

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

Кафедра Економіки підприємства та організації підприємницької діяльності  
(найменування кафедри)

Допущен

Завіду

(підпис)

“ ”

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 6.030504 «Економіка підприємства»

*(шифр та найменування спеціальності)*

на тему: **«Підвищення ефективності використання персоналу на підприємстві (на прикладі ТОВ «Меркурій Глоб Україна»)»**

**Виконавець:**

студент факультету ЦЗФН

Мошняга О.П.

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Бабій О.М.

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

**Одеса 2019**

## ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ.....	5
1.1. Поняття персоналу його класифікація та структура.. . . . .	5
1.2. Сутність, поняття, методи та цілі управління персоналом.	14
1.3. Оцінка та мотивація персоналу.....	27
РОЗДІЛ II. РОЗРАХУНКОВА ЧАСТИНА НА ОСНОВІ ДАННИХ ТОВ «МЕРКУРІЙ ГЛОБ УКРАЇНА».....	44
2.1. Загальна характеристика ТОВ «Меркурій Глоб Україна» .....	44
2.2. Аналіз структури персоналу на ТОВ «Меркурій Глоб Україна».....	60
РОЗДІЛ III. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ТОВ «МЕРКУРІЙ ГЛОБ УКРАЇНА" .....	83
3.1. Виявлення резервів продуктивності праці і ефективність її використання на ТОВ «Меркурій Глоб Україна».....	83
3.2. Заходи щодо поліпшення ефективності використання персоналу на ТОВ «Меркурій Глоб Україна».....	90
ВИСНОВКИ.....	94
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	98

## Вступ

*Актуальність теми.* В даний час ні в кого не викликає сумніву, що найважливішим ресурсом будь-якої організації є її співробітники. Однак далеко не всі керівники розуміють, як важко керувати цим ресурсом. Від того, наскільки ефективним виявиться працю співробітників, залежить успіх будь-якого підприємства. Завдання керівників полягає в тому, щоб максимально ефективно використовувати можливості персоналу. Якими б сильними не були рішення керівників, ефект від них може бути отриманий тільки тоді, коли вони вдало втілені у справи співробітниками підприємства. А це може статися тільки в разі, якщо працівники зацікавлені в результатах своєї праці. Фактор ефективного функціонування системи управління персоналом підприємства є продуктивність праці.

*Предметом дослідження* є оцінка ефективності використання персоналу підприємства і пошук шляхів підвищення продуктивності використання трудових ресурсів.

*Об'єкт дослідження* дипломної роботи - ТОВ «Меркурій Глоб Україна»  
*Мета роботи:* дослідження впливу трудових ресурсів на ефективність діяльності підприємства і пошук шляхів зростання ефективності їх використання.

*Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:*

1. Дослідити теоретичні основи ефективності використання персоналу на підприємстві.
2. Виявити сутність, принципи, методи і цілі системи управління персоналом.
3. Дослідити оцінку і мотивацію персоналу.
4. Дослідити структуру персоналу на ТОВ «Меркурій Глоб Україна».
5. Визначення резервів продуктивності праці та шляхи її підвищення на ТОВ «Меркурій Глоб Україна».

6. Визначити проблеми мотивації персоналу на ТОВ «Меркурій Глоб Україна»

*Методи дослідження*

У даній дипломній роботі були використані наступні методи: порівняльний метод, факторний, проблемно - ситуаційний, статистичного, техніко-економічного аналізу, прогнозування економічних процесів та інше.

*Інформаційна база дослідження*

Теоретичною основою написання цієї випускної кваліфікаційної роботи є дослідження авторів, які займалися вивченням інформація як з підручників з економіки підприємства, управління та мотивації персоналом підприємства, так і з періодичних видань.

## ВИСНОВОК

Виконана робота дозволяє зробити деякі висновки. По-перше, у процесі аналізу використання трудових ресурсів вивчається рух робочої сили та забезпеченість підприємства трудовими ресурсами; ефективність використання робочого часу, динаміка продуктивності праці і фактори росту.

Забезпеченість трудовими ресурсами вивчається з метою виявлення можливості вивільнення робітників на окремих ділянках виробничого циклу в результаті вдосконалення умов праці або визначення додаткової потреби в персоналі заданого професійно-кваліфікаційного рівня.

Забезпеченість трудовими ресурсами оцінюється за видами діяльності та категоріями персоналу з урахуванням професійного і кваліфікаційного рівня робітників і фахівців. Аналіз забезпеченості підприємства робочою силою доповнюється аналізом використання робочого часу. Неодмінною умовою аналізу забезпеченості трудовими ресурсами є зіставлення його результатів з оцінкою продуктивності праці.

Особливість аналізу продуктивності праці виявляється у широкому застосуванні багатфакторних кореляційних моделей. Об'єктивність результатів аналізу продуктивності праці, як показало подальше дослідження, залежить від правильного вибору системи факторів. Усі чинники продуктивності праці об'єднуються в три основні групи:

- вдосконалення техніки і технології;
- поліпшення організації виробництва;
- вдосконалення організації праці.

Підвищення продуктивності праці має оптимізувати весь комплекс результатів фінансово-господарської діяльності - збільшення обсягів виробництва продукції і розширення її номенклатури, зниження витрат,

підвищення конкурентоспроможності продукції, зростання прибутку, збільшення заробітної плати та інші. В організаціях підвищення продуктивності праці проявляється у вигляді:

- збільшення обсягу продукції при незмінному її якості;
- введення нового обладнання

На сьогоднішній день в нашій країні існує велика кількість невирішених питань і противоріч в сфері організації системи управління персоналом.

З наведеного аналізу видно, що віковий склад працюючих на ТОВ «Меркурій Глоб Україна» є безперспективним, оскільки молодші вікові групи працівників до 20 років не перекривають передпенсійному вікову групу 40 - 50 років на 7,9%. Хочеться відзначити, що значна частина робочої сили знаходиться в активному дієздатному віці 30 - 40 років.

Найбільшу питому вагу в складі промислово-виробничого персоналу займають робочі, вони складають 70,3%. На другому місці знаходяться фахівці, їм належить 20,8%. Третє місце займають керівники - 8,9

Неукомплектованість штату пояснюється нестабільністю роботи підприємства, низьким рівнем заробітної плати в порівнянні з іншими підприємствами області, і несвоєчасною її виплатою.

На ТОВ «Меркурій Глоб Україна» в загальній кількості працівників чоловіки займають найбільшу частку, вони складають 77,2%, що на 2,66% перевищило минулорічний показник.

Плинність кадрів на ТОВ «Меркурій Глоб Україна», збільшилася на 11,4% в 2018 році в порівнянні з 2017 роком. Багато в чому збільшення цього показника сприяло скорочення штату. У свою чергу скорочення штату пов'язано з реструктуризацією виробництва підприємства і вивільненням працівників непромислової групи.

На аналізованому підприємстві фактичний фонд робочого часу в 2018 г менше, ніж у 2017 році на 31092,0 години. У середньому одним робочим відпрацьовано по 200 днів замість 210, у зв'язку з чим надпланові цілоденні втрати робочого часу склали на одного робітника 10 днів, а на всіх - 710 днів. Істотні і внутрішньозмінні втрати робочого часу: за один день вони склали 0,3 години, а за всі відпрацьовані дні усіма робітниками - 4680,0 години. Найбільшу питому вагу в скороченні фонду робочого часу займає зміна кількості днів на одного працівника, як бачимо з таблиці, загальна кількість днів на одного працівника знизилася на рік на 10. Тому Фонд робочого часу зменшився на 10005,0 години. Це великі втрати часу навіть у межах усього підприємства.

Бюджет робочого часу на одного робітника скоротився на 50 годин. Збільшилися непродуктивні витрати робочого часу в 2018 році на 15 годин в порівнянні з 2017 роком.

Причини утворення втрат робочого часу викликані додатковими відпустками з дозволу адміністрації, захворюваннями робітників з тимчасовою втратою працездатності, прогулами, простоями через несправність обладнання, машин, механізмів

Добробут працівників даного господарюючого суб'єкта знаходиться на середньому рівні. Іноді з-за відсутності грошових коштів виплати заробітної плати затримуються, що кілька підриває зацікавленість людей у підвищенні продуктивності і дисципліни праці.

Проте в цілому по підприємству спостерігається тенденція до збільшення фонду заробітної плати.

Виходячи з вищезгаданого ми зробили висновок, на ТОВ «Меркурій Глоб Україна» відсутня струнка система управління персоналом і необхідне впровадження заходів, що підвищують її ефективність. Такими заходами стали:

- оцінка системи мотивації персоналу за запропонованою методикою;
- атестація персоналу з використанням профілю компетентності працівника;
- ухвалення рішення про навчання, підготовку і підвищення кваліфікації;

Нові умови господарювання, зробили необхідним таку реальність, щоб кожне підприємство покращувало умови праці своїх працівників, вводило на підприємстві нові технології, брало більш нові та досконалі форми організації праці та управління. Це в дипломній роботі ми визначили основні завдання керівників підприємств для більш ефективного використання персоналу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України. – К.: Преса України, 1997. – 80с.
2. Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. – К.: Праця, 1997. – 190с.
3. Про вищу освіту: Закон України // Голос України. – 2002. – №43.
4. Про зайнятість населення: Закон України // Закони України. – Т.1. – К., 1999. – С.5-11.
5. Про оплату праці: Закон України //Закони України. – Т.8. – К., 1997. – С.210-218.
6. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М. та ін. Нормування праці: Підручник / За ред. В.М.Данюка і В.М.Абрамова. – К.: ВІПОЛ, 1995. – 208с.
7. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. Учебник. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – 431с.
8. Антропов В.А., Пиличев А.В. Современные проблемы управления персоналом предприятий. – Екатеринбург: УрО РАН, 2001. – 47с.
9. Апенько, С, Коньшунова, А. Миссия, цель и стратегия управления персоналом// Кадровик. Кадровый менеджмент, N 1, 2007.
10. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е, Ройш П. Управление персоналом: Учеб. пособие – Мн.: ИП «Экоперспектива», 2000. – 320с.
11. Балабанова, А.В. Макроэкономика: механизмы повышения качества роста: Учебное пособие [Текст] / А.В. Балабанова. - М.: Высшая школа, 2010. - 373 с.
12. Булатов, А.С. Экономика: Учебник для вузов [Текст] / А. С. Булатова. - М.: Юристъ, 2006. - 894с.
13. Бойчик І.М., Харів М.І. Економіка підприємств. – Львів: Сполом, 1998. – 212 с.
14. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование. Учебник. – М.: Имфра-М, 1999. – 392 с.

15. Вдосконалення методики визначення трудового потенціалу промислового підприємства [Електронний ресурс] / М. М. Новікова // Научно-технічний збірник. – 2008. - № 80. – С. 235. – Режим доступу: <http://eprints.kname.edu.ua/4211/1/235-248.pdf>
16. Владимирова, Л. П. Экономика труда [Текст] /Л.П.Владимирова. - Учебное пособие. - М.: Дашков и Ко, 2002.- 300с.
17. Волков, В.П. Экономика предприятия: Учебное пособие [Текст] /В. П. Волков. - М.: Новое знание, 2003.- 677с.
18. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст] / Б.М.Генкин. - М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2009. - 384 с.
19. Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. Планирование на предприятии. Учебник, издание 2-е, стереотипное. – М.: Информационно-издательский дом "Филинь", Рилант, 2000. – 328с.
20. Гринькова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид. / В. М. Гринькова, О. М. Ястремська. —К.: ХНЕУ, 2011. — 192 с.
21. Гринчуцький В.І. Економіка підприємства: навч.посібник / Гринчуцький В.І., Карапетян Е.Т., Погріщук Б.В. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 304с.
22. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент: цільове управління персоналом організацій: Навч. посібник. – К.: МАУП, 1998. – 188с. 20-22, 34-41
23. Добролюбов Е. А. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала / Е. А. Добролюбов // Банковские технологии. – 2004. – № 3. – с. 41-44.
24. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Краматорськ: Центр продуктивності, 1998. – Вип.1. – 237с.
25. Друкер П. Эффективное управление. – М.: ФАИР-Пресс, 2003. – 288с.
26. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учеб. пособие для студентов экон. вузов и фак. / Под ред. А.Я.Кибанов. – М.: ПРИОР, 2005. – 28-41с.

27. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н.Новгород: НИМБ, 1999. – 624с.
28. Журавлёв П.В., Карташов С.А., Маусов С.А., Одегов Ю.Г. Технология
29. Законодавство України про працю. – К.: А.С.К., 2002. – 304с.
30. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512с.
31. Кабушкин Н. И. Основы менеджмента: Учебное пособие 11 – е издание, испр., - М.: Новое знание, 2009 – 336 с. 112-114,
32. Колот А.М. Мотивація персоналу:К.: КНЕУ, 2002. – 337с.(294 – 298)
33. Колот А.М. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудоких відносин // Україна: аспекти праці. – 2002. – №5. – с.23-28.
34. Крушельницька О.В., Управління персоналом. К., 2003. 296с.
35. Любушин Н. П., Лещева В. Б. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб. пособие для ВУЗов/ Под ред. проф. Н. П. Любушина. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2000. - 471 с.
36. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П.В.Шеметова. – М.: ИНФРА-М; НГАЭиУ; Новосибирск, 1998. – 312с.
37. Осипов В.И. Экономика предприятия: Учебник Одесса 2005 с. 247 – 284.
38. Парушина Н.В., Анализ финансовых результатов по данным бухгалтерской отчетности // Бухгалтерский учет, 2002, №5.
39. Покрапивный Экономика предприятия: Учебник 2-е изд.К, 2002 с. 74 – 99
40. Пясталов Н. П. Экономический анализ деятельности предприятия: учебное пособие. – М.: Издательство « Мир», 2002. – 572 с.
41. Трапицын С. Ю., Пашкус Н.А. Бавина П.А., Василенко Н.В., Линьков А.Я. Мотивация персонала в современной организации: Учебное пособие / Под общей ред. С.Ю. Трапицына. – ООО «Книжный дом», 2007. – 240с. (5-7)
42. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. 4-е изд., перераб. и доп. - Минск: Новое знание, 2000. - 688 с..
43. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Управление мотивацией персонала: Учебное – практическое пособие М: 2005, с 128. (6,8,15)

44. Сосненко Л.С., Кивелиус И.Н. Анализ использования трудовых ресурсов и их влияние на экономический потенциал предприятия // Экономический анализ, теория и практика: Финансы и кредит. – 2003. – № 10.
45. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом / М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
46. Храмов В.О., Бовбрук А.П. Основы управління персоналом: Навчальний методичний посібник. – К: МАУП, 2001, с. 28 – 46.
47. Швайка Л.А. Планування діяльності підприємства: Навчальний посібник 2-е вид. Львов, 2002 с. 142 – 151.
48. Шибалкин Ю.А. Основы управления персоналом: Учеб. Пос. для студентов дистанционной формы обучения. – М. МГИУ, 2000. – 206 с. (стр. 4, 9.)
49. Шлендер, П. Э. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: учебное пособие [Текст]/ П.Э. Шлендер. - "Вузовский учебник". – 2010. – 318 с.
50. Журнал «Економіка та Держава», Україна №6, 2010 р. стор. 70-73