

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Природничо-економічний факультет
Кафедра менеджменту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**«Управління використанням трудових ресурсів в сучасних
умовах**

Виконала: студентка 2 курсу Mg1-M22z групи
спеціальності 073 Менеджмент
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці
Любинська Олександра Олександрівна

Керівник: Лисак В. Ю., к. екон. н., доцент
Рецензент: Кушнір О. К., к. екон. н., доцент

Кам'янець-Подільський, 2023 р.

Зміст

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.....	8
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА	8
1.1. Сутність та структура трудових ресурсів підприємства.....	8
1.2. Методичні аспекти оцінки ефективності використання трудових ресурсів.....	15
1.3. Зарубіжний досвід управління трудовими ресурсами та його адаптація до вітчизняних умов	31
РОЗДІЛ 2.....	39
АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХРЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ЮВЕЛІР КАПІТАЛ».....	40
2.1 Техніко-економічна характеристика підприємства ТОВ «Ювелір Капітал».....	40
2.2 Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.....	45
2.3.Оцінка ефективності використання трудових ресурсів ТОВ «Ювелір капітал».....	50
РОЗДІЛ 3.....	55
ОСНОВНІ ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ	55
3.1. Вдосконалення системи управління трудовими ресурсами	55
3.2. Аудит діяльності персоналу як засіб забезпечення ефективної роботи трудова ресурсів	59
3.3. Сучасні тенденції цифрової трансформації управління персоналом ..	64
ВИСНОВКИ	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	72

ВСТУП

Актуальність дослідження. Однією з найактуальніших проблем у сучасному етапі економічного розвитку є ефективна управлінська діяльність з трудовими ресурсами підприємства. Значну увагу приділяють формалізації методів та процедур підбору персоналу, розробці наукових критеріїв їх оцінки, а також науковому підходу до аналізу потреб у керівництві персоналу та ідентифікації молодих та перспективних працівників. Демографічна ситуація в країні характеризується зменшенням чисельності населення, зайнятого на селі, збільшенням відтоку висококваліфікованих кадрів, наростанням міграційних процесів, погіршенням умов працевлаштування та прихованим безробіттям.

Тому проблема управління трудовими ресурсами є актуальною на даному етапі економічного розвитку, особливо в аспектах формування, розподілу та використання трудових ресурсів як головної продуктивної сили не тільки суспільства, але й кожного окремого підприємства. Оскільки саме від розвитку якісних характеристик трудових ресурсів залежатиме конкурентоспроможність підприємства та можливість впровадження інноваційних технологій.

У контексті розвитку суспільного виробництва і підвищення його ефективності ключову роль поруч із науково-технічним прогресом відіграють трудові ресурси. Без робочої сили неможливо забезпечити виробництво матеріальних благ, оскільки засоби виробництва, навіть найсучасніші, самі по собі не мають цінності і не здатні приносити економічний ефект. Високі економічні показники та ефективне використання складних машин і обладнання можливі лише за умови наявності досвідчених робітників і висококваліфікованих фахівців на підприємстві.

Саме персонал виступає основним елементом виробництва і ключовою продуктивною силою підприємства. Важливою особливістю персоналу є його роль як носія виробничих відносин і його громадський та соціально-

економічний зміст. Це обумовлює потребу у глибокому вивченні питань ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві.

Результати діяльності багатьох компаній та накопичений досвід їхньої роботи із персоналом підтверджують, що формування робочих колективів, ефективне управління трудовими ресурсами та забезпечення високої якості кадрового потенціалу є ключовими чинниками успішності виробництва та конкурентоспроможності продукції.

Саме тому тема даної дипломної роботи має особливу актуальність в умовах сучасного розвитку українського суспільства загалом і кожного суб'єкта господарювання зокрема. З цією метою, пропонується розглядати персонал підприємства як один із найважливіших аспектів його розвитку та підтримки конкурентоспроможності на ринку.

Великий внесок у розробку теоретичних та прикладних засад використання трудових ресурсів здійснили науковці, як от Балабанова Л.В., Буряк П.Ю., Ганза І.В., Данюк В.М., Єгоршин А.П., Єсінова Н.І., Качан Є.П., Махсма М.Б., Осовська Г.В., Петрова І. Л., Решміділова С.Л., Семикіна М. В., Тимош І.М., які в своїх працях докладно розглянули економічне значення, аспекти аналізу та управління трудовими ресурсами на підприємстві, надаючи особливу увагу використанню трудових ресурсів і персоналу. Окрім цього, автори, такі як Алексєєва Т.І., Бузецький І.Г., Замора О.І., Грішнова О. А., звертались до питань ефективного використання трудових ресурсів у своїх наукових роботах.

Проблема управління трудовими ресурсами є важливою умовою ефективного економічного розвитку, особливо в аспектах формування, розподілу та використання трудових ресурсів як головної продуктивної сили суспільства.

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають

велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

Ефективність системи управління трудовими ресурсами залежить від багатьох факторів, але найголовнішими з них є державна підтримка, вдосконалення існуючої системи соціальних гарантій, підвищення заробітної плати, гарантоване працевлаштування громадян.

Для будь-якого підприємства важливим об'єктом управління є трудові ресурси, які з різним ступенем ефективності використовуються для досягнення цілей фірми. Перед керівниками сучасних підприємств гостро стоїть потреба не тільки збереження але й розвитку трудових ресурсів, що допоможе підприємству покращувати фінансово-господарську діяльність.

В сучасних умовах управління трудовими ресурсами підприємства є визначальним для забезпечення ефективності господарювання і досягнення стабільних конкурентних переваг на ринку. Проблеми, пов'язані із пошуками шляхів удосконалення управління персоналом, завжди залишатимуться у центрі уваги науковців, оскільки людський ресурс організацій є основним чинником їх успішного і тривалого функціонування.

Людські ресурси є специфічними, оскільки їх можна практично безмежно розвивати, удосконалювати, підвищувати продуктивність праці. Крім того, варто зазначити, що існує безпосередня залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу країни, регіону, підприємства.

Об'єктом дослідження виступають трудові ресурси підприємства ТОВ "Ювелір Капітал".

Предметом дослідження є процес підвищення рівня ефективності використання цих трудових ресурсів.

Метою роботи є аналіз та виявлення шляхів ефективного використання трудових ресурсів на прикладі ТОВ "Ювелір Капітал".

Для досягнення поставлених цілей передбачено виконання наступних завдань:

- визначити сутність та структуру трудових ресурсів підприємства;
- обґрунтувати методичні аспекти оцінки ефективності використання трудових ресурсів;
- провести аналіз зарубіжного досвіду управління трудовими ресурсами та його адаптація до вітчизняних умов;
- надати опис господарської діяльності ТОВ "Ювелір Капітал";
- здійснити аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами;
- провести оцінку ефективності використання трудових ресурсів ТОВ "Ювелір Капітал";
- обґрунтувати аспекти вдосконалення системи управління трудовими ресурсами;
- визначити напрямки аудиту діяльності персоналу ;
- провести аналіз сучасних тенденцій цифрової трансформації управління персоналом.

Методи дослідження. При дослідженні існуючих процесів у сфері управління трудовими ресурсами організацій застосовано системний підхід як науковий метод пізнання. Використано також такий метод дослідження як узагальнення з метою виявлення типових рис і закономірностей, притаманних сучасним системам управління трудовими ресурсами. Інформаційною базою дослідження є навчально-методична література з управління трудовими ресурсами та персоналом, наукові статті, в яких розглядається зазначена проблематика, а також внутрішня документація досліджуваного підприємства.

Практична значимість обумовлюється можливістю впровадження заходів із удосконалення управління трудовими ресурсами підприємства а також застосування перелового як вітчизняного так і зарубіжного досвіду. Керівники підприємств можуть використовувати отримані результати дослідження для підвищення ефективності системи управління персоналом та вдосконалення якісних характеристик трудових ресурсів.

Апробація результатів дослідження. За результатами дослідження опублікована наукова стаття на тему «Сучасні тенденції цифрової трансформації управління персоналом». Шостий щорічний студентський круглий стіл «Правове регулювання цифрової економіки: правові інструменти, можливості та виклики», 21 листопада 2023 року, м. Київ.

Структура та обсяг роботи Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг основної частини кваліфікаційної роботи – 74 сторінок друкованого тексту. Робота містить 14 таблиць, 3 рисунки. Списоку використаних джерел.

ВИСНОВКИ

В роботі розглянуто теоретично-методичні аспекти використання трудових ресурсів, висвітлено теоретичні основи аналізу забезпеченості підприємства персоналом, узагальнено теоретичні аспекти а прикладі зарубіжних країн досвід та сучасну практику в сфері управління персоналом підприємств, що дозволяє сформулювати основні шляхи реформування системи управління персоналом.

1. На основі аналізу діяльності ТОВ «Ювелір капітал» виявлено, що за усіма показниками просліджується позитивна динаміка у 2022 році у порівнянні з 2021 і 2020 роками. За аналізований період збільшився обсяг виробленої продукції в натуральному виразі на 2069,6 тис. т., у вартісному – на 14487 тис. грн, відповідно приріст складає 17,17%. Покращилися фінансові показники діяльності ТОВ «Ювелір капітал» у 2022 році у порівнянні з 2020 р.: виручка від реалізації продукції (чистий дохід) зросла на 14396,5 тис. грн, або на 17,33%, а чистий прибуток зріс на 2376 тис. грн, або на 51,7%.

2. Було виявлено, що збільшення обсягів виробництва призвело до збільшення витрат підприємства. Так, загальні витрати на виробництво зросли на 9757,5 тис. грн, або на 14,28%, але темпи росту обсягів виробництва перевищують темпи росту обсягів витрат., витрати на 1 грн товарної продукції складають 79 коп. у 2022 році, що на 2 коп. менше за рівень 2020 року.

3. Аналіз використання персоналу було показав, що фактична чисельність робітників, фахівців і службовців у 2021 році зросла на 7 чол. У порівнянні з попереднім роком, а у 2022 році – на 13 чоловік здебільшого у зв'язку зі збільшенням чисельності робітників. У порівнянні з планом у 2022 році чисельність зменшилася на 1 чоловіка через зменшення планової чисельності на 2 службовців. Чисельність робітників з кожним роком зростала. Найбільша питома вага робітників в загальній чисельності

персоналу – 47,9%. Також у ТОВ «Ювелір капітал» достатня забезпеченість фахівцями, що відображається на якісній роботі підприємства, оскільки на підприємстві 25,15% спеціалістів - фахівців.

4. Позитивною тенденцією, яка свідчить про збільшення чисельності персоналу, є перевищення значення коефіцієнту обороту по прийому над коефіцієнтом обороту по вибуттю. У 2022 році прийняті працівники склали 10,8% від загальної чисельності, вибуло 3%. Окрім цього важливим є зменшення протягом років коефіцієнту плинності, тобто менше працівників звільнювалося за власним бажанням або через порушення трудової дисципліни. На відміну від цього збільшувався коефіцієнт постійності персоналу, так у 2021 – 2022 роках більше 90% працівників проробили весь рік на підприємстві.

5. За 2020 – 2022 роки збільшився фонд робочого часу працівників підприємства на 16266,6 годин у 2021 році і на 21331,5 годин у 2022 році у порівнянні з попереднім роком. Негативним фактором, який вплинув на фонд робочого часу, є кількість відпрацьованих днів, яка у 2022 році зменшилася, через що фонд робочого часу зменшився на 2638,6 годин. Найбільший вплив на збільшення фонду робочого часу робітників спричинило збільшення чисельності працівників у 2022 році у порівнянні з 2021, фонд робочого часу за рахунок цього чинника збільшився на 22183,2 години. Понадпланові втрати робочого часу викликані різними обставинами, а саме: додатковими відпустками з дозволу адміністрації (2-4 дні), захворюваннями робітників (до 12 робочих днів), простоями через несправність обладнання, через відсутність електроенергії (не більше 2 днів) протягом 2020 – 2022 років у ТОВ «Ювелір капітал». Корисний фонд робочого часу у 2022 році зменшився і складає 1673 години на 1 працівника, що менше за попередні роки.

6. Прибуток на одного працівника має тенденцію до зменшення до рівня 56,7 тис. грн. у 2021 році і збільшується до рівня 87,5 тис. грн. у 2022 році. На збільшення прибутку на одного працівника найбільший вплив вчинив такий фактор, як рентабельність продажів, навіть незначне

збільшення якої (в межах 1%) призводить до значного підвищення прибутку на 1 працівника у 2020 – 2022 роках у ТОВ «Ювелір капітал». У 2020 і 2022 році негативно вплинула на розмір прибутку питома вага реалізованої продукції в загальному випуску товарної продукції, а у 2021 році негативним фактором є зменшення середньорічного виробітку на 1 працівника підприємства.

7.В результаті аналізу було розраховано, що середньорічний виробіток у 2022 році більше за плановий і складає 591,9 тис. грн. на 1 працівника, а також воно більше за результати попередніх двох років, є характеризує підвищення ефективності використання персоналу у 2022 році. Значення середньоденного і середньочасового виробітку на 1 робітника ТОВ «Ювелір капітал» також перевищує планове значення. Значно збільшився середньорічний виробіток на 1 працівника у 2022 році на ТОВ «Ювелір капітал» за рахунок зміни частки робітників в загальній чисельності ПВП, тривалості робочого дня і середньогодинного виробітку. Через зміну кількості відпрацьованих днів виробіток зменшився на 5267 грн., але це не завадило відбутися загальному збільшенню середньорічного виробітку на 1 працівника на 26422 тис. грн. у 2020 році. У ТОВ «Ювелір капітал» відбулося зменшення питомої трудомісткості у 2022 році у порівнянні з минулим роком на 0,67 і з планом на 0,14 год на 1 тис. грн. товарної продукції.

8.До основних напрямів покращення показників ефективності використання трудових ресурсів відносяться такі, як: вивчення і впровадження передових прийомів і методів праці, удосконалення організації підбору, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; оптимізація режимів праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця; розвиток мотиваційного механізму, спрямованого на посилення почуття відповідальності працівника за результати своєї праці та всього колективу та інші.

8. Для поліпшення використання персоналу у ТОВ «Ювелір капітал» було запропоновано впровадження цифрових технологій, що сприятиме формуванню нових конкурентних переваг і допомагатиме підвищити ефективність управління персоналом, підвищенню рівня ефективності управління персоналом у відповідності з цілями підприємства, зростанню конкурентоспроможності підприємств та підвищенню їх ефективності та прибутковості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Григор'єва Л. О. Теоретичні аспекти ефективної зайнятості населення, Фінансова консультація. Формування ринкових відносин в Україні. К, 2002. Вип. 18. С. 125 – 128.
2. Економічна енциклопедія Акад. народ, госп-ва. К. : Вид-во «Центр», 2002. Т. 3. 952 с.
3. Жук М. Комерційні відносини України: розвиток експортного потенціалу Чернівці : Рута, 2004. 352 с.
4. Мікроекономіка і макроекономіка: С. Будаговська, О. Кілієвич, І. Луніна, [підруч. для студ. екон. спец.]: у 2 ч. К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2000. Ч. 1. 517 с.
5. Покрищук В., Перегудова Т. Підвищення економічної активності безробітного населення України Україна: аспекти праці. 2005. № 4. С. 18-21.
6. Петрос О. Трудові ресурси як наукова проблема та об'єкт управління Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2005. № 2. С. 394 – 400.
7. Чалий О. І., Лобза А.В. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку : монографія Дніпропетровський держ. фін. ек. ін-т. Дніпропетровськ, 2003. С. 92 – 96.
8. Романішин В.О. Ринок праці України: сучасний стан та перспективи. Актуальні проблеми економіки. 2019. №6. С.214-219.
9. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. 358с
10. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навчальний посібник. К.: Знання-Прес, 2015. 313 с.
11. Філософія управління персоналом: монографія / Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. та ін.; за ред. В.Г. Воронкової. Запоріжжя: ЗДІА, 2013. 472 с.

12. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В. М.Петюха. К.: КНЕУ, 2014. 398 с.

13. Енциклопедія «Вікіпедія» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Персонал>

14. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. Навчальний посібник. К.: Кондор, 2013. 224 с.

15. Балабанова Л.В., Сардак О.В., Управління персоналом: Навч. Посібник. К. : Професіонал, 2012. 512 с.

16. Грیشнова О. А., Василик А. В. Розвиток персоналу на підприємствах України як предмет соціально-трудова відносин. Вісник Технологічного університету Поділля. 2014. № 3. Т. 1. С. 45-53.

17. Данюк В. М. Визначення ефективності менеджменту персоналу. Социальноэкономические аспекты промышленной политики. Экономика и социология труда, менеджмент персонала : Сборник науч. Трудов НАН Украины. 2012. т. 4(1). С. 26–36. 79

18. Бузецький І. Г. Засади формування та ефективного використання персоналу машинобудівного підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2019. № 6. Т. 2. с. 91-96.

19. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці: навчальний посібник. Кіровоград : Поліграф-Терція, 2016. 226 с.

20. Петрова І. Л. Управління персоналом в процесі організаційних перетворень. Формування ринкової економіки : Зб. наук. праць. Спец. випуск. Управління людськими ресурсами : проблеми теорії та практики. т. 1, ч. II. К. : КНЕУ, 2017. С. 646–655.

21. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. Кіровоград: ПВЦ “Мавік”, 2001. 224 с.

22. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник, 2-ге вид. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2015. 188 с.
23. Тимош І.М. Економіка праці: Навчальний посібник. Тернопіль: Астон, 2016. 347 с.
24. Козак П.З. Зарубіжний досвід управління персоналом у контексті успішної професійної адаптації працівників Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.8. – С. 392-398.
25. Минчинська І. В., Дерев'янка В.М. Персонал як визначальна складова забезпечення конкурентоспроможності підприємства Економічний аналіз : зб. наук. праць Тернопільський національний економічний університет. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету „Економічна думка”, 2013. – Том 14. – № 3. – С. 148–161.
26. Козак П.З. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.8. – С. 392-398.
27. Економіка підприємства: підручник (за ред. И.М. Петровича. – 2-ге вид. виправл. – Львів: "Магнолія", 2008. -580 с.
28. Балабанова Л.Б., Сардак О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник: ДонНУЕТ, 2006. – 471 с.
29. Економіка підприємства: підручник (за ред.С.Ф. Покропівний – Вид. 3-те без змін К.:КНЕУ, 2009. – 528 с.
30. Жуков О.Л. Аудит людських ресурсів організації: [навч. посіб.] М.: МІК, 2010. - 256 с.
31. Одегов Ю.Г., Ніконова Т.В. Аудит та контролінг персоналу: [навч. посіб.] М.: Іспит, 2004. - 544 с.
32. Колесник О.М. Понятійно-категорійний апарат аудиту персоналу Управління розвитком. 2014. № 11. -С. 10–12 Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2014_11_6.

33. Лебединська О.С. Особливості технології проведення аудиту персоналу на підприємстві Бізнес Інформ. 2014. № 11. – С. 323–327 Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_11_56

34. Длугопольська Т.І., Гук Ю.В. Цифрова трансформація у сфері hr: напрями, проблеми та можливості. Причорноморські економічні студії. 2021. №62. С. 13-18.

35. Управління персоналом в умовах цифрової економіки. URL: <http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/4371/Upravlinnia%20personalom%20v%20umovakh%20t>

36. Stavyt'skyu A. Testing the fruitfulness of the institutional environment for the development of innovative entrepreneurial universities in Ukraine et al. Problems and Perspectives in Management. 2019. Vol. 17. Issue 4. P. 274–288.

37. Using blockchain technology for boost cyber security / A. Farion et al. 9th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (5–7 June 2019). Ceske Budejovice, Czech Republic, 2019. P. 452–455.

38. Бей Г.В., Серета Г.В. Трансформація HR-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. Економіка і організація управління. 2019. № 2(34). С. 93–101.

39. Січкаренко К.О. Цифровізація як фактор змін у міжнародних економічних відносинах. Приазовський економічний вісник. 2018. Вип. 3. С. 30–34.

40. Писаревська Г.І. Тенденції розвитку використання Digital технологій в управлінні персоналом. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2021. № 41. –С. 54-60.

41. Колобердянко І.І., Метельська Н.С. Інноваційні зрушення у сфері управління персоналом в умовах глобальної економіки. Економіка і суспільство. 2018. № 19. С. 63-68

42. Кравчук О.І. Цифрова компетентність менеджера з персоналу. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2018. № 1. С. 172-191.

43.Калачевська Л.І., Найда К.О. Ефективність управління персоналом агропідприємств в умовах системної кризи. Ефективна економіка. 2021. №10. С. 68-74.

44. Жуковська В.М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2017. № 2. С. 13–17

45.Краус Н.М., Голобородько О.П., Краус К.М. Цифрова економіка: тренди та перспективи авангардного характеру розвитку. Ефективна економіка. 2018. № 1. С. 54-62.