

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри

_____ 2018 р.
“ ___ ” _____

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності: 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування
«Управління персоналом сучасної організації»

на тему:

«Якість робочої сили як основа підвищення конкурентоспроможності (на
прикладі МПП ВКФ «Актив»)»

Виконавець:

Студент 6 курсу групи М17 ЦЗФН
Неруца Лариса Вікторівна _____

Науковий керівник:

д.е.н., професор

Никифоренко Валерій Григорович

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП..... | 3 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... | 6 |
| 1.1. Сутність поняття «якість робочої сили»..... | 6 |
| 1.2. Фактори формування якості робочої сили..... | 10 |
| 1.3. Концептуальні підходи до оцінки якості робочої сили..... | 15 |
| РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ НА МПП ВКФ «АКТИВ»..... | 29 |
| 2.1. Економічна характеристика діяльності підприємства МПП ВКФ «Актив»..... | 29 |
| 2.2. Аналіз персоналу підприємства..... | 37 |
| 2.3. Оцінка ефективності якості і конкурентоспроможності персоналу на МПП ВКФ «Актив»..... | 43 |
| РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ НА МПП ВКФ «АКТИВ»..... | 59 |
| 3.1. Удосконалення системи оцінки компетенцій керівників і спеціалістів..... | 59 |
| 3.2. Удосконалення процедури проведення чергової атестації на підприємстві МПП ВКФ «Актив» з використанням методики проведення експертних оцінок..... | 70 |
| 3.3. Удосконалення підготовки та перепідготовки робітничих кадрів як напрям підвищення їх якості та конкурентоспроможності..... | 78 |
| 3.4. Економічне обґрунтування пропозицій щодо підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві МПП ВКФ «Актив»..... | 81 |
| ВИСНОВКИ..... | 86 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... | 90 |
| ДОДАТКИ..... | 94 |

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Зважаючи на сучасний стан економіки країни можна зробити висновок про важливість питання якості і конкурентоспроможності персоналу, що є актуальним в ринкових умовах. Заміна техніки, збільшення кількості працюючих без високого рівня якості персоналу не дозволить досягти очікуваних результатів виробництва. Підвищення кваліфікації працівника означає практичне зниження витрат виробництва й усунення браку, а також підвищення швидкості виконання робіт за рахунок застосування принципово нових методів роботи, що в свою чергу призводить до зростання продуктивності праці та одержання більш високих прибутків.

Фундаментальні системні дослідження з проблеми підвищення якості персоналу та їх результати наведені у роботах таких вітчизняних науковців як: М. С. Лисенко, І. Б. Швець, Н. Е. Муромець, Л. В. Балабанова, О. В. Сардак, Д. Богиня, М. Долішній, О. С. Попович, О. А. Грішнова, О. В. Шкільов. Існують численні розробки зарубіжних учених щодо забезпечення якості персоналу за рахунок удосконалення системи його управління – це праці І. Г. Чумаріна, В. Музиченько, Л. Бляхмана, Б. Генкіна, Д. Іванцевича, Дж. Гібсона, Б. Мільнера, Р. Акбердіна.

Однак, аналіз наукової літератури із зазначеної проблематики свідчить про те, що окремі питання, пов'язані з формуванням якості і конкурентоспроможності персоналу досліджено недостатньо та не мають цілковитого практичного впровадження на вітчизняних виробничих підприємствах. Саме тому, визначення методів активізації діяльності персоналу в системі управління підприємствами, має бути спрямованим на розробку, формування та забезпечення функціонування механізму оцінки, стимулювання та підвищення якості і рівня конкурентоспроможності персоналу підприємства.

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є розробка практичних рекомендацій щодо формування, функціонування та

впровадження механізму підвищення рівня якості і конкурентоспроможності робочої сили в управлінні підприємством.

Для досягнення поставленої мети дослідження у процесі виконання роботи необхідно було вирішити наступні **завдання**:

- розкрити сутність поняття «якість робочої сили»;
- дослідити фактори формування якості робочої сили;
- дослідити концептуальні підходи до оцінки якості робочої сили;
- представити практичні аспекти якості робочої сили на підприємстві МПП ВКФ «АКТИВ»;
- розробити напрями підвищення якості робочої сили на підприємстві МПП ВКФ «АКТИВ» та представити їх економічне обґрунтування

Об’єктом дослідження є процеси підвищення рівня якості і конкурентоспроможності робочої сили в управлінні підприємством МПП ВКФ «АКТИВ».

Предметом дослідження є теоретико-методичні та науково-практичні основи розробки механізму підвищення рівня якості і конкурентоспроможності персоналу в системі управління підприємством.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження слугували загальнонаукові та спеціальні методи економічної теорії, які базуються на системному підході, згідно з яким усі процеси аналізуються у взаємозалежності та взаємозв’язку. Дослідження ґрунтується на використанні таких методів, як: теоретичного узагальнення – для визначення наукових підходів щодо сутності поняття «якість персоналу»; порівняльного аналізу та синтезу – для оцінки рівня якості персоналу підприємств; експертні – для виявлення факторів впливу на якість і конкурентоспроможність персоналу; економіко-статистичного аналізу, зокрема, ранжування та групування – для визначення груп та вагомості впливу факторів на результативність підприємств; графічні – для наочної ілюстрації та побудови схем і графіків стосовно предмету дослідження.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні статистичні матеріали Державного комітету

статистики України, Головного управління статистики в Одеській області, дані фінансової та статистичної звітності МПП ВКФ «АКТИВ», офіційного сайту підприємств, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, результати анкетних опитувань, особисті розробки автора.

Практичне значення одержаних результатів. Практична значимість кваліфікаційної роботи полягає в тому, що розроблені рекомендації щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу МПП ВКФ «АКТИВ» будуть впроваджені в діяльність підприємства.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

ВИСНОВКИ

В роботі представлені теоретичні і практичні аспекти підвищення конкурентоспроможності на прикладі МПП ВКФ «Актив». В результаті дослідження ми дійшли наступних висновків.

1. Якість робочої сили - сукупність людських характеристик, що виявляються в процесі праці та включають кваліфікацію і особисті та ділові риси працівника: фізичні характеристики (стан здоров'я, вік та інші), розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо

2. Нами виявлені фактори, що впливають на формування якості персоналу підприємства: зовнішні фактори (соціально-економічні умови розвитку країни, регіону та області; демографічна ситуація в країні, регіоні та області; державна політика у сфері трудових відносин; розвиток освіти, науки та техніки; попит та пропозиція робочої сили на ринку праці.); фактори, які визначаються рівнем підприємства (організація режиму праці та відпочинку, організація робочого місця та умов праці персоналу, оплата праці персоналу та її стимулювання, облік та оцінка результатів праці, підвищення рівня кваліфікації персоналу); особистісні фактори (розвиток особистих якостей; самоосвіта; самовдосконалення; самооцінка; фізичний та духовний розвиток працівника). Узагальнені нами фактори, які впливають на формування та підвищення якості персоналу, є взаємопов'язаними, взаємодоповнюючими, та реалізація одних неможлива без функціонування інших.

3. Незважаючи на значну кількість думок щодо методів оцінки якості персоналу існують загальні ознаки: по-перше, більшість економістів для аналізу та оцінки якості персоналу використовують якісні методи (експертна оцінка); по-друге, використовують методи бальної оцінки та ранжування; по-третє, за допомогою інтегрального показника оцінюється рівень якості персоналу. Таким чином, запропоновані методи оцінки дозволяють визначити

потенціальні та фактичні властивості працівників та їх спроможність до професійного розвитку.

4. Нами проведена оцінка ефективності якості і конкурентоспроможності персоналу на МПП ВКФ «Актив», досліджені фактори формування якості і конкурентоспроможності персоналу: зовнішні - макроекономічні; внутрішні – підприємницькі; внутрішні – особистісні. Для оцінки факторів формування якості і конкурентоспроможності персоналу залучено 2 керівника і 3 фахівця МПП ВКФ «Актив». Значення коефіцієнта такого зовнішнього фактора, як державна політика у сфері трудових відносин, а отже і сила його впливу, становить 0,6, що, враховуючи рейтинг зазначеного фактора, можна оцінити як достатньо вагомим з негативної точки зору. Найбільш позитивно на формування якості і конкурентоспроможності персоналу МПП ВКФ «Актив» вплинули попит та пропозиція на робочу силу, що пояснюється розташуванням підприємств безпосередньо в місті Одеса. Значення коефіцієнта фактора розвитку освіти, науки та техніки на підприємстві свідчать про достатньо високий науково-технічний розвиток, кваліфікацію персоналу.

5. До факторів, які визначаються рівнем підприємства, експертами МПП ВКФ «Актив» віднесено: організація режиму праці та відпочинку, організація робочого місця та умов праці персоналу, оплата праці персоналу та її стимулювання, облік та оцінка результатів праці, підвищення рівня кваліфікації персоналу. Кваліфікація персоналу є ваговою складовою при визначенні конкурентоспроможності персоналу. Найбільший вплив на формування якості і конкурентоспроможності персоналу МПП ВКФ «Актив» чинять фактори підвищення рівня кваліфікації персоналу та оплата праці персоналу та її стимулювання. Нами узагальнено такі особистісні фактори: розвиток особистих якостей; самоосвіта; самовдосконалення; самооцінка; фізичний та духовний розвиток працівника. Найбільший вплив на формування якості і конкурентоспроможності персоналу МПП ВКФ «Актив» чинять такі особистісні фактори, як розвиток особистісних якостей і самовдосконалення.

7. На підприємстві МПП ВКФ «Актив» розроблено положення про надання категорії, оцінки та атестації персоналу. Це положення охоплює питання оцінки та атестації працівників, порядок проходження етапів атестації, присвоєння категорії. Дослідження показало, що на підприємстві МПП ВКФ «Актив» для кожної категорії персоналу проводиться окремий вид оцінки. Оцінка персоналу проводиться за наступними категоріями:

- 1) керівники;
- 2) фахівці;
- 3) виробничі робітники.

На підприємстві МПП ВКФ «Актив» розроблено положення про надання категорії, оцінки та атестації персоналу. Це положення охоплює питання оцінки та атестації працівників, порядок проходження етапів атестації, присвоєння категорії. На підготовчому етапі приймається рішення про проведення атестації, визначаються терміни її проведення, складаються списки працівників, що підлягають атестації, визначається кількісний склад атестаційних комісій.

8. Види оцінки керівників на підприємстві МПП ВКФ «Актив»: річне оцінювання та атестація. Оцінка керівників підприємства за критеріальним принципом на основі набору формалізованих показників, які поділені на три групи: професійні якості; управлінські якості; особисті якості. Види оцінки фахівців на підприємстві МПП ВКФ «Актив»: постановочна оцінка, періодична (нових працівників, всіх працівників), постійна, річне оцінювання, атестація. Дослідження показало, що на підприємстві МПП ВКФ «Актив» практично за тими ж групами показників, що і інші категорії персоналу здійснюють оцінку керівника за винятком того, що блок «ефективність діяльності» у формі подання на керівника замінений на блок «управлінські якості». На наш погляд, така заміна не є логічною, оскільки в оцінній формі керівника відсутні показники, що дозволяють оцінити ефективність його діяльності. Взагалі цей блок показників у методиці розроблений недостатньо та безсистемно. Адже принциповим моментом будь-якої оцінки ефективності діяльності працівника є

його максимальна орієнтація на оцінку реальних результатів праці працівника, тобто того внеску, що він зробив у досягнення цілей діяльності підприємства. Види оцінки виробничих робітників на підприємстві МПП ВКФ «Актив»: оціночна оцінка, періодична (нових працівників, всіх працівників), постійна річне оцінювання, атестація. Результати опитування свідчать про те, що система оцінки персоналу в МПП ВКФ «Актив» недостатньо ефективна і потребує реформування та впорядкування.

Нами пропонуються наступні напрями підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві МПП ВКФ «Актив»:

- 1) Удосконалення системи оцінки компетенцій керівників і спеціалістів,
- 2) Удосконалення процедури проведення чергової атестації на підприємстві з використанням методики проведення експертних оцінок,
- 3) Удосконалення підготовки та перепідготовки робітничих кадрів

Враховуючи те, що ROI запропонованих заходів більше 100% (110%) та термін окупності інвестицій менший за 12 місяців, то впровадження напрямів підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили МПП ВКФ «Актив» на підприємстві МПП ВКФ «Актив» є економічно ефективними.

В результаті впровадження напрямів підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві МПП ВКФ «Актив» прогнозний річний економічний ефект складе 260,7 тис. грн., продуктивність праці зросте на 11,66% і рентабельність реалізованої продукції – на 6,38%. Проведені економічні розрахунки свідчать про доцільність впровадження напрямів підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві МПП ВКФ «Актив».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Майстер Л.А. Механізм підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства: автореферат дис...канд.екон.наук / Л.А. Майстер; 08.00.04 - економіка та упр. підприємствами (за видами екон. діяльн.). – Хмельницький : ХНУ, 2015. – 21 с.
2. Бурбан О.І. Якість персоналу як елемент конкурентоспроможності підприємства / О.І. Бурбан [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sophus.at.ua/publ/2017_05_30_31_kampodilsk/ekonomichnij_blok_doslidzhen/jakist_personalu_jak_element_konkurentospromozhnosti_pidprijemstva/31-1-0-625
3. Шуляр Н.М. Якість персоналу як складова економічної безпеки підприємства / Н.М. Шуляр // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. – 2015. – №3. – С. 67 – 72.
4. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / [Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А. та ін.]. – К.: КНЕУ, 2014. – 403 с.
5. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К: Знання-Прес, 2012. – 313 с.
6. Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д. П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 6. – С. 4–10.
7. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 6-те вид., оновлене. – Київ : Знання, 2014. – 390 с.
8. Нижник В. М. Конкурентоспроможність персоналу як складова забезпечення конкурентних переваг на ринку праці / В. М. Нижник, А. О. Левицька // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Економічні науки. – Хмельницький, 2015. – № 5, т. 1. – С. 86–89.
9. Ахромкін Є. М. Аналіз критеріїв конкурентоспроможності персоналу підприємств / Є. М. Ахромкін // Вісн. Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – № 1, ч. 1. – С. 194–200.

10. Грошелева О. Г. Конкуентоспроможність управлінського персоналу вугільних шахт : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / О. Г. Грошелева ; Нац. гірн. ун-т. – Дніпропетровськ, 2014. – 20 с.

11. Славгородська О. Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О. Ю. Славгородська, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. Серія: Економічна. – 2015. – № 8. – С. 94–101.

12. Смірнов О. О. Діагностика конкурентоспроможності персоналу в системі управління інноваційною діяльністю підприємства / О. О. Смірнов // Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка». – Львів, 2016. – № 579. – С. 566–572.

13. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования / Т. В. Хлопова. – Иркутск : БГУЭП, 2012. – 217 с.

14. Цветкова І. І. Конкуентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / І. І. Цветкова // Культура народів Причорномор'я. – 2015. – № 88. – С. 119–125.

15. Шабурова А. В. Механизм воспроизводства трудового потенциала и его влияние на конкурентоспособность работника : автореф. ... дис. канд. екон. наук : 08.00.00 / Шабурова Аэлита Владимировна ; Новосибир. гос. технич. ун-т. – Новосибирск, 2014. – 20 с.

16. Климчук А.О. Вплив факторів на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства / А.О. Климчук // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016.- Випуск 7, частина 2. – С. 6 – 9.

17. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: [навч. посібник] / В.М. Данюк, В.М. Петюк, С.О. Цимбалюк; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – 2-ге вид. – К.: КНЕУ, 2012. – 98 с.

18. Славгородська О.Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. Серія «Економіка». – 2012. – № 8. – С. 94–101.

19. Шатохин А.Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.01 / А.Г. Шатохин; Ярослав. гос. ун-т. – Ярославль, 2012. – 19 с.
20. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві / Н.М. Глевацька // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2014. – С. 25–30.
21. Крисин Л.П. Толковый словарь иноязычных слов / Л.П. Крысин. – М.: ЭКСМО, 2013. – 944 с.
22. Богиня Д.П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: [монографія] / Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор; НАН України, Ін-т економіки. – К.: Ін-т економіки, 2012. – 213 с .
23. Майстер Л.А. Поняття конкурентоспроможності персоналу та фактори його формування / Л.А. Майстер // Формування ринкових відносин в Україні. - 2014. - № 4. - С. 222-229.
24. Якуба М. М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації / М. М. Якуба // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 7. – С. 302–305.
25. Глібчук В. Оцінка якості персоналу соціально-економічних систем в умовах економіки знань / В.Глібчук // Економічний аналіз ... “Економічна думка”, 2015. – Том 18. – № 1. – С. 25-33.
26. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. - К.: Кондор, 2013. – 432 с.
27. Мігус І.П. Сучасні підходи до оцінки персоналу суб'єктів господарювання з позицій економічної безпеки / І.П. Мігус, С.А. Черненко // Бізнес Інформ. - 2013. - № 10. - С. 357-363.
28. Миронова Л.Г. Сучасні методи оцінювання персоналу підприємств / Л.Г. Миронова // Культура народів Причорномор'я. — 2014. — № 214. — С. 46-50.

29. Коломієць В.М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу машинобудівних підприємств/ В.М. Коломієць: Автореферат. – Запоріжжя, 2014. – 16 с.

30. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність у сфері праці: сутність та методологія визначення [Електронний ресурс] / М. В. Семикіна // Наук. пр. Кіровоград. нац. техн. ун-ту. Серія: Економічні науки. – Електрон. дані. – Кіровоград, 2014. – Вип. 15. – С. 11–20.

31. Лопушинська О.В. Концептуальні підходи до оцінки конкурентоспроможності персоналу підприємства / О.В. Лопушинська // // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. - 2014. - Вип. 20(2). - С. 75-81.

32. Галайда Т. О. Оцінка якості персоналу та проблеми його відбору й трудової адаптації в системі економічної безпеки підприємства / Т. О. Галайда, Н. Б. Теницька, Л. В. Савело // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. - 2016. - № 3. - С. 125-128.

33. Григор'єва Н.О. Оцінка якості персоналу в системі ефективного управління / Н.О. Григор'єва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/grigoreva-no-otsinka-yakosti-personalu-v-sistemi-efektivnogo-upravlinnya/>