій, і т.п.).

Вагомим фактором матеріального стимулювання праці є надбавки і доплати до тарифних ставок і окладів, за допомогою яких компенсуються істотні відхилення від умов роботи, які визнаються нормальними і безпосередньо не враховуються в тарифних ставках і посадових окладах.

У роботі досліджено поняття ефективного використання персоналу підприємств харчової промисловості, що є системою різних видів діяльності, що являють широкий комплекс заходів стратегічного й тактичного характеру, пов'язаних між собою і спрямованих на ефективне здійснення ринкової діяльності підприємства та досягнення його основної мети – задоволення потреб споживачів товарів і послуг і отримання на цій основі найбільшого прибутку.

Це удосконалене і розвинене визначення охоплює призначення і сутність управління маркетингом, воно підкреслює системність цього процесу, бо ефективне управління персоналом має здійснюватися системно і комплексно.

В дипломній роботі було вирішено такі завдання:

- яке місце займає продуктивність праці її вимірювачів та показників у діяльності підприємства;
- були виявлені та використані резерви підвищення продуктивності праці.
- проведений аналіз фінансово-господарської діяльності ПАТ ОКЗДХ;
- дана оцінка забезпечення підприємством трудовими ресурсами;
- проведений аналіз рівня динаміки продуктивності праці на ПАТ ОКЗДХ;
- був визначений склад та структура фонду оплати праці;

– розроблений ряд заходів підвищення ефективного використання персоналу.

Динаміка факторних показників продуктивності праці на ПАТ ОКЗДХ за 2013-2017 рр. показує позитивні зміни продуктивності праці факторної моделі.

Реалізована продукція у 2017 р. по відношенню до 2013 р. виросла на 15363 тис.грн.

Середньорічна чисельність працівників виросла на 41 особу, внаслідок цього виросла кількість відпрацьованих людино-днів.

Середньорічна та середньогодинна виробітка одного працівника виросла на 97,23 тис.грн. та 53,44 тис.грн. відповідно.

Заходи що були запропоновані для ефективного використання персоналу на ПАТ ОКЗДХ:

1. Впровадження системи матеріального заохочення інноваційної діяльності працівників підприємства. Економія чисельності від впровадження даного заходу складає 3,78 осіб. Операційний прибуток збільшиться на 156,8 тис. грн., що призведе до приросту продуктивності праці на 2,99% .

2. Впровадження нової лінії розливу соку. Економія чисельності від впровадження даного заходу складає 10 осіб. Операційний прибуток збільшиться на 234 тис. грн., що призведе до приросту продуктивності праці на 8,32,% .

Результати проведених розрахунків свідчать про високу ефективність заходу щодо впровадження нової лінії розливу сокової продукції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – С. 287 - 290.
2. Гринчуцький В. І., Карпетян Е. Т., Погрішук Б. В. Економіка підприємства: Навчальний посібник. – Центр учбової літератури, 2010 р. – С. 160 - 198.
3. Міценко Н.Р. Економіка підприємства: теорія і практика: Навчальний посібник. – Львів: «Магнолія 2006», 2010 р. С. 103 - 115.
4. Михайлова Л. І. - Управління персоналом Навчальний посібник. – К: Центр учбової літератури, 2007. С – 81-93.
5. Підручник; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К: КНЕУ, 2009. — С. 508-514.
6. Кодекс законів України про працю. - стаття № 188 - 190.
7. Статут ПАТ "ОКЗДХ" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://obfc.pat.ua/documents/ustanovchi-dokumenti?doc=842>
8. Історія ОКЗДХ "Наш Сік" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://nashsok.ua/ukr/brand/brand/>
9. Новини ОКЗДХ "Наш Сік" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://nashsok.ua/rus/press-centre/news>
10. Виробництво на ОКЗДХ "Наш Сік" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://nashsok.ua/rus/brand/juice/>
11. Інформація про підприємство "ОКЗДХ" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://obfc.pat.ua/emitents>
12. Держкомстат України. Індекси інфляції в 2013-2017рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // www.ukrstat.gov.ua
13. Стрий Л. А. Управление предприятиями связи в условиях конкурентного рынка : [навч. посібник] / Л. А. Стрий, А. К. Голубев, О. М. Рустамов. — Баку : Mars Print, 2011. — 428 с.

14. Єлісеєва О. К. Якість трудових ресурсів - запорука успішної роботи підприємства // Управління людськими ресурсами: проблеми, теорії та практики. - Том 2. - К: КНЕУ, 2005. = с, 68-76.
15. Колот А. М., Грішнова О. О. та ін. Економіка праці та соціально-трудо-ві відносини. – С. 147 - 151.
16. Фінансова звітність ТОВ «Телекарт-Прилад» форми 1., за 2011 - 2014р.р.
17. Фінансова звітність ТОВ «Телекарт-Прилад» форми 2., за 2011 - 2014р.р.
18. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: Под ред. 4-е изд., доп. и перераб. - М.: 2010. — С. 491 - 594- с.
19. Кожанова Є.П., Опенко І.П. Економічний аналіз: Навчальний посібник. - 2-е вид., доправ. і доп. - Х.: ВД «ИНЖЕК», 2005. - С. 154 - 156с.
20. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: ЦНЛ, 2005. –с. 20-31.
21. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання [Текст]/ А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – №4. – С. 111-116
22. Мельник Т.Г. Ефективність праці: методи вимірювання продуктивності праці та її оплати / Т.Г. Мельник // Теоретичні та прикладні питання економіки: Збірник наукових праць. – К.: Видавничо-поліграфічний центр “Київський університет”. – 2005. – Вип.7. – С.291-296
23. Слободчикова Ю.В. Методичні аспекти контролю і підвищення продуктивності праці на підприємствах [Текст] / Ю.В. Слободчикова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – №1. – С. 321-326

24. Чернелевський Л.М. Економічний аналіз на підприємствах промисловості і торгівлі: Підручник / Л.М. Чернелевський. – К.: “Пектораль”, 2003. – 312с.
25. Шульга Н. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств [Текст] / Н. Шульга // Наукові записки: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету. – Тернопіль: Економічна думка. – 2006. – Вип.16. – С. 293-294
26. Базарів Т. Ю., Маліновський П. В. Управління персоналом в умовах кризи. – К.: Либідь, 2006. – 250 с.
27. Кредісов А.І. та ін. Менеджмент для керівників. – К.: Знання, 2000. – 556 с.
28. Економіка підприємства: підручник (за ред. С.Ф. Покропивний – Вид. 3-тє без змін) – К.: КНЕУ, 2009. – 528 с.
29. Макаровська Т.П. Економіка підприємства: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2003. – 304 с.