

Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра менеджменту і логістики



КОМПЛЕКСНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА:

Особливості підвищення ефективності організації праці на підприємствах різних видів діяльності

Головний керівник – к.е.н., доц. Наталія КОРСІКОВА

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: Організація ефективного підбору, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників

ШИФР КРБ. МІЛ.1.689-03.26.1

Здобувачка Юлія КРЕЦУ

Керівник к.е.н., доц. Наталія КОРСІКОВА

Кваліфікаційна робота допускається до захисту

Рішення кафедри від 17.05.2023 р., протокол №15

Завідувач кафедри менеджменту і логістики _____ Ірина СЕДІКОВА

(підпис)

Одеса – 2023 р.

АНОТАЦІЯ

Крецу Юлія «Організація ефективного підбору, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників».

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності 073 «Менеджмент» за освітньою програмою «Менеджмент». Одеський національний технологічний університет. Одеса, 2023.

У роботі розглядається сутність, значення, основні чинники та особливості організації підбору та професійного навчання кадрів на виробництві.

Проведено управлінське обстеження та надано характеристику підприємства – бази дослідження, як соціально-економічної системи, здійснено аналіз показників його фінансово-господарської діяльності; надано оцінку стану та проблем в системі управління персоналом на підприємстві.

Обґрунтовано напрями удосконалення бізнес-процесу підбору, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємства та проведено оцінку ефективність впровадження запропонованих заходів.

Ключові слова: підбір, персонал, підготовка, кваліфікація, підприємство, прибуток, заробітна плата, навчання.

ANNOTATION

Kretsu Yuliya "Organization of effective selection, training, retraining and advanced training of employees."

Qualification work for obtaining a bachelor's degree in the specialty 073 "Management" under the educational program "Management". Odessa National Technological University. Odessa, 2023.

The work examines the essence, significance, main factors and peculiarities of the organization of selection and professional training of personnel in production.

A management survey was conducted and a description of the enterprise was provided - the basis of the study, as a socio-economic system, and the indicators of its financial and economic activity were analyzed; an assessment of the state and problems in the personnel management system at the enterprise is provided.

The directions for improving the business process of recruitment, retraining and upgrading the qualifications of the company's personnel were substantiated, and the effectiveness of the implementation of the proposed measures was evaluated.

Keywords: recruitment, personnel, training, qualification, enterprise, profit, salary, training.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ЕФЕКТИВНОГО ПІДБОРУ, ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ І НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ...	8
1.1.Сутність, значення та основні чинники ефективного підбору та професійного розвитку і навчання працівників.....	8
1.2.Організація підбору та професійного навчання кадрів на виробництві	17
Висновки до розділу 1	27
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ТА ПРОБЛЕМ ЩОДО ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДБОРУ, ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР»	28
2.1. Управлінське обстеження та характеристика підприємства як соціально-економічної системи.....	28
2.2. Аналіз показників фінансово-господарської діяльності підприємства	33
2.3. Оцінка системи підбору, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників на ЗАТ «Одесакондитер»	45
Висновки до розділу 2.....	53
РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО ПІДБОРУ, ПІДГОТОВКИ, ПЕРЕПІДГОТОВКИ І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ.....	55
3.1. Організації системи внутрішнього навчання персоналу E-learning	55
3.2. Оцінка ефективності організації системи внутрішнього навчання персоналу.....	60
ВИСНОВКИ	67
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Найбільш значущим ресурсом кожної компанії є її люди, їх інтелект, креативні навички та здатність створювати щось нове. Через це, обов'язковою умовою для успішного функціонування будь-якого підприємства є ефективне формування, розвиток та високий рівень управління персоналом.

В останні роки підвищується увага до питань управління підбором та розвитком персоналу на підприємстві. У сучасному мінливому середовищі важливо забезпечувати високу ефективність управління процесом розвитку персоналу на усіх його стадіях та підтримувати розвиток організаційної культури і лідерства, оскільки саме це є вагомими інструментами формування інтелектуального капіталу підприємства, що і обумовлює актуальність теми кваліфікаційної роботи.

Вагомий внесок у дослідження питань ефективного формування та розвитку персоналу було зроблено такими вченими як О.Грішнова, В.Савченко, А.Кібанов, Г.Щокін, Є.Маслов, С.Шекшн, Н.Том. та інші.

Метою дослідження є обґрунтування напрямів та інструментів щодо підвищення ефективності процесів підбору та професійного розвитку персоналу підприємства.

Для вирішення поставленої мети в роботі були поставлені та вирішені наступні завдання:

- розглянуто сутність, значення, основні чинники та особливості організації підбору та професійного навчання кадрів на виробництві;
- проведено управлінське обстеження та надано характеристики підприємства – бази дослідження, як соціально-економічної системи, здійснено аналіз показників його фінансово-господарської діяльності;

- надано оцінку стану та проблем в системі управління персоналом на підприємстві;
- обґрунтовано напрями удосконалення бізнес-процесу підбору, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємства;
- проведено оцінку ефективності впровадження запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є система управління персоналом на підприємстві.

Предметом дослідження є процес підбору, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників.

База дослідження – ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР».

Методи дослідження: наукової абстракції, аналізу та синтезу, системний підхід, логічний, монографічний для обґрунтування теоретичних і практичних рекомендацій щодо процес підбору, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників; групування, формування таблиць, діаграм, графіків – для наочного подання результатів теоретичних й практичних досліджень; порівняльний та аналізу – для визначення динаміки основних показників діяльності підприємства; економіко-математичного прогнозування та наукового узагальнення для аналізу запропонованих заходів.

Практичне значення отриманих результатів, викладених у роботі, полягають в обґрунтуванні пропозицій щодо удосконалення процес підбору, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників ЗАТ «ОДЕСАКОНДИТЕР». Визначено прогноз щодо економічного ефекту від реалізації запропонованих заходів.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було розглянуто тему «Організація ефективного підбору, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників» та зроблено наступні висновки:

1. Підвищити кваліфікацію менеджерів та експертів, удосконалити їхні знання, уміння та навички, навчити їх керувати сучасним виробництвом та адаптуватися до змін навколишнього середовища, які мають значний вплив на їх роботу.

2. Організацію навчально-виховного процесу, вибір форм і методів навчання здійснюють заклади освіти. Компанія як клієнт контролює виконання курсів і програм, дотримання термінів навчання, участь студентів у навчальних курсах. При цьому слід враховувати, що контроль за якістю освіти можуть здійснювати лише посадові особи з відповідними повноваженнями. Представники підприємства, як замовники персоналу, можуть бути включені до кваліфікаційного доручення або скласти кваліфікаційний іспит.

3.ЗАТ «Одесакондитер» є одним з найбільших підприємств півдня України, що виготовляє кондитерську продукцію. Однак, за якісними характеристиками продукція одеської кондитерської фабрики поступаються аналогам конкурентів. Підприємство має застаріле обладнання, що не дозволяє йому розвиватися в повній мірі.

4. Діяльність підприємства на даному етапі не можна вважати ефективною, про що свідчать розраховані фінансові показники.

5. В кількісному складі, структурі та динаміці персоналу підприємства відзначено, що чисельність працівників, які працюють в умовах неповного робочого часу збільшилось на 17,2% у 2020 році порівняно з 2018 роком. А середня кількість позаштатних працівників навпаки зменшилась на 100% у 2020 році порівняно з 2018 р.

Середньооблікова чисельність штатних працівників зросла на 21,8% у 2020 році порівняно з 2018 роком.

6. Після проведення аналізу проблем, було виявлено, що компанія немає розробленої системи навчання для спеціалістів. Відсутність навчання та розвитку персоналу призводить до плинності кадрів в організації.

Пропонується сформувати в компанії систему навчання кадрів, для чого:

- визначені принципи формування такої системи;
- обґрунтовано створення корпоративного навчального центру та його основні функції;
- розраховано витрати та ефект від впровадження системи внутрішнього навчання персоналу із застосуванням дистанційної форми та залученням зовнішнього коуча (тренінг).

Вартість запропонованих заходів на становить 176250 грн. Показник економії коштів унаслідок зменшення плинності кадрів Епк складе 301019 (грн.).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азаренкова Г. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Посібник. К.: “Ліра-К”, 2010. С. 345.
2. Андреева І. А. Вплив стилю керівництва на характер організаційної поведінки персоналу. *Наука і освіта*. 2012. № 6. С. 14-17.
3. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. 2004. 832 с.
4. Ассортимент ЗАТ «Одесакондитер». URL: <https://studfile.net/preview/5152864/page:2/>
5. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. К. : Знання, 2011. 232 с.
6. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. К.: Професіонал, 2010. 511 с.
7. Барський Ю. М. Конкурентоспроможність та приріст трудових показників – запорука ефективної діяльності підприємства. *Економічний форум*. Луцьк:ЛНТУ, 2014. Вип. 3. С. 150-159.
8. Білецька О. Методи зміни організаційної культури підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 6 С. 249-252.
9. Богданова Т. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник для студентів 3 курсу всіх спеціальностей всіх форм навчання. Одеса: ОДЕУ, 2010. С. 248.
10. Бортнік С. М. Практичне застосування збалансованої системи показників як інструмента стратегічного планування діяльності підприємства. *Вісник Волинського інституту економіки і менеджменту: наук. журн.* 2014. № 10. С. 40–51.
11. Босак О. В. Професійне навчання персоналу як фактор розвитку людських ресурсів організації. *Управління людським потенціалом*. Київ. 2012. № 3. С. 320-323.

12. Бучинська Т. В. Розвиток персоналу як основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства. *«Науковий вісник». Серія «Економічні науки»*. 2014. Вип. №7. С.144-146.
13. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом. К.: КНЕУ, 2010. 403 с.
14. Вахович І. М. Теоретичні засади формування моделі сталого розвитку суспільства. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2019. № 15. С. 17-27.
15. Воробйов Є.М. Економічна теорія: посібник. Є.М. Воробйов, А.А. Гриценко, В.М. Лісовицький. Харків; Київ, 2003. 704 с.
16. Гавкалова Н. М. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 3. С. 23-24.
17. Гайдученко С. О. Організаційна культура: конспект лекцій. 2017. С. 25-26.
18. Галайда Т. О., Савицька І. М. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах в сучасних умовах. *Економіка і регіон*. Полтава. 2011. № 2 (29). С. 118- 122.
19. Гевко В. Л. Організаційна культура підприємства та особливості і умови її зміни. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 16. С. 10-11.
20. Герасимчук А.А., Козловець М.А., Саух І.В. Соціологія бізнесу: навч. посібник. За ред. проф. А.А. Герасимчука. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка. 2006. С. 208.
21. Горпинченко О. В. Система підготовки кадрів: світовий досвід та тенденції розвитку в Україні. *Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. Кіровоград. 2016. № 8. С. 43-48.
22. Грібахо О. О. Організаційна культура підприємства як чинник підвищення його конкурентоспроможності. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. 2013. № 1. С. 104-112.
23. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Знання, КОО, 2009. 254 с.

24. Гугул О. Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. *Інноваційна економіка : всеукр. наук.-виробн. журн.* Тернопіль: ІКСГП НААН, 2013. № 6 (44). С. 194–198.
25. Данилова Н. В. Концепція "Зеленого офісу": світовий досвід та економічне обґрунтування для України. *Modern economics*. 2017. № 3. С. 60–68.
26. Дериховська В. І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом. *Бізнес Інформ*. 2013. № 7. С. 341–347.
27. Дериховська В. І. Стратегія управління персоналом: її види та особливості. *Науковий вісник : зб. наук. пр. Одеса : ОНЕУ*, 2013. № 10 (189). С. 37–50.
28. Дрозач М. Професійне навчання персоналу на виробництві: перспективи інноваційного розвитку. *Україна: аспекти праці*. Київ. 2011. №6. С.35-38.
29. Дяків О. Атестація як один із методів оцінки персоналу в державних установах. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: зб. наук.праць каф. управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил Терноп. нац. екон. ун-ту*. 2008. № 13. С. 97-104.
30. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 2. С. 54-59.
31. Зайцева К. В. Організаційна поведінка : монографія; Донец. ін-т залізн. трансп. Донецьк: Донбас, 2011. 284 с.
32. Закон України «Про доступ до публічної інформації». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2939-17>
33. Закон України «Про загальну середню освіту». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/651-14>

34. Захарчин Г. М. Передумови розвитку організаційної культури на підприємстві в умовах глобалізації. *Економічний простір*. 2009. №23/1. С. 57-63.
35. Карковська Р. І. Етична організаційна поведінка у вітчизняних психологічних дослідженнях. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2017. № 2-3. С. 57-70.
36. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як факторстабілізації функціонування підприємства. *Україна:аспекти праці*. 2010. № 3. С. 39-42.
37. Козаченко Г. В., Лихолобов Е. А. Моделі аналізу організаційної поведінки. *Економіка і регіон*. 2015. № 5. С. 70-76.
38. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. К.: КНЕУ, 2009. 562с.
39. Левченко А.О. Методичні підходи до управління розвитком персоналу на підприємстві. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 7, ч. II - Кіровоград: КНТУ, 2005. С. 155-163.
40. Лепейко Т. І., Лукашев С. В., Миронова О. М. Організаційна поведінка: навч. посіб.; Харк. нац. екон. ун-т. Харків: Вид. ХНЕУ, 2013. 154 с.
41. Лихолобов Е.А. Організаційна поведінка: зміст та теоретичні основи. *Економіка. Менеджмент. Підприємництво: зб. наук. пр. Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. Вип. 17. Ч. I. Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2007. С. 256–261.
42. Мартиненко В. П. Економічний механізм управління стійким розвитком промислових підприємств. *Механізм регулювання економіки*. 2014. № 4. С. 191-200.
43. Марцінковська О. Атестація персоналу в ринкових умовах. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил*

України: зб. наук. праць каф. управління трудовимиресурсами і розміщення продуктивних сил Терноп. акад. нар. госп-ва. 2009. Вип. 9. С. 176-180.

44. Матрушко А. Є. Оцінка ефективності навчання персоналу. *Наукові праці. Економіка*. 2010. Випуск 132. С. 108-114.

45. Моторна І. Персонал як основний ресурс нової економіки – економіки знань. *Україна: аспекти праці*. Київ. 2015. №7. С.32-39.

46. Періг О., Скрипко Т.О. Організаційна культура сучасного підприємства як чинник підвищення його конкурентоспроможності. Електронний науковий вісник «Керівник.ІНФО». 2012. URL: <https://kerivnyk.info/2012/03/perig.html>.

47. Річна звітність емітента. URL: <https://www.stockworld.com.ua/en/analytics/emitent/template/9759/106>

48. Руда О. З. Організаційна поведінка сьогодні: практичне значення. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. 2013. Вип. 4. С. 160-171.

49. Туленков М. Організаційна поведінка у соціально-культурному дискурсі. *Культурологічна думка*. 2013. № 6. С. 149-152.

50. Характеристика діяльності підприємства. URL: https://www.academia.edu/36608648/%D0%9A%D1%83%D1%80%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0_%D0%A4%D0%9C

51. Характеристика підприємства ЗАТ «Одесакондитер». URL: <https://studfile.net/preview/6273692/page:23/>

52. Харчишина О. В. Використання методу багатомірного факторного аналізу в процесі діагностики організаційної культури підприємств харчової промисловості. *Економіка харчової промисловості*. 2011. № 3. С. 48-52.

53. Харчишина О. В. Методологічні аспекти діагностики організаційної культури підприємства. *Інноваційна економіка*. 2011. № 3. С. 126-129.

54. Smida. URL: <https://smida.gov.ua/db/prof/32833927>