**ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж**

**Державного торговельно-економічного університету»**

**Циклова комісія економіки, управління та адміністрування**

Полушкіна Аріна Олександрівна

**КУрсова робота**

**Система роботи з персоналом підприємства**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Навчальна дисципліна |  | Управління персоналом |
|  |  | назва навчальної дисципліни |
| Ступінь освіти |  | бакалавр |
|  |  | фаховий молодший бакалавр, молодший бакалавр, бакалавр |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Галузь знань |  | 07 Управління та адміністрування |
|  |  | шифр і назва галузі знань |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Спеціальність |  | 073 Менеджмент |
|  |  | код і найменування спеціальності |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Освітньо-професійна програма |  | Торговельний менеджмент |
|  |  | назва освітньо-професійної програми |
| Академічна група |  | МБ-21 |
|  |  | назва академічної групи |

Харків, 2024

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Керівник: |  | Блиндюк Роман Васильович, викладач циклової комісії економіки, управління та адміністрування, спеціаліст  |
| Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Здобувач |  |  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.О. Полушкіна підпис здобувача ПІБ здобувача |

Підсумкова оцінка: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (балів)

Члени комісії з захисту:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р. В. Блиндюк

 (підпис)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. М. Курилова

 (підпис)

ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж

Державного торговельно-економічного університету»

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Полушкіна Аріна Олександрівна

**ЗАВДАННЯ на курсову роботу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Навчальна дисципліна |  | Управління персоналом |
|  |  | назва навчальної дисципліни |
| Тема роботи |  | Система роботи з персоналом підприємства |
|  |  | тема курсової роботи |
| Термін подання завершеної роботи |  | 31.05.2024 р. |
|  |  |  |

**Графік виконання роботи**

|  |  |
| --- | --- |
| Виконання роботи за розділами | Термін виконання |
| 05.02 – 09.02.2024 | Вибір та затвердження теми  |
| 12.02 – 16.02.2024 | Добір та аналіз літератури за обраною темою |
| 19.02 –23.02.2024 | Складання плану курсової роботи |
| 26.02 – 29.03.2024 | Написання вступу та I розділу |
| 01.04 –17.05.2024 | Написання розрахункової частини (II розділ) курсової роботи |
| 20.05 – 24.05.2024 | Написання висновків та пропозицій, оформлення курсової роботи |
| 27.05 – 31.05.2024 | Подання курсової роботи керівнику для рецензування (для рекомендації до захисту) |
| 03.06 – 07.06.2024 | Захист курсової роботи |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Завдання видав**Керівник,спеціаліст\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Роман Блиндюк(підпис)«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 р. |  | **Завдання отримав**Здобувач\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Аріна Полушкіна(підпис)«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 р. |

**ЗМІСТ**

|  |  |
| --- | --- |
| ВСТУП……………………………………………………………………… |  5 |
| Розділ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИРОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ …………………………..…………………..... |  7 |
| 1.1. Аналіз, планування та прогнозування персоналу підприємства.. |  7 |
| 1.2. Кадрові ризики в системі управління персоналом ……………. |  9 |
| 1.3. Удосконалення системи роботи з персоналом підприємства … |  13 |
| Рoздiл 2 ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА…………………….………………...... |  17 |
| ВИСНOВКИ…..…………………………………………………………… |  23 |
| СПИСOК ВИКOРИСТAНИХ ДЖЕРЕЛ…………………………………. |  25 |

ВСТУП

Актуальність теми "Система роботи з персоналом підприємства" є надзвичайно важливою в сучасних умовах розвитку бізнесу та економіки. По-перше, в умовах глобалізації та стрімкого розвитку технологій, ринок праці зазнає значних змін. Підприємства стикаються з необхідністю постійного адаптування до нових умов, впровадження інновацій та швидкого реагування на зміни кон'юнктури ринку. У цьому контексті ефективне управління персоналом є критично важливим для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

По-друге, людський капітал визнається одним з найцінніших ресурсів підприємства. Вміння правильно залучати, утримувати та розвивати талановитих працівників стає визначальним чинником успіху. Система роботи з персоналом, яка включає ефективний підбір, навчання, мотивацію та розвиток співробітників, сприяє підвищенню продуктивності праці, інноваційності та гнучкості підприємства.

По-третє, сучасні підходи до управління персоналом акцентують увагу на створенні сприятливого робочого середовища, яке забезпечує фізичний і психологічний комфорт працівників. Дослідження показують, що задоволеність роботою позитивно впливає на ефективність виконання завдань, знижує рівень плинності кадрів та підвищує загальний рівень лояльності співробітників до підприємства. Таким чином, інвестування в розвиток системи роботи з персоналом є не тільки економічно вигідним, але й соціально відповідальним кроком.

По-четверте, законодавчі вимоги та стандарти, що стосуються управління персоналом, постійно змінюються та ускладнюються. Підприємства повинні дотримуватись норм трудового права, забезпечувати рівні можливості для всіх працівників, створювати умови для професійного розвитку та кар'єрного росту. Відповідність цим вимогам вимагає впровадження системного підходу до управління персоналом.

Нарешті, зростання ролі корпоративної соціальної відповідальності та сталого розвитку також вимагає перегляду традиційних підходів до роботи з персоналом. Сучасні підприємства зобов'язані не тільки досягати фінансових результатів, але й дбати про добробут своїх працівників, екологію та соціальні аспекти своєї діяльності.

Метою дослідження є вивчення та аналіз системи роботи з персоналом на підприємстві, визначення її ключових компонентів, а також розробка рекомендацій щодо покращення управління людськими ресурсами.

Відповідно до зазначеної мети сформовано такі завдання курсового дослідження:

- охарактеризувати аналіз, планування та прогнозування персоналу підприємства;

- дослідити кадрові ризики в системі управління персоналом;

- навести удосконалення системи роботи з персоналом підприємства;

- надати розрахунок практичної частини.

Предметом дослідження є методи та інструменти управління персоналом на підприємстві, що включають планування, підбір, навчання, мотивацію, оцінку ефективності та розвиток співробітників. Аналізуючи різні аспекти роботи з персоналом, можна визначити сильні та слабкі сторони існуючих підходів та запропонувати шляхи їх вдосконалення.

Об'єктом дослідження є система управління персоналом на підприємстві. Це дозволяє більш детально розглянути практичні аспекти застосування теоретичних знань, оцінити ефективність існуючих методів роботи з персоналом та розробити конкретні рекомендації щодо їх покращення з урахуванням специфіки діяльності підприємства та його організаційної культури.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ

РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ

1.1. Аналіз, планування та прогнозування персоналу підприємства

Аналіз, планування та прогнозування персоналу підприємства є ключовими елементами управління людськими ресурсами. В умовах сучасної економіки, що характеризується швидкими змінами, глобалізацією та високою конкуренцією, підприємства повинні ефективно керувати своїми кадровими ресурсами для забезпечення стабільного розвитку та досягнення стратегічних цілей. Ретельний аналіз, точне планування та обґрунтоване прогнозування персоналу дозволяють підприємствам оптимізувати витрати, підвищувати продуктивність праці, швидко реагувати на зміни ринку та мінімізувати ризики, пов'язані з людським фактором.

Аналіз персоналу підприємства є важливим етапом у процесі управління людськими ресурсами. Він включає оцінку кількісних та якісних характеристик кадрових ресурсів, таких як кількість працівників, їхній вік, стать, рівень освіти, кваліфікація, досвід роботи, компетенції та навички. Метою цього аналізу є виявлення сильних та слабких сторін кадрового потенціалу, визначення відповідності персоналу вимогам організації та виявлення потреб у додаткових навичках та знаннях.

Процес аналізу персоналу може включати різні методи, такі як анкетування, інтерв'ю, тестування, аналіз документів та спостереження. Результати аналізу дозволяють сформувати базу даних про персонал, яка використовується для подальшого планування та прогнозування кадрових потреб.

Планування персоналу є процесом визначення майбутніх потреб підприємства у працівниках різних категорій та розробки планів щодо їх залучення, навчання, розвитку та утримання.

Планування персоналу включає кілька етапів:

* визначення потреб у персоналі. Оцінка поточної чисельності та структури персоналу, визначення вакантних посад та прогнозування майбутніх потреб на основі стратегічних цілей підприємства, запланованих проектів та очікуваних змін в організаційній структурі.
* розробка планів залучення персоналу. Визначення джерел та методів підбору працівників, розробка заходів щодо залучення талановитих кандидатів, планування процесу відбору та найму.
* планування навчання та розвитку персоналу. Визначення потреб у навчанні, розробка програм професійного розвитку, планування кар'єрного росту та підвищення кваліфікації працівників.
* планування утримання персоналу. Розробка заходів щодо мотивації, оцінки ефективності роботи, створення сприятливих умов праці та забезпечення соціальних гарантій для утримання ключових працівників.

Прогнозування персоналу є процесом визначення перспективних потреб підприємства у кадрових ресурсах з урахуванням розвитку технологій, змін в організаційній структурі, впровадження нових проектів та інших факторів. Прогнозування дозволяє підприємству забезпечити гнучкість та адаптивність до зовнішніх змін, мінімізувати ризики, пов'язані з дефіцитом або надлишком працівників, та оптимізувати витрати на персонал.

Процес прогнозування включає:

* аналіз зовнішнього середовища. Вивчення тенденцій ринку праці, демографічних змін, економічних та соціальних факторів, які впливають на потреби підприємства у персоналі.
* внутрішній аналіз. Оцінка внутрішніх ресурсів, включаючи поточний стан персоналу, рівень продуктивності, ефективність існуючих процесів управління персоналом та організаційну культуру.
* моделювання сценаріїв. Розробка різних сценаріїв розвитку підприємства та їхнього впливу на потреби у персоналі, включаючи оптимістичні, песимістичні та реалістичні прогнози.
* розробка прогнозних моделей. Використання статистичних методів та інструментів для побудови прогнозних моделей, які дозволяють визначити кількісні та якісні потреби у персоналі на різні періоди часу.

Аналіз, планування та прогнозування персоналу є важливими складовими ефективного управління людськими ресурсами на підприємстві. Вони дозволяють підприємствам своєчасно реагувати на зміни зовнішнього середовища, забезпечувати високий рівень продуктивності та конкурентоспроможності, а також створювати умови для сталого розвитку та досягнення стратегічних цілей. Правильно організовані процеси аналізу, планування та прогнозування персоналу сприяють оптимізації витрат, зниженню ризиків та підвищенню загальної ефективності діяльності підприємства.

1.2 Кадрові ризики в системі управління персоналом

Кадрові ризики в системі управління персоналом — це потенційні проблеми та загрози, які можуть негативно впливати на ефективність функціонування підприємства, його стійкість та здатність досягати стратегічних цілей. Вони виникають у результаті різних факторів, пов'язаних із людським ресурсом: від неправильного підбору персоналу до втрати ключових працівників.

Класифікація кадрових ризиків включає:

* ризики підбору персоналу. Виникають через помилки в процесі найму, коли працівники не відповідають вимогам посади, що призводить до низької продуктивності, підвищеної плинності кадрів та додаткових витрат на повторний пошук і навчання.
* ризики адаптації та навчання. З'являються при недостатній увазі до процесу введення нових працівників у робочий процес або при неефективному навчанні, що може призвести до зниження мотивації та продуктивності.
* ризики утримання персоналу. Пов'язані з недостатньою увагою до мотивації та задоволення потреб працівників, що може призвести до їхнього звільнення, втрати ключових компетенцій та знань.
* ризики продуктивності. Виникають через невідповідність рівня кваліфікації та навичок працівників вимогам підприємства, що знижує ефективність виконання завдань.
* ризики соціально-психологічного клімату: Пов'язані з конфліктами в колективі, незадоволеністю роботою, стресами та іншими психологічними факторами, які можуть знижувати продуктивність та підвищувати плинність кадрів.
* юридичні ризики. Виникають через порушення трудового законодавства, що може призвести до штрафів, судових розглядів та втрати репутації.

Причини виникнення кадрових ризиків можуть бути різноманітними, але їх можна класифікувати на зовнішні та внутрішні, наведені на рисунку 1.1.

Зовнішні причини виникнення кадрових ризиків:

* економічні зміни. Коливання ринку праці, зміни економічної ситуації, які впливають на стабільність роботи підприємства та можливості залучення і утримання персоналу.
* технологічні інновації. Впровадження нових технологій, що вимагає нових компетенцій та навичок від працівників.
* законодавчі зміни. Зміни в трудовому законодавстві, які можуть вимагати від підприємства адаптації політик та процедур.

Внутрішні причини виникнення кадрових ризиків:

* невдалі управлінські рішення. Помилки у стратегічному та оперативному управлінні, які можуть призводити до невідповідності між вимогами до персоналу та їхніми можливостями.
* недосконалість процесів підбору та навчання. Відсутність чіткої системи підбору, адаптації та розвитку персоналу.
* низький рівень мотивації та задоволеності роботою. Відсутність ефективної системи мотивації, недостатня увага до потреб та очікувань працівників.

Рисунок 1.1. – Причини виникнення кадрових ризиків

Управління кадровими ризиками включає комплекс заходів, спрямованих на їхнє попередження, виявлення та мінімізацію негативних наслідків.

До основних методів управління кадровими ризиками належать:

* аналіз та оцінка ризиків. Визначення потенційних ризиків, їхнє оцінювання за ступенем ймовірності та можливими наслідками. Використання методів SWOT-аналізу, PEST-аналізу, аналізу сценаріїв для оцінки впливу різних факторів на кадрові ризики.
* планування кадрової політики. Розробка стратегічних та оперативних планів управління персоналом, які враховують можливі ризики та заходи щодо їхнього попередження.
* підбір та адаптація персоналу. Вдосконалення процесів підбору працівників, використання сучасних методів відбору, проведення ефективних програм адаптації нових співробітників.
* навчання та розвиток. Розробка та впровадження програм навчання та розвитку працівників, що дозволяють підвищувати їхню кваліфікацію та відповідність вимогам підприємства.
* система мотивації та утримання персоналу. Розробка та впровадження ефективних систем мотивації, які враховують матеріальні та нематеріальні фактори, створення сприятливих умов праці, забезпечення можливостей для кар'єрного росту та професійного розвитку.
* психологічна підтримка. Створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, проведення заходів щодо запобігання та вирішення конфліктів, забезпечення психологічної підтримки працівників.
* юридична підтримка. Забезпечення відповідності політик та процедур підприємства вимогам трудового законодавства, консультації з юридичних питань, своєчасне реагування на зміни у законодавстві.

Управління кадровими ризиками на практиці може включати різні заходи, в залежності від специфіки підприємства та його потреб.

Таким прикладом управляння кадровими ризиками може бути:

* упровадження системи наставництва. Введення програми наставництва, де досвідчені працівники допомагають новачкам адаптуватися та розвивати необхідні навички, що зменшує ризики адаптації та навчання.
* регулярне оцінювання персоналу. Проведення регулярних оцінок ефективності роботи працівників, що дозволяє виявляти слабкі сторони, визначати потреби у навчанні та коригувати плани розвитку.
* гнучкі графіки роботи. Впровадження гнучких графіків роботи та можливостей дистанційної роботи, що підвищує задоволеність працівників та сприяє утриманню персоналу.
* програми соціальної підтримки. Введення програм соціальної підтримки, таких як медичне страхування, компенсаційні пакети, програми з підтримки балансу між роботою та особистим життям.

Кадрові ризики є невід'ємною частиною системи управління персоналом, які можуть суттєво впливати на ефективність діяльності підприємства. Виявлення, аналіз та управління цими ризиками дозволяє підприємствам знижувати негативні наслідки, пов'язані з людським фактором, підвищувати продуктивність праці, утримувати ключових працівників та досягати стратегічних цілей. Використання комплексного підходу до управління кадровими ризиками, що включає аналіз, планування, навчання та мотивацію, є запорукою успіху сучасного підприємства.

1.3. Удосконалення системи роботи з персоналом підприємства

Удосконалення системи роботи з персоналом є ключовим фактором забезпечення довгострокового успіху та конкурентоспроможності підприємства. В умовах динамічних змін на ринку праці, розвитку технологій та зростаючих вимог до кваліфікації працівників, підприємства мають постійно адаптувати свої підходи до управління людськими ресурсами. Це включає оптимізацію процесів підбору, адаптації, навчання, мотивації та утримання персоналу. Удосконалення системи роботи з персоналом сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню плинності кадрів, поліпшенню морально-психологічного клімату в колективі та досягненню стратегічних цілей підприємства.

Першим кроком до вдосконалення системи роботи з персоналом є оптимізація процесів підбору та адаптації нових співробітників. Ефективний підбір персоналу забезпечує залучення кваліфікованих та мотивованих працівників, які відповідають вимогам підприємства.

Для цього можна використовувати сучасні методи відбору, такі як:

1. Онлайн-платформи та соціальні мережі. Використання спеціалізованих онлайн-платформ для пошуку кандидатів, а також соціальних мереж для активного рекрутингу та побудови бренду роботодавця.

2. Оцінка компетенцій. Проведення оцінки компетенцій кандидатів за допомогою тестів, кейсів та інших методів, що дозволяють оцінити професійні навички та відповідність корпоративним цінностям.

3. Співбесіди з використанням структурованих питань. Використання структурованих інтерв'ю, що забезпечують об'єктивну оцінку кандидатів та знижують ризик суб'єктивних помилок.

Адаптація нових працівників також потребує уваги. Ефективна програма адаптації допомагає швидко інтегрувати нових співробітників у робочий процес та культуру підприємства.

Основні елементи такої програми включають:

* наставництво. Призначення досвідчених наставників, які допомагають новачкам освоїтися на новому місці роботи.
* вступні тренінги. Проведення тренінгів та ознайомчих зустрічей для нових працівників, де їм розповідають про історію, місію, цінності підприємства, а також основні робочі процеси.
* регулярний зворотний зв'язок. Надання регулярного зворотного зв'язку, що дозволяє новачкам коригувати свою діяльність та швидше освоювати нові обов'язки.

Постійне навчання та розвиток персоналу є критично важливими для підтримки високого рівня кваліфікації працівників та їхньої готовності до виконання складних завдань.

Основні напрямки удосконалення в цій сфері включають:

* внутрішнє навчання. Організація внутрішніх тренінгів, семінарів та майстер-класів, які проводять досвідчені працівники або запрошені експерти.
* зовнішнє навчання. Направлення працівників на зовнішні курси, конференції та семінари, що дозволяє їм отримувати нові знання та обмінюватися досвідом з колегами з інших організацій.
* онлайн-навчання. Використання онлайн-платформ для навчання, що надає можливість працівникам самостійно планувати свій навчальний процес та отримувати доступ до великої кількості навчальних матеріалів.
* індивідуальні плани розвитку. Розробка індивідуальних планів розвитку для кожного працівника, які включають цілі, етапи та засоби досягнення професійного зростання.

Ефективна система мотивації та утримання персоналу є одним з основних факторів зниження плинності кадрів та підвищення продуктивності праці.

Основні заходи наведені у таблиці 1.1.

|  |  |
| --- | --- |
| Основні заходи | Характеристика |
| Матеріальна мотивація | Впровадження конкурентоспроможної системи оплати праці, премій та бонусів, що стимулюють працівників до досягнення високих результатів |
| Нематеріальна мотивація | Розробка програм нематеріального заохочення, таких як визнання заслуг, нагородження, публічне визнання, можливості для кар'єрного росту та професійного розвитку |
| Соціальні пільги та привілеї | Надання соціальних пільг та привілеїв, таких як медичне страхування, додаткові відпустки, гнучкий графік роботи, можливості для дистанційної роботи |
| Створення комфортного робочого середовища | Забезпечення комфортних умов праці, приємного психологічного клімату в колективі, організація корпоративних заходів та активностей |

Сучасні технології можуть суттєво покращити ефективність управління персоналом.

Основні напрямки впровадження технологій включають:

* автоматизація HR-процесів. Використання спеціалізованого програмного забезпечення для автоматизації процесів підбору, обліку, навчання та оцінки персоналу, що знижує витрати часу та підвищує точність управління.
* аналітика даних. Використання методів аналізу великих даних (Big Data) для виявлення тенденцій, прогнозування потреб у персоналі та прийняття обґрунтованих рішень на основі даних.
* онлайн-платформи для навчання. Впровадження онлайн-платформ та мобільних додатків для навчання та розвитку персоналу, що дозволяють працівникам самостійно керувати своїм навчальним процесом.
* комунікаційні технології. Використання сучасних комунікаційних технологій для поліпшення взаємодії між працівниками, проведення онлайн-зустрічей, вебінарів та відеоконференцій.

На основі вищезазначених напрямків можна розробити конкретні практичні рекомендації для удосконалення системи роботи з персоналом підприємства:

1. Впровадження комплексної програми підбору та адаптації персоналу, яка включає використання сучасних методів відбору, проведення вступних тренінгів та призначення наставників для новачків.
2. Розробка індивідуальних планів розвитку для кожного працівника, що враховують їхні професійні цілі та потреби у навчанні.
3. Створення системи матеріального та нематеріального заохочення, яка стимулює працівників до досягнення високих результатів та підвищує їхню задоволеність роботою.
4. Впровадження сучасних технологій в управління персоналом, таких як автоматизація HR-процесів, аналітика даних та онлайн-платформи для навчання.
5. Забезпечення комфортних умов праці та створення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі, що сприяє утриманню персоналу та підвищенню продуктивності праці.

Удосконалення системи роботи з персоналом підприємства є необхідною умовою для підвищення його конкурентоспроможності та ефективності діяльності. Оптимізація процесів підбору та адаптації, постійне навчання та розвиток працівників, ефективна система мотивації та утримання, а також використання сучасних технологій є ключовими напрямками, які дозволяють підприємству досягти своїх стратегічних цілей та забезпеч

РOЗДIЛ 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 планової 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.

*Рішення*

1. Загальна планова чисельність працівників служби управління персоналом

∑ річної трудомісткості функцій = 10405+7120+12500+9110+4107+5110+10270+1060=59782 годин

Ч пл = (59782×1.15)/1830 = 68749.3/1830 ≈ 37.51 особи

1. Чисельність персоналу кожної підсистеми

Наймання, відбір і облік персоналу:

Ч наймання = (10405×1.151)/830 = 11965.75/1830 ≈ 6.54 особи

Розвиток персоналу:

Ч розвиток = (7120×1.15)/1830 = 8188/1830 ≈ 4.47 особи

Планування і маркетинг персоналу:

Ч планування = (12500×1.15)/1830 = 14375/1830 ≈ 7.86 особи

Розробка засобів стимулювання праці і мотивації:

Ч мотивація = (9110×1.15)/1830 = 10476.5/1830 ≈ 5.72 особи

Трудові відносини:

Ч трудові відносини= (4107×1.15)/1830 = 4722.05/1830 ≈ 2.58 особи

Умови праці:

Ч умови праці=(5110×1.15)/1830 = 5876.5/1830 ≈ 3.21 особи

Соціальна інфраструктура:

Ч соціальна інфраструктура = (10270×1.15)/1830 = 11810.5/1830 ≈ 6.45 особи

Юридичні послуги:

Ч юридичні послуги = (1060×1.15)/1830 = 1219/1830 ≈ 0.67 особи

# 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.

*Рішення*

1. Продуктивність праці на одного працівника у звітному році:

ПП зв = обсяг випуску продукції / середньоспискова чисельність персоналу = 840000 грн/140 чол. = 6000 грн/чол

2. Продуктивність праці на одного працівника у плановому році:

ПП пл = ПП зв × 1.08 = 6000 грн/чол×1.08 = 6480 грн/чол

3. Обсяг продукції у плановому році:

ОП пл = обсяг випуску продукції×1.05 = 840000 грн×1.05 = 882000 грн

4. Облікова чисельність у плановому році:

Ч о = обсяг продукції у плановому році / продуктивність праці на одного працівника у плановому році = 882000 грн / 6480 грн/чол ≈ 136.11 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.

*Рішення*

1. Визначення рівня продуктивності праці в базовому році:

Продуктивність праці = 2400 тис. грн240 чол.=10 тис. грн/чол.

1. Визначення планового об’єму виробництва:

Плановий об’єм виробництва=2400×1.05=2520 тис. грн

1. Визначення чисельності персоналу при збереженні базової продуктивності праці:

Чисельність персоналу = 2520 тис. грн / 10 тис. грн/чол. = 252 чол.

4. Визначення приросту продуктивності праці:

Приріст продуктивності праці = 10/(252−10)×100% = 10/242×100% ≈ 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.

*Рішення*

ЗП = (15000×1.5)×(1+0.1+0.05) = 22500×1.15 = 25875 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.

*Рішення*

1. Чисельність економічно активного населення:

Ч акт = 495×0.71−116.7+21.2 = 351.45−116.7+21.2 = 255.95 тис. осіб

1. Рівень економічної активності:

Р (ек.акт.) = 255.95495×0.71×100% ≈ 255.95351.45×100% ≈ 72.83%

1. Рівень безробіття:

Р б = 21.2255.95×100%≈21.2255.95×100% ≈ 8.29%

# Завдання 6

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

1. 2 місяці без роботи – 2110 осіб,

2. 4 – 1760,

3. 6 – 2420,

4. 8 – 1470.

Розрахуйте середню тривалість безробіття в районі.

*Рішення*

Добуток для категорії 2 місяці: 2×2110 = 4220

Добуток для категорії 4 місяці: 4×1760 = 7040

Добуток для категорії 6 місяців: 6×2420 = 14520

Добуток для категорії 8 місяців: 8×1470 = 11760

Загальна кількість безробітних осіб=2110+7040+2420+1470=13040

Σ (кількість місяців×кількість безробітних осіб) = 4220+7040+14520+11760 = 37540

Б сер = 37540/13040 ≈ 2.88 місяців

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.

*Рішення*

1. Індекс зростання номінальної заробітної плати:

Індекс зростання ЗП=100+10100=110100=1.1

1. Зростання реальної заробітної плати за рахунок зниження прибуткового податку:

Зростання реальної ЗП за рахунок зниження податку = 1.1/(100−3) = 1.1/97 ≈0.01134

1. Зниження реальної заробітної плати за рахунок зростання цін на товари:

Зниження реальної ЗП за рахунок зростання цін = (1.1/97)/8.7 = 1.1/(97×8.7) ≈ 0.00132

ВИСНОВКИ

Успішне управління людськими ресурсами значною мірою залежить від ретельного аналізу, планування та прогнозування персоналу. Аналіз персоналу дозволяє підприємству визначити сильні та слабкі сторони своїх кадрів, що є необхідним для ефективного прийняття управлінських рішень. Планування персоналу забезпечує підприємство необхідними трудовими ресурсами для досягнення стратегічних цілей, а прогнозування дозволяє передбачити майбутні потреби в кадрах, враховуючи зовнішні та внутрішні зміни. Таким чином, систематичний підхід до аналізу, планування та прогнозування персоналу є запорукою стабільного розвитку підприємства, зниження ризиків та підвищення його конкурентоспроможності.

Кадрові ризики є невід'ємною частиною системи управління персоналом, які можуть негативно впливати на ефективність діяльності підприємства. До основних кадрових ризиків відносяться ризики підбору, адаптації, навчання, утримання персоналу, а також соціально-психологічні та юридичні ризики. Для ефективного управління цими ризиками необхідно проводити їх систематичний аналіз, оцінку й розробляти плани щодо їхнього мінімізації. Важливими методами управління кадровими ризиками є оптимізація процесів підбору та адаптації працівників, вдосконалення системи навчання та мотивації, створення сприятливого робочого середовища та забезпечення відповідності трудового законодавства. Реалізація цих заходів дозволяє знизити негативний вплив кадрових ризиків на підприємство та сприяє підвищенню його ефективності.

Удосконалення системи роботи з персоналом є ключовим напрямом для підвищення ефективності управління людськими ресурсами на підприємстві. Оптимізація процесів підбору та адаптації персоналу, постійне навчання та розвиток працівників, ефективна система мотивації та утримання кадрів, а також використання сучасних технологій в управлінні персоналом є основними компонентами вдосконалення. Використання сучасних методів відбору, впровадження програм наставництва та навчання, розробка індивідуальних планів розвитку, створення системи матеріального та нематеріального заохочення, а також автоматизація HR-процесів сприяють зниженню плинності кадрів, підвищенню їхньої продуктивності та задоволеності роботою. Таким чином, систематичне вдосконалення роботи з персоналом дозволяє підприємству ефективно адаптуватися до змін на ринку, забезпечувати високий рівень конкурентоспроможності та досягати своїх стратегічних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дятлов, В. А. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 320 с.
2. Мурашко, В. А., Кучеренко, В. П. Стратегічне управління персоналом: теорія та практика: монографія. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2020. 368 с.
3. Шмідт, С. Г., Петрова, О. І. Сучасні підходи до управління персоналом на підприємствах: теорія і практика: монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2019. 412 с.
4. Карпенко, О. А., Бондаренко, Ю. В. Інноваційні методи управління персоналом: навч. посіб. Одеса: Одеський національний економічний університет, 2020. 276 с.
5. Савченко, О. М. Ефективне управління персоналом у сучасних умовах: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2021. 254 с.
6. Василенко, В. О., Коваленко, В. В. Система управління персоналом підприємства: проблеми та перспективи: монографія. Дніпро: Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, 2019. 389 с.
7. Петренко, С. І., Іванова, Т. В. Управління людськими ресурсами на підприємствах: інноваційні підходи: монографія. Київ: Видавництво КНЕУ, 2020. 300 с.
8. Антонюк, Л. Л., Лавренюк, А. П. Мотивація персоналу в умовах цифрової трансформації: стаття. Економіка України, 2019, № 4, с. 45-53.
9. Гаврилюк, О. М., Бондар, В. П. Підвищення ефективності системи роботи з персоналом на підприємствах: стаття. Вісник економічної науки України, 2020, № 1, с. 79-86.
10. Романюк, І. М., Шевченко, М. О. Управління персоналом в умовах кризи: нові підходи та методи: стаття. Соціально-економічні проблеми і держава, 2021, № 2, с. 65-72.