

**ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»**

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Тимошенко Олег Валентинович

КУРСОВА РОБОТА

**ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ ТА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ НА
ПІДПРИЄМСТВІ**

Навчальна дисципліна	<u>Управління персоналом</u> назва навчальної дисципліни
Ступінь освіти	<u>бакалавр</u> фаховий молодший бакалавр, молодший бакалавр, бакалавр
Галузь знань	<u>07 Управління та адміністрування</u> шифр і назва галузі знань
Спеціальність	<u>073 Менеджмент</u> код і найменування спеціальності
Освітньо-професійна програма	<u>Торговельний менеджмент</u> назва освітньо-професійної програми
Академічна група	<u>МБ-22</u> назва академічної групи

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ

Керівник: Курилова Наталія Михайлівна, викладач циклової комісії економіки, управління та адміністрування, спеціаліст вищої категорії

Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.


Здобувач


_____ підпис здобувача


Тимошенко О. В.
ПІБ здобувача

Підсумкова оцінка: 70 (балів)

Члени комісії з захисту:


_____ (підпис)

К. Д. Гурова


_____ (підпис)

Н. М. Курилова

ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Тимошенко Олег Валентинович

ЗАВДАННЯ НА КУРСОВУ РОБОТУ


Навчальна дисципліна	<u>Управління персоналом</u>
Тема роботи	<u>Організація навчання та підготовки кадрів на підприємстві</u>
Термін подання завершеної роботи	<u>06.06.2025 р.</u>

Графік виконання роботи

Назва етапів виконання або структурних елементів роботи	Дата закінчення
Вибір та затвердження теми	03.03 – 10.03.2025
Добір та аналіз літератури за обраною темою	11.03 – 17.03.2025
Складання плану курсової роботи	18.03 – 24.03.2025
Написання вступу та I розділу	25.03 – 25.03.2025
Написання розрахункової частини (II розділ) курсової роботи	29.04 – 16.05.2025
Написання висновків та пропозицій, оформлення курсової роботи	19.05 – 23.05.2025
Подання курсової роботи керівнику для рецензування (для рекомендації до захисту)	26.05 – 06.06.2025
Захист курсової роботи	09.06 – 13.06.2025

Завдання видав

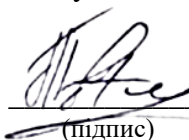
Керівник, викладач


Н. М. Курилова
(підпис)

«09» березня 2025 р.

Завдання отримав

Здобувач


О. В. Тимошенко
(підпис)

«09» березня 2025 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	5
Розділ 1 1. Теоретичні аспекти організації навчання і підготовки кадрів на підприємстві.....	7
1.1 Сутність та принципи організації системи навчання і підготовки кадрів на підприємстві	7
1.2 Характеристика етапів управління системою навчання і підготовки кадрів на підприємстві	11
Розділ 2. Практична частина.....	14
Висновки.....	21
Список використаних джерел.....	22

ВСТУП

Сучасні вимоги до навчання персоналу передбачають постійне оновлення, розширення та поглиблення знань працівників різних рівнів – від виконавців до керівників. Система професійного навчання відіграє ключову роль у кадровому менеджменті, зокрема у прийнятті стратегічних рішень щодо розподілу компетенцій, формування кадрового резерву, ротації працівників, організації проектних груп та оцінки ефективності використання людських ресурсів.

Зростаюча важливість навчання для успішного функціонування організацій та розширення потреб у цьому напрямі протягом останніх десятиліть призвели до того, що провідні компанії зосередилися на підвищенні кваліфікації своїх співробітників. Освіта та розвиток кадрів стали однією з основних функцій управління персоналом, а витрати на навчання – однією з найбільших статей корпоративного бюджету після заробітної плати. Це пояснюється тим, що багато організацій переглянули свої підходи до кадрової політики відповідно до сучасних управлінських тенденцій. Вони стали розглядати знання та кваліфікацію працівників як стратегічний ресурс, що приносить прибуток, а інвестиції в навчання – як важливий елемент довгострокового розвитку.

Актуальність цієї теми обумовлена необхідністю висококваліфікованих кадрів для успішного ведення бізнесу на всіх рівнях – від окремих підприємств до загальноекономічної системи. Саме тому питання навчання та підготовки персоналу є одним із ключових у сучасному менеджменті.

Мета курсової роботи полягає в дослідженні основних принципів організації навчання і підготовки кадрів на підприємстві.

Мета роботи передбачає виконання таких завдань:

- визначити сутність та принципи організації системи навчання і підготовки кадрів на підприємстві;
- охарактеризувати етапи управління системою навчання і підготовки кадрів на підприємстві;
- провести розрахунки практичної частини.

Об'єктом дослідження курсової роботи є система навчання і підготовки кадрів на підприємстві.

Предмет дослідження – принципи організації системи навчання і підготовки кадрів на підприємстві.

При написанні курсової роботи використовувалися такі методи: теоретичний та порівняльний аналіз.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ І ПІДГОТОВКИ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1 Сутність та принципи організації системи навчання і підготовки кадрів на підприємстві

Розвиток технологій та науковий прогрес постійно змінюють вимоги до знань, навичок і виробничих процесів, що зумовлює необхідність їх оновлення. Чим швидше відбуваються зміни у певній сфері, тим швидше виникає потреба в нових компетенціях, спеціалістах та інноваційних методах роботи.

Навчання персоналу є безперервним процесом, спрямованим на підготовку фахівців до професійної та соціальної діяльності. Оскільки науково-технічний прогрес охоплює всі аспекти виробничої та соціальної сфери, він вимагає систематичного підвищення кваліфікації працівників. У зв'язку з цим підприємствам необхідно організувати постійне навчання та перекваліфікацію кадрів, що допомагає адаптуватися до нових ринкових механізмів, змін у соціальному середовищі та технологічних нововведень [1].

Для визначення потреби у навчанні персоналу зазвичай використовуються стратегічні плани розвитку компанії, результати оцінки ефективності працівників, а також програми професійного розвитку, що орієнтовані на безперервне вдосконалення компетенцій співробітників та формування кадрового резерву.

Ключовими критеріями оцінки персоналу виступають практичний досвід, стаж роботи та рівень освіти. Відповідність цих показників потребам організації, а також реалізація стратегічних ініціатив у сфері розвитку кадрів—зона відповідальності кадрових служб, або сучасною термінологією—HR-відділу.

Важливим аспектом управління персоналом є планування кар'єрного розвитку працівників у межах компанії, їхня перепідготовка, створення резерву для управлінських позицій та постійне підвищення кваліфікації. Ці заходи

забезпечують стабільне функціонування організації та сприяють її довгостроковому зростанню.

Процес навчання персоналу є систематичною та організованою діяльністю, спрямованою на освоєння нових знань, навичок і методів ефективної комунікації. Він здійснюється під керівництвом досвідчених наставників, експертів і керівників, що допомагають співробітникам успішно адаптуватися до змін і підвищити свою професійну компетентність.

Основні напрями навчання персоналу включають [2]:

1. Знання – теоретичні, методичні та практичні аспекти, необхідні для успішного виконання професійних обов'язків.

2. Вміння – здатність застосовувати знання у межах конкретного робочого місця відповідно до функціональних обов'язків.

3. Навички – освоєння практичних дій та вироблення свідомого самоконтролю у робочому процесі.

4. Методи комунікації – розвиток поведінкових стратегій, які відповідають професійним вимогам і сприяють ефективній взаємодії у трудовому колективі.

Навчання персоналу є важливим як для працівників, так і для роботодавців, проте їхні цілі можуть відрізнятися.

Роботодавець прагне [3]:

1. Розвивати управлінський кадровий потенціал.

2. Забезпечувати оновлення та вдосконалення кадрового складу.

3. Адаптувати персонал до змін у організаційному середовищі.

4. Впроваджувати сучасні методи та технологічні нововведення.

Працівник зацікавлений у:

1. Підтримці та підвищенні кваліфікації.

2. Покращенні професійних компетенцій та освоєнні нових знань.

3. Розвитку навичок планування та ефективного управління виробничими процесами.

Професійне навчання – це цілеспрямований процес передачі знань і навичок між співробітниками, що забезпечує їхнє постійне вдосконалення.

Необхідність регулярного навчання підтверджується низкою важливих факторів: впровадження новітніх технологій і технічних рішень; виробництво сучасної продукції, що відповідає актуальним запитам ринку; розширення можливостей комунікації та співпраці; зростаюча конкуренція між компаніями та країнами; активний розвиток цифрових технологій; інтеграція нових працівників у робочі процеси [4].

Навчання персоналу починається з аналізу потреб компанії та її співробітників. Для цього оцінюється рівень професійної підготовки, порівнюється фактичний стан із необхідними компетенціями, після чого формується відповідна навчальна програма. Важливими складовими цього процесу є визначення цілей навчання та розробка критеріїв оцінки його ефективності.

Інвестування у підвищення кваліфікації працівників розглядається компанією як довгостроковий внесок у продуктивність. Витрати на навчання – це не лише фінансові вкладення, а й затрати часу та ресурсів, тому організації очікують від працівників відповідного результату у вигляді підвищення їхніх навичок та ефективності роботи [4].

Процес визначення потреби у професійному навчанні вимагає спільної участі HR-фахівців, керівників та самих співробітників. Кожна сторона має власне бачення пріоритетів у розвитку персоналу. Основні критерії, що враховуються: індивідуальний план розвитку; результати оцінювання та атестації; стратегічні цілі компанії; запити та бажання працівників.

Організоване навчання сприяє вдосконаленню професійних навичок як рядових співробітників, так і керівників. У сучасному управлінні персоналом використовуються два підходи до навчального процесу: стратегічний – орієнтований на довгострокові плани розвитку; оперативний – спрямований на швидке реагування на актуальні потреби [5].

У процесі організації навчання персоналу слід розрізняти внутрішні та зовнішні форми навчання. Вибір між проведенням навчання безпосередньо в

компанії та залученням спеціалізованих навчальних установ залежить від багатьох факторів і не завжди є очевидним.

Внутрішнє навчання дає змогу компанії контролювати структуру та зміст програм, оперативно коригуючи методи навчання у разі потреби. Це дозволяє адаптувати навчальний процес відповідно до специфіки діяльності підприємства [5].

Зовнішнє навчання, навпаки, може бути більш ефективним, якщо його програма тісно пов'язана з цілями організації та забезпечує працівників актуальними знаннями. Після проходження такого навчання можливі певні зміни у робочих процесах: працівникам можуть доручати складніші завдання або нові проекти, що дає змогу оцінити ефективність отриманих знань та їхнє застосування на практиці [5].

Оскільки зовнішнє навчання потребує значних фінансових витрат, компанії зазвичай проводять його для керівників середньої та вищої ланки, а також для працівників, які входять до кадрового резерву.

Окрім традиційних методів навчання, сьогодні активно застосовуються такі форми, як: модульне навчання, що передбачає структуроване засвоєння матеріалу частинами; дистанційне навчання, яке забезпечує доступ до знань без фізичної присутності у навчальних закладах; мультимедійне навчання, що використовує інтерактивні технології для засвоєння інформації; комбіноване навчання, яке поєднує кілька підходів для максимальної ефективності.

Новачкам найбільш комфортною буде модульна система навчання, оскільки вона складається з окремих тематичних блоків. Такий формат дозволяє включитися в освітній процес на будь-якому етапі та поступово освоювати необхідний матеріал. Крім того, модульний підхід може ефективно поєднуватися з дистанційним навчанням, що забезпечує гнучкість, адаптацію до індивідуальних потреб слухачів та мобільність у засвоєнні знань [2].

Для забезпечення рентабельності модульного навчання важливо здійснювати регулярний набір учасників, що не завжди можливо для всіх організацій. Водночас цей формат особливо ефективний для масових професій,

які мають високий попит на ринку праці. Він чудово підходить для представників таких сфер, як продажі, кулінарія, транспортні перевезення, логістика та адміністративне управління.

Дистанційний метод навчання базується на використанні сучасних інформаційних технологій, які дозволяють здобувати знання без фізичного контакту між викладачем і студентом. Такий формат є оптимальним для фахівців, яким необхідна гнучкість у навчанні та можливість освоювати матеріал у зручний для них час [6].

Підвищення рівня кваліфікації персоналу та його професійна підготовка є критично важливими факторами для досягнення стратегічних цілей компанії. Освітні програми сприяють не лише передачі нових знань і навичок, необхідних у роботі, але й забезпечують співробітників актуальною інформацією про стан справ у компанії. Вони також сприяють формуванню розуміння напрямів розвитку організації, її перспектив та ключових стратегічних завдань, що, у свою чергу, підвищує рівень мотивації працівників.

1.2 Характеристика етапів управління системою навчання і підготовки кадрів на підприємстві

Одним із ключових завдань керівника компанії є розвиток професійних компетенцій співробітників. Регулярне навчання та підвищення кваліфікації персоналу сприяють ефективній роботі всіх структурних підрозділів, а також зміцненню корпоративної культури та формуванню згуртованого колективу.

Рівень продуктивності праці безпосередньо залежить від рівня підготовки співробітників, оскільки їхня професійна майстерність дозволяє реалізувати потенціал кожного фахівця та максимально ефективно використовувати його навички у робочому процесі.

Готовність організації приймати працівників із поточними навичками та забезпечувати їх необхідними компетенціями для майбутньої діяльності є показником успішного впровадження програми навчання. Вкладаючи ресурси у

розвиток персоналу, компанія отримує суттєву економічну вигоду, оскільки підвищення кваліфікації працівників безпосередньо сприяє зростанню її прибутковості.

Розвиток професійних навичок співробітників сприяє зростанню їхньої цінності для компанії. Усвідомлення власної значущості та ефективності підвищує внутрішню мотивацію працівників, а також зміцнює їхню впевненість у своїх силах, що позитивно впливає на робочий процес.

Важливим аспектом є почуття задоволеності від виконаної роботи, яке формується завдяки розумінню власної ролі в організації. Саме це сприяє підвищенню залученості працівників і їхньої продуктивності.

Навчання та підвищення кваліфікації персоналу дають можливість компанії досягати значних результатів у різних сферах організаційного розвитку, зокрема [7-9]:

- зростання продуктивності праці за рахунок більшої компетентності співробітників;
- підвищення якості товарів і послуг, що забезпечує більшу задоволеність клієнтів;
- стимулювання мотивації працівників, що сприяє ефективнішій роботі;
- зміцнення командної взаємодії, оскільки кожен працівник удосконалює свої компетенції;
- зменшення плинності кадрів, що забезпечує стабільність персоналу;
- підвищення лояльності клієнтів через позитивний імідж компанії серед її працівників;
- зростання рівня задоволеності співробітників, що позитивно впливає на корпоративну культуру;
- формування довгострокової лояльності працівників через їхню професійну реалізацію;
- збільшення прибутковості компанії завдяки ефективному використанню ресурсів;
- оптимізація витрат, що знижує фінансові ризики;

– розвиток сприятливого корпоративного середовища, що створює комфортні умови для роботи.

Якість навчального процесу значною мірою залежить від робочої атмосфери, у якій перебуває персонал. Оскільки ефективність навчання визначається змінами у поведінці працівника, важливо, щоб він був упевнений у цінності отриманих навичок та їхньому практичному застосуванні. Якщо нові компетенції не будуть належним чином оцінені, співробітник може повернутися до звичних методів роботи, не впроваджуючи змін [10].

Створення сприятливого навчального середовища є прямою відповідальністю керівника. Важливим аспектом є демонстрація власної готовності до розвитку: якщо керівник сам активно долучається до навчального процесу, це мотивує команду до вдосконалення. Його приклад стає стимулом для інших працівників до саморозвитку та підвищення кваліфікації.

Деякі управлінці вважають, що замість систематичного навчання варто одразу наймати висококваліфікованих спеціалістів і тим самим уникати витрат на їхнє навчання. Однак досвід показує, що такий підхід є помилковим. Спочатку продуктивність таких фахівців може бути високою, але без постійного розвитку вона поступово знижується. Відсутність можливостей для професійного зростання також може призвести до втрати мотивації та бажання залишатися у компанії, що негативно позначається на загальній ефективності роботи колективу.

У сучасних умовах ключовим ресурсом для досягнення високих фінансових показників та забезпечення якісних послуг і продуктів є кадровий потенціал компанії. Співробітники, які працюють як згуртована, надійна команда, здатні ефективно вирішувати завдання та долати труднощі, відіграють вирішальну роль у розвитку організації.

Формування такої команди можливе лише за умови впровадження системного та прогресивного навчального процесу, який забезпечує безперервне підвищення кваліфікації персоналу та розвиток його професійних компетенцій.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

Завдання 1

Служба управління персоналом підприємства включає кілька функціональних підсистем. Середньооблікова чисельність працівників – 3200 чол. Корисний фонд робочого часу одного працівника – 1830 годин у рік. Коефіцієнт додаткових витрат часу, не врахованих у плановій трудомісткості, – 1,15. Річна трудомісткість функцій для кожної підсистеми служби керування персоналом, складає:

1. Наймання, відбору й обліку персоналу – 10405 чол.-год.;
2. Розвитку персоналу – 7120 чол.-год.;
3. Планування й маркетингу персоналу – 12500 чол.-год.;
4. Розробки коштів стимулювання праці й мотивації – 9110 чол.-год.;
5. Трудових відносин – 4107 чол.-год.;
6. Умов праці – 5110 чол.-год.;
7. Соціальної інфраструктури – 10270 чол.-год.;
8. Юридичних послуг – 1060 чол.-год.

Розрахувати планову чисельність працівників служби персоналу та чисельність персоналу кожної підсистеми служби управління персоналом.

Розрахунок:

1. Планова чисельність підприємства:

$$Ч_{пл} = \frac{\Sigma \text{річної трудомісткості функцій} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$Ч_{пл} = \frac{\Sigma(10405+7120+12500+9110+4107+5110+10270+1060) \cdot 1,15}{1830} = 37,5 \approx 38 \text{ чол.}$$

2. Чисельність персоналу кожної підсистеми служби управління персоналом:

Для підсистеми 1- наймання, відбору й обліку персоналу:

$$\mathcal{U}_{\text{н.в.о.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 1} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{U}_{\text{н.в.о.}} = \frac{10405 \cdot 1,15}{1830} = 6,5 \approx 7 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 2 – розвитку персоналу:

$$\mathcal{U}_{\text{р.п.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 2} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{U}_{\text{р.п.}} = \frac{7120 \cdot 1,15}{1830} = 4,5 \approx 5 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 3 – планування й маркетингу персоналу:

$$\mathcal{U}_{\text{ч.м.п.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 3} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{U}_{\text{ч.м.п.}} = \frac{12500 \cdot 1,15}{1830} = 7,8 \approx 8 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 4 – розробки коштів стимулювання праці й мотивації:

$$\mathcal{U}_{\text{р.к.с.п.м.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 4} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{U}_{\text{р.к.с.п.м.}} = \frac{9110 \cdot 1,15}{1830} = 5,7 \approx 6 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 5 – трудових відносин:

$$\mathcal{U}_{\text{тр.в.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 5} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{C}_{\text{тр.в.}} = \frac{4107 \cdot 1,15}{1830} = 2,6 \approx 3 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 6 – умов праці:

$$\mathcal{C}_{\text{ум.п.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 6} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{C}_{\text{ум.п.}} = \frac{5110 \cdot 1,15}{1830} = 3,2 \approx 3 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 7 – соціальної інфраструктури:

$$\mathcal{C}_{\text{с.і.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 7} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{C}_{\text{с.і.}} = \frac{10270 \cdot 1,15}{1830} = 6,5 \approx 7 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 8 – юридичних послуг:

$$\mathcal{C}_{\text{юр.п.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 8} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{C}_{\text{юр.п.}} = \frac{1060 \cdot 1,15}{1830} = 0,66 \approx 1 \text{ чол.}$$

Завдання 2

У звітному році обсяг випуску продукції становив 840000 грн., а середньоспискова чисельність персоналу – 140 чол. У плановому році обсяг продукції передбачається збільшити на 5%, продуктивність праці одного працівника теж збільшиться на 8%. Визначити, як зміниться облікова чисельність працюючих.

Розрахунок:

1. Визначаємо продуктивність праці на одного працівника у звітному році:

$$\text{ПП}_{\text{ЗВ}} = \frac{\text{обсяг випуску продукції}}{\text{середньоспискова чисельність персоналу}}$$

$$\text{ПП}_{\text{ЗВ}} = \frac{840000}{140} = 6000 \text{ грн/чол}$$

2. Визначаємо продуктивність праці на одного працівника у плановому році:

$$\text{ПП}_{\text{ПЛ}} = \text{продуктивність праці на одного працівника у звітному році} \cdot 1,08$$

$$\text{ПП}_{\text{ПЛ}} = 6000 \cdot 1,08 = 6480 \text{ грн/чол}$$

3. Визначаємо обсяг продукції у плановому році:

$$\text{ОП}_{\text{ПЛ}} = \text{обсяг випуску продукції} \cdot 1,05$$

$$\text{ОП}_{\text{ПЛ}} = 840000 \cdot 1,05 = 882000 \text{ грн}$$

4. Облікова чисельність у плановому році:

$$\text{Ч}_o = \frac{\text{обсяг продукції у плановому році}}{\text{продуктивність праці на одного працівника у плановому році}}$$

$$\text{Ч}_o = \frac{882000}{6480} = 136,1 \approx 136 \text{ чол.}$$

Завдання 3

У базовому році підприємство виробило продукції на 2400 тис. грн. Чисельність персоналу становило 240 чол. У планованому році план виробництва продукції збільшився на 5%. Чисельність персоналу скоротилася на 10 чол. Визначити ріст продуктивності праці в плановому році.

Розрахунок:

1. Визначаємо рівень продуктивності праці в базовому році:

$$\frac{\text{Обсяг продукції}}{\text{Чисельність персоналу}} = \frac{2400000}{240} = 10000 \text{ грн/чол.}$$

2. Визначаємо плановий об'єм виробництва:

$$\text{Обсяг продукції} \cdot 1,05 = 2400 \cdot 1,05 = 2520 \text{ тис.грн}$$

3. Визначаємо чисельність персоналу при збереженні базової продуктивності праці:

$$\frac{\text{Плановий об'єм виробництва}}{\text{Рівень продуктивності праці в базовому році}} = \frac{2520000}{10000} = 252 \text{ чол.}$$

4. Визначаємо приріст продуктивності праці:

Кількість персоналу, що скоротилася / (Чисельність персоналу при збереженні базової продуктивності праці – Кількість персоналу, що скоротилася) · 100 % = $10 / (252 - 10) \cdot 100 = 4,13 \%$

Завдання 4

Розрахувати суму заробітної плати начальнику цеху, якщо коефіцієнт співвідношення його посадового окладу до мінімальної заробітної плати – 1,5; розмір премії за виконання виробничої програми за всіма показниками – 10 %, надбавка за професійну майстерність 5 %. Місячний оклад – 15000 грн.

Розрахунок розміру заробітної плати начальника:

$\text{ЗП} = (\text{Місячний оклад} \cdot \text{коефіцієнт співвідношення посадового окладу}) \cdot (1 + \text{розмір премії} + \text{надбавка за професійну майстерність})$

$$\text{ЗП} = (15000 \cdot 1,5) \cdot (1 + 0,1 + 0,05) = 25875 \text{ грн}$$

Завдання 5

Населення міста налічує 495 тис осіб, з яких 71 % знаходяться у віці 15-70 років. Розрахуйте рівень економічної активності населення міста і рівень

безробіття, якщо зі 116,7 тис. незайнятих осіб цієї вікової категорії дослідженням домогосподарств виявлено 21,2 тис. безробітних.

Розрахунок:

1. Чисельність економічно активного населення:

$Ч_{\text{акт}} = \text{Населення міста} \cdot \% \text{ знаходяться у віці 15–70 років} - \text{незайняті особи}$
 + кількість безробітних

$$Ч_{\text{акт}} = 495 \cdot 0,71 - 116,7 + 21,2 = 255,95 \text{ тис.чол.}$$

2. Рівень економічної активності

$$P_{\text{ек.акт.}} = \frac{\text{Чисельність економічно активного населення}}{\text{Населення міста} \cdot \% \text{ знаходяться у віці 15–70 років}} \cdot 100 \%$$

$$P_{\text{ек.акт.}} = \frac{255,95}{495 \cdot 0,71} \cdot 100 \% = 72,83 \%$$

3. Рівень безробіття:

$$P_{\text{б}} = \frac{\text{Кількість безробітних}}{\text{Чисельність економічно активного населення}} \cdot 100\%$$

$$P_{\text{б}} = \frac{21,2}{255,95} \cdot 100 = 8,28 \%$$

Завдання 6

На кінець звітної періоду чисельність безробітних в районі за тривалістю безробіття розподілялась таким чином:

1. 2 місяці без роботи – 2110 осіб,
2. 3 місяці без роботи – 1760 осіб,
3. 6 місяців без роботи – 2420 осіб,
4. 8 місяців без роботи – 1470 осіб.

Розрахуйте середню тривалість безробіття в районі.

Розрахунок середньої тривалісті безробіття в районі:

$$B_{\text{сер}} = \frac{\sum \text{кількість місяців } n \cdot \text{кількість безробітних осіб } n}{\sum \text{кількість безробітних осіб}}$$

$$B_{\text{сер}} = \frac{(2 \cdot 2110 + 3 \cdot 1760 + 6 \cdot 2420 + 8 \cdot 1470)}{(2110 + 1760 + 2420 + 1470)} = 4,61 \text{ міс.}$$

Завдання 7

Протягом року номінальна заробітна плата підвищилась на 10 %. Ставка прибуткового податку на заробітну плату знизилась на 3 %, а зростання цін на споживчі товари становило 8,7 %. Визначити індекс зростання номінальної заробітної плати, зміну реальної заробітної плати за рахунок зниження прибуткового податку та за рахунок зростання цін на товари.

Розрахунок:

1. Визначаємо індекс зростання номінальної заробітної плати:

$$\frac{100 + \% \text{ підвищення ЗП}}{100} = \frac{100 + 10}{100} = 1,1 \%$$

2. Визначаємо зростання реальної заробітної плати за рахунок зниження прибуткового податку:

$$\frac{\text{Індекс зростання номінальної ЗП}}{(100 - \text{Ставка прибуткового податку})} = \frac{1,1}{(100 - 3)} = 0,00113$$

3. Визначаємо зниження реальної заробітної плати за рахунок зростання цін на товари:

$$\frac{\text{Зростання реальної ЗП}}{\% \text{ зростання цін на споживчі товари}} = \frac{10}{8,7} = 1,15$$

ВИСНОВКИ

Процес навчання персоналу відіграє ключову роль у розвитку компанії незалежно від рівня досвіду співробітників. У конкурентному середовищі важливо підтримувати високий рівень підготовки фахівців, адже це безпосередньо впливає на ефективність організації.

Сучасні ринки характеризуються приблизно однаковою якістю товарів і послуг, тому головною перевагою компанії стає високий рівень сервісу, який забезпечують її працівники. Для успішного запуску нових продуктів та послуг необхідна згуртована команда, здатна оперативно реагувати на виклики та працювати злагоджено. Такі колективи формуються завдяки корпоративній культурі, яка, у свою чергу, залежить від систематичного навчання персоналу.

Незалежно від часу появи, усі методи навчання залишаються актуальними, і компанії можуть обирати найефективніші з них залежно від власних потреб. Важливо не лише застосовувати певні моделі навчання, а й коригувати їх відповідно до змін у структурі організації.

Одним із найважливіших етапів освітнього процесу є оцінка його ефективності. Незалежно від обраного формату навчання, необхідно регулярно аналізувати його результативність та вносити коригування в разі недостатньої ефективності.

Ретельно розроблена навчальна програма, яка узгоджується зі стратегічними цілями компанії, сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню рівня плинності кадрів та збільшенню прибутку. Інвестиції в навчання персоналу є економічно обґрунтованими, оскільки з часом вони дають значну віддачу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Столярук Х. С., Харенко М. О. Аналіз проблем пошуку та залучення персоналу організації. *Бізнес-інформ*. 2020. № 6. С. 319–328.
2. Хмелевський Д. О. Сучасні аспекти та стратегії розвитку бізнесу. *Економіка та держава*. 2021. № 12. С. 135–138.
3. Чернишова Л. І. Сучасний погляд на прелімінаринг як ефективну технологію підбору персоналу. *Економіка. Фінанси. Право*. 2020. № 5/2. С. 16–20
4. Герчанівська С. В., Стемковська І. В. Управління персоналом підприємств в сучасних умовах. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2021. Т.2. №2. С. 200–211.
5. Дергалюк Б. В., Дужак В. В. Кадрова політика підприємства у кризових умовах господарювання. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2023 № 44(48). URL:<https://ev.fmm.kpi.ua/article/view/278600> (дата звернення 10.05.2025 р.).
6. Дзямулич М. І. Оцінка ефективності управління персоналом підприємства в умовах сталого розвитку. *Економічні науки. Серія : Регіональна економіка*. 2020. Вип. 17. С. 82–88.
7. HR-менеджмент : навч. посіб. / укладачі: Сочинська-Сибірцева І. М., Доренська А. О., Тушевська Т. В. Кропивницький : ЦНТУ. 2022. 278 с.
8. Лисіч М. Методи управління - сутність та характеристика. *Розвиток форм і методів сучасного менеджменту в умовах глобалізації: Матеріали 11-ї 91 Всеукраїнської наук.-практ. конф.* Дніпро, 8-9.11.2023 р. : тези доповідей. Дніпро : Поліграфічний відділ ДДАЕУ. 2023. С. 47.
9. Чернобай Л. І. Організаційна культура підприємства: сутнісна характеристика та структурні елементи. *Ефективна економіка*. 2022. № 11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2022_11_39 (дата звернення 20.05.2025 р.).

10. Тутова А.С. Роль і місце економічного стимулювання топменеджерів у діяльності підприємства. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2020. № 2. С. 93-85.