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

**Державного торговельно-економічного університету»**

**Циклова комісія економіки, управління та адміністрування**

Атоєв Рамазан Дустмуродович

**КУрсова робота**

**Структура персоналу підприємства та її удосконалення**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 |  |  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р. Д. Атоєв 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

Атоєв Рамазан Дустмуродович

**ЗАВДАННЯ на курсову роботу**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Навчальна дисципліна |  | Управління персоналом |
|  |  | назва навчальної дисципліни |
| Тема роботи |  | Структура персоналу підприємства та її удосконалення |
|  |  | 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\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Рамазан Атоєв(підпис)«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 р. |

**ЗМІСТ**

|  |  |
| --- | --- |
| Вступ……………………………………………………………………………………………………………. |  5 |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТА ОСНОВНІ ПІДХОДИ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ……………………………………………… |  7 |
| 1.1. Сутність та складові системи управління персоналом підприємства……………………...……………………………………………………………... |  7 |
| 1.2. Методичні підходи до оцінки системи управління персоналом підприємства……………………………………………………………………………………. |  9 |
| 1.3. Рекомендації щодо удосконалення структури персоналу підприємства ………..……………………………………………………………………….… |  11 |
| РOЗДIЛ 2 ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА……………………………………………………............ |  13 |
| Виснoвки…..…………………………………………………………………………………….………… |  21 |
| Списoк викoристaних джерел…………………………………………………………………. |  23 |

**ВСТУП**

Актуальність теми курсової роботи "Структура персоналу підприємства та її удосконалення" обумовлена кількома ключовими чинниками, що впливають на ефективність сучасних підприємств. У сучасних умовах глобалізації та швидких змін в економічному середовищі, оптимальна структура персоналу є важливою передумовою для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

По-перше, правильна організація персоналу дозволяє підвищити продуктивність праці та знизити витрати, що є критичним для виживання та розвитку компаній в умовах жорсткої конкуренції. Збалансована структура персоналу сприяє кращій координації та управлінню ресурсами, що, в свою чергу, покращує загальну ефективність підприємства.

По-друге, сучасні підприємства стикаються з необхідністю швидко адаптуватися до змін на ринку, що потребує гнучкості в управлінні персоналом. Удосконалення структури персоналу допомагає швидше реагувати на ці зміни, забезпечуючи необхідні навички та знання в потрібний момент. Це особливо важливо в умовах цифрової трансформації та впровадження нових технологій.

По-третє, удосконалення структури персоналу сприяє підвищенню мотивації та задоволеності працівників. Чітко визначені ролі та обов’язки, можливості для професійного зростання та кар’єрного розвитку сприяють зниженню рівня плинності кадрів і збереженню цінних співробітників.

Нарешті, правильна структура персоналу є ключовим елементом для забезпечення стійкого розвитку підприємства. Вона дозволяє ефективно використовувати людські ресурси, сприяє інноваціям і підвищує конкурентоспроможність на ринку.

Отже, обрана тема курсової роботи "Структура персоналу підприємства та її удосконалення" є вкрай актуальною, оскільки її дослідження сприятиме вирішенню важливих питань управління персоналом, підвищенню ефективності підприємств та їхньої здатності адаптуватися до сучасних викликів.

Метою курсової роботи є дослідження та аналіз існуючої структури персоналу підприємства, визначення проблемних аспектів і розробка рекомендацій щодо її удосконалення для підвищення ефективності управління персоналом та загальної конкурентоспроможності підприємства.

Відповідно до зазначеної мети сформовано такі завдання курсового дослідження:

- дослідити сутність та складові системи управління персоналом підприємства;

- навести методичні підходи до оцінки системи управління персоналом підприємства;

- надати рекомендації щодо удосконалення структури персоналу підприємства;

- провести розрахунок практичної частини.

Об'єктом дослідження у курсовій роботі є кадрова та соціальна політика підприємства.

Об'єктом дослідження є система управління персоналом на підприємстві, що включає в себе структуру підрозділів, розподіл ролей та обов’язків між працівниками, а також механізми взаємодії між ними.

Предметом дослідження є процеси формування, функціонування та вдосконалення структури персоналу підприємства, а також методи та інструменти, що використовуються для оптимізації цих процесів.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ТА ОСНОВНІ ПІДХОДИ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ**

1.1. Сутність та складові системи управління персоналом підприємства

Сутність системи управління персоналом підприємства полягає в забезпеченні ефективного використання людських ресурсів для досягнення стратегічних цілей організації. Ця система спрямована на створення, підтримку та розвиток трудового потенціалу підприємства, що є критичним фактором для його успішного функціонування та розвитку в умовах сучасного ринку.

Складові системи управління персоналом включають кілька основних елементів та представлені на рисунку 1.1. По-перше, це планування трудових ресурсів, яке передбачає визначення потреб підприємства в персоналі, а також розробку стратегій для залучення, утримання та розвитку необхідних кадрів. По-друге, важливою складовою є організація процесу підбору та відбору персоналу. Це включає в себе пошук кандидатів, проведення співбесід, оцінку професійних якостей та прийняття рішень щодо найму.

Далі, система управління персоналом охоплює адаптацію нових працівників, що допомагає їм швидко інтегруватися в робочий колектив та освоїти свої функціональні обов'язки. Важливою складовою є управління професійним розвитком та навчанням персоналу, яке передбачає організацію тренінгів, курсів підвищення кваліфікації та інших заходів, спрямованих на підвищення компетентності працівників.

Система управління персоналом також включає в себе управління мотивацією працівників, що передбачає використання різних стимулів для підвищення продуктивності праці та задоволеності роботою. Це може бути як матеріальне стимулювання (заробітна плата, премії), так і нематеріальне (визнання, кар'єрний ріст).

Рисунок 1.1 – Система управління персоналом

Крім того, важливою складовою є оцінка ефективності роботи персоналу, що включає в себе регулярний моніторинг результатів діяльності працівників, проведення атестацій та аналіз досягнень у відповідності до поставлених цілей. Завершальним елементом є управління трудовими відносинами, що охоплює вирішення конфліктів, забезпечення дотримання трудового законодавства та підтримку позитивного робочого клімату.

Отже, система управління персоналом підприємства є комплексною сукупністю процесів та заходів, спрямованих на ефективне використання людських ресурсів. Вона забезпечує не лише підбір та утримання кваліфікованих працівників, але й їхній розвиток та мотивацію, що в кінцевому підсумку сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства.

1.2 Методичні підходи до оцінки системи управління персоналом підприємства

Методичні підходи до оцінки системи управління персоналом підприємства базуються на комплексному аналізі різних аспектів, що впливають на ефективність функціонування цієї системи. До основних методичних підходів належать кількісні та якісні методи оцінки, які дозволяють отримати повну картину стану управління персоналом.

Кількісні методи оцінки включають використання різних показників, які відображають ефективність роботи персоналу та системи управління в цілому. До таких показників належать:

1. Продуктивність праці – вимірюється обсяг виробленої продукції на одного працівника за певний період.

2. Рівень плинності кадрів – відображає частоту звільнень та прийняття нових працівників на підприємстві.

3. Коефіцієнт використання робочого часу – показує, наскільки ефективно використовується робочий час працівників.

4. Рівень задоволеності працівників – визначається на основі опитувань та анкетування, що дозволяють оцінити рівень задоволеності роботою, умовами праці, оплатою та іншими аспектами.

Якісні методи оцінки зосереджені на аналізі процесів управління персоналом, організаційної культури, а також взаємовідносин всередині колективу. До таких методів належать:

1. Експертні оцінки – залучення фахівців з управління персоналом для аналізу та оцінки окремих аспектів системи управління.

2. Інтерв'ю та опитування – проведення глибинних інтерв'ю з працівниками та керівниками для виявлення сильних та слабких сторін системи управління персоналом.

3. SWOT-аналіз – оцінка сильних та слабких сторін системи управління персоналом, а також можливостей та загроз, які впливають на її ефективність.

4. Аналіз організаційної культури – дослідження цінностей, норм та правил, що панують в організації, і їхнього впливу на управління персоналом.

Комбінування кількісних та якісних методів дозволяє здійснити комплексну оцінку системи управління персоналом, враховуючи як об'єктивні показники, так і суб'єктивні думки та відчуття працівників.

Такий підхід забезпечує глибше розуміння стану управління персоналом та сприяє розробці ефективних заходів щодо його вдосконалення.

Слід зазначити, що оцінка системи управління персоналом повинна бути регулярною та систематичною.

Це дозволяє вчасно виявляти проблеми та оперативно реагувати на зміни, що сприяє підвищенню загальної ефективності підприємства та його конкурентоспроможності на ринку.

1.3. Рекомендації щодо удосконалення структури персоналу підприємства

Рекомендації щодо удосконалення структури персоналу підприємства включають ряд стратегічних і тактичних заходів, спрямованих на підвищення ефективності роботи організації та поліпшення управління людськими ресурсами. Ключові рекомендації щодо удосоналення:

1. Аналіз існуючої структури персоналу. Першим кроком є детальний аналіз поточної структури персоналу, визначення її сильних і слабких сторін. Це можна зробити шляхом проведення опитувань серед працівників, оцінки продуктивності, аналізу процесів і розподілу обов'язків.

2. Оптимізація посадових обов’язків. Перегляд і чітке визначення посадових обов’язків кожного працівника для уникнення дублювання функцій та підвищення ефективності роботи. Це дозволить кожному працівнику чітко розуміти свої обов'язки і відповідальність.

3. Впровадження гнучкої організаційної структури. Впровадження гнучких організаційних структур, таких як матрична або проектно-орієнтована структура, може сприяти підвищенню адаптивності підприємства до змін ринкових умов і вимог. Гнучка структура дозволяє швидко формувати команди для виконання конкретних проектів і завдань.

4. Розвиток лідерських якостей. Інвестування у розвиток лідерських якостей менеджерів і керівників середньої ланки. Це може включати тренінги, коучинг, наставництво та інші методи, які допоможуть розвивати необхідні навички для ефективного управління персоналом.

5. Забезпечення безперервного професійного розвитку. Створення системи безперервного навчання та підвищення кваліфікації працівників. Це включає організацію внутрішніх і зовнішніх тренінгів, семінарів, участь у професійних конференціях, що дозволить працівникам постійно вдосконалювати свої навички та знання.

6. Поліпшення комунікацій. Впровадження ефективних комунікаційних каналів всередині підприємства. Це допоможе забезпечити прозорість і відкритість у спілкуванні, швидку передачу інформації, а також сприятиме кращій координації дій між різними підрозділами.

7. Мотивація та залученість працівників. Розробка та впровадження системи мотивації, яка враховує як матеріальні, так і нематеріальні стимули. Це можуть бути бонуси, премії, можливості для кар’єрного зростання, визнання досягнень, гнучкий графік роботи тощо.

8. Впровадження сучасних технологій. Використання сучасних інформаційних технологій для управління персоналом, таких як системи HRM (Human Resource Management), які дозволяють автоматизувати процеси підбору, оцінки, навчання та управління кадрами.

9. Моніторинг і оцінка ефективності змін. Після впровадження змін необхідно регулярно оцінювати їхню ефективність та вплив на продуктивність і задоволеність працівників. Це дозволить своєчасно виявляти проблеми та коригувати заходи для їхнього усунення.

Реалізація цих рекомендацій сприятиме не лише удосконаленню структури персоналу, але й підвищенню загальної ефективності підприємства, покращенню робочого клімату та забезпеченню стійкого розвитку організації в умовах сучасного ринку.

**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.

**Порядок розрахунку**

1. Планова чисельність підприємства:

$$Ч\_{пл}=\frac{Σ річної трудомісткості функцій∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$$

Чпл = ((6.54+4.47+7.86+5.72+2.58+3.21+6.45+0.67) × 1.15) ÷ 1830 =

 = (37.5 ×1.15) ÷1830=0.024

1. Чисельність персоналу кожної підсистеми служби управління персоналом:

$Ч\_{н.в.о.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 1∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$ = (10405 × 1.15) ÷ 1830 = 6.54

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

 = (7120 × 1.15 ) ÷ 1830 = 4.47

$$Ч\_{п.м.п.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 3∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$$

= (1250 × 1.15 ) ÷ 1830 = 7.86

$Ч\_{р.к.с.п.м.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 4∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$ = (9110 × 1.15) ÷ 1830 = 5.72

$Ч\_{тр.в.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 5∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$ = (4107 × 1.15 ) ÷ 1830 = 2.58

$Ч\_{ум.п.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 6∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}$ = (5110 × 1.15 ) ÷ 1830 = 3.21

$Ч\_{с.і.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 7∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника} $ = (10270 × 1.15 ) ÷ 1830 = 6.45

$Ч\_{юр.п.}=\frac{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 8∙Коеф.додаткових витрат часу}{Корисний ФРЧ на 1 працівника}.$ = (1060 × 1.15 ) ÷ 1830 = 0.67

# 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.

**Порядок виконання**

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

$ПП\_{зв}=\frac{обсяг випуску продукції}{середньоспискова чисельність персоналу},грн/чол$ = 840000 ÷ 140 = 3996.72

1. Визначимо продуктивність праці на одного працівника у плановому році:

$ПП\_{пл}=продуктивність праці на одного працівника у звітному році∙1,08, грн/чол$ = 3996.72 ∙ 1,08= 4316.46

1. Визначимо обсяг продукції у плановому році:

$ОП\_{пл}=обсяг випуску продукції∙1,05, грн$ = 840000 ∙ 1,05= 882000

1. Облікова чисельність у плановому році:

$Ч\_{о}=\frac{обсяг продукції у плановому році}{продуктивність праці на одного працівника у плановому році}, чол$ = 882000 ÷ 4316.46 = 204.33

# 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.

**Порядок виконання**

1. Визначаємо рівень продуктивності праці в базовому році:

$\frac{Обсяг продукції}{Чисельність персоналу}, грн/чол$ = 2400 ÷ 240= 10 тис. грн/чол

1. Визначаємо плановий об’єм виробництва:

$Обсяг продукції∙1,05, тис.грн$ = 2400 × 1.05= 2520 тис. грн

1. Визначаємо чисельність персоналу при збереженні базової продуктивності праці:

$\frac{плановий об’єм виробництва}{рівень продуктивності праці в базовому році},чол.$ = 2520 тис. грн / 10 тис. грн/чол. = 252 чол.

1. Визначаємо приріст продуктивності праці:

$\frac{Кількість персоналу, що скоротилася}{чисельність персоналу при збереженні базової продуктивності праці-Кількість персоналу, що скоротилася}∙100\%$ = (10 ÷ (240 - 10 ) ) × 100 = 4.35%

# 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.

**Порядок виконання**

1. Розмір заробітної плати начальника:

$ЗП=\left(Місячний оклад∙коефіцієнт співвідношення посадового окладу\right)∙\left(1+розмір премії+надбавка за професійну майстерність\right),грн$ ЗП = (15000 × 1.5) × (1 + 0.1 + 0.05) = 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.

**Порядок виконання**

1. Чисельність економічно активного населення:

$$Ч\_{акт}=Населення міста ∙\% знаходяться у віці 15-70 років-незайняті особи+кількість безробітних, тис.чол.$$

Чакт = ( (495×71) ÷100)– 116,7 + 21,2 = 255.95 тис.чол.

1. Рівень економічної активності

$$Р\_{ек.акт.}=\frac{Чисельність економічно активного населення}{Населення міста.∙\% знаходяться у віці 15-70 років}∙100\%, \%$$

Рек.акт. =(255.95 ÷( (495×71) ÷100)) × 100% = 0.73%

1. Рівень безробіття:

$$Р\_{б}=\frac{кількість безробітних}{Чисельність економічно активного населення}∙100\%, \%.$$

Рб = (21,2 ÷ 255.95) × 100 = 8.28%

# 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.

**Порядок виконання**

1. Середня тривалість безробіття в районі:

$$Б\_{сер}=\frac{Σ кількість місяців n∙кількість безробітних осіб n}{Σ кількість безробітних осіб}, міс.$$

Добуток для категорії 2 місяці: 2×2110 = 4220

Добуток для категорії 2 місяці: 4×1760 = 7040

Добуток для категорії 6 місяців: 6×2420 = 14520

Добуток для категорії 8 місяців: 8×1470 = 11760

2. Знайдемо загальну кількість безробітних осіб:

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.

**Порядок виконання**

1. Визначаємо індекс зростання номінальної заробітної плати:

$$\frac{100+\% підвищення ЗП}{100}, \%$$

 Ізнзп =(100 +10) ÷100 =1.1%

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

$$\frac{індекс зростання номінальної ЗП}{100-ставка прибуткового податку}$$

Зрзп = 1.1 : (100 – 3) =0.011

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

$$\frac{зростання реальної ЗП}{\% зростання цін на споживчі товари}$$

ЗНрзп =10 ÷8.7= 1.15

**ВИСНОВКИ**

Актуальність теми курсової роботи "Структура персоналу підприємства та її удосконалення" обумовлена сучасними викликами, які стоять перед підприємствами в умовах глобалізації та швидких змін на ринку. Оптимізація структури персоналу є важливою для підвищення продуктивності праці, зниження витрат та забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Ефективне управління персоналом дозволяє швидко адаптуватися до змін, покращує мотивацію та задоволеність працівників, що в кінцевому підсумку сприяє стійкому розвитку підприємства.

Система управління персоналом підприємства включає в себе комплекс заходів та процесів, спрямованих на ефективне використання людських ресурсів для досягнення стратегічних цілей організації. Основними складовими цієї системи є: планування трудових ресурсів, підбір та відбір персоналу, адаптація нових працівників, професійний розвиток та навчання, управління мотивацією, оцінка ефективності роботи та управління трудовими відносинами. Кожна з цих складових відіграє важливу роль у забезпеченні ефективної роботи підприємства та досягненні його стратегічних цілей.

Оцінка системи управління персоналом підприємства здійснюється за допомогою кількісних та якісних методів. Кількісні методи включають використання показників продуктивності праці, рівня плинності кадрів, коефіцієнту використання робочого часу та рівня задоволеності працівників. Якісні методи зосереджені на експертних оцінках, інтерв'ю та опитуваннях, SWOT-аналізі та аналізі організаційної культури. Комбінування цих методів дозволяє отримати повну картину ефективності системи управління персоналом та розробити рекомендації щодо її вдосконалення.

Для удосконалення структури персоналу підприємства рекомендується провести детальний аналіз існуючої структури, оптимізувати посадові обов’язки, впровадити гнучку організаційну структуру, розвивати лідерські якості менеджерів, забезпечити безперервний професійний розвиток працівників, поліпшити комунікації, впровадити систему мотивації, використовувати сучасні технології управління персоналом та регулярно моніторити ефективність змін. Реалізація цих рекомендацій сприятиме підвищенню продуктивності праці, задоволеності працівників, зниженню плинності кадрів та загальному підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Про оплату праці : закон України : [прийнято Верховною Радою 24.03.1995 р., No 108/95ВР] // Урядовий кур’єр. № 72–73. С. 10–11.
2. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : монографія. Харків : ІНЖЕК, 2016. 184 с.
3. Гришина Н.В., Войт Д.С., Коваленко І.О., Асламова К. В. Економічна діагностика конкурентоспроможності суб’єктів малого підприємництва регіону та шляхи її підвищення. Електронний журнал «Ефективна економіка» № 4, 2020.
4. Дериховська В. І. Класифікаця стратегій управління персоналом. URL:http://intkonf.org/derihovska-v-i-klasifikatsiya-strategiy-upravlinnya-personalom/
5. Довбня С.Б., Письменна О.О. Теоретичне обґрунтування та формування стратегічної цілі управління персоналом. Економічний вісник Національного гірничого університету. 2015. №4 (52). С.161-169.
6. Іртищева І.О., Тубальцева Н.П., Гришина Н.В., Крамаренко І.С., Сергійчук С.І. Економічний розвиток на засадах активізації малого підприємництва: історичні процеси та завдання управління. Економіка та держава. 2020. № 5. С. 75–80.
7. Іртищева І.О., Крамаренко І.С., Іртищев О.С., Гарагуля А.В., Ставцов Р.В. Цифрова економіка в Україні: виклики сьогодення та завдання управління. Ефективна економіка. 2020. № 7. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8074
8. Іртищева І.О., Попадинець Н.М., Крамаренко І.С., Данило С.І., Журавель Ю.В. Стратегічні орієнтири державного регулювання розвитку внутрішнього ринку споживчих товарів. Регіональна економіка. 2020. № 2 (96). С. 131-143. DOI: https://doi.org/10.36818/1562-0905-2020-2-11.
9. Кравченко Т.С. Аналіз концепцій кадрового менеджменту. Персонал. 2015. No7. С. 13-21.
10. Стрижак О.О. Теоретичні основи дослідження інституціонального середовища людського розвитку. Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. 2016. Випуск 4(99). С. 116-123.
11. Чуднова О. К. Організація аналізу основних складових системи управління персоналом в Україні. Формування ринкової економіки: Збірник наукових праць. Вип. 15. К.: КНЕУ, 2016. С.146 – 154