

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДБОРУ
ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ
НА ПІДПРИЄМСТВІ
ПАТ «ХМІЛЬНИКСІЛЬМАШ»**



*Виконав: ст. гр. МОм-13
Савицький О. К.
Керівник: к.е.н., доц.
Нікіфорова Л. О.*

Метою дипломної роботи є

дослідження основних елементів системи підбору та підвищення кваліфікації кадрів на ПАТ «Хмільниксільмаш», розробка та обґрунтування загальних рекомендацій щодо поліпшення стану менеджменту персоналу підприємства для подальшого підвищення ефективності діяльності ПАТ «Хмільниксільмаш» в цілому.



Завдання дипломної роботи:

- 1) вивчити сутність процесу підбору кадрів на підприємстві;
- 2) охарактеризувати необхідність підвищення кваліфікації кадрів у сучасних умовах;
- 3) провести аналіз методик оцінювання ефективності діяльності персоналу;
- 4) провести аналіз господарської діяльності ПАТ «Хмільниксільмаш»;
- 5) проаналізувати систему підбору та підвищення кваліфікації кадрів на підприємстві ПАТ «Хмільниксільмаш»;
- 6) розробити заходи щодо удосконалення системи підбору та підвищення кваліфікації кадрів ПАТ «Хмільниксільмаш».



Підбір персоналу – це процес раціонального

вибору на основі вивчення професійних та особистісних якостей претендентів тих із них, хто кращим чином відповідає вимогам посади та

придатності до виконання обов'язків на певному робочому місці.

Єршов В. А., Філіна Ф. Н.

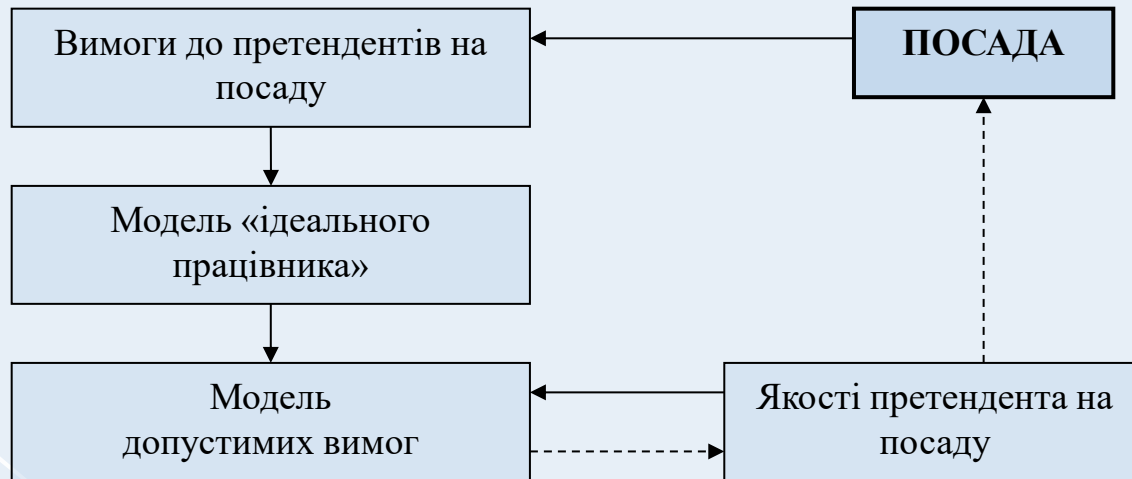


Рисунок 1.2 – Схема відбору кадрів на посаду



Оцінка діяльності персоналу – це аналіз ефективності працівника на даному робочому місці за певний період часу, перевірка відповідності стандартам виконання роботи згідно з заданими критеріями.

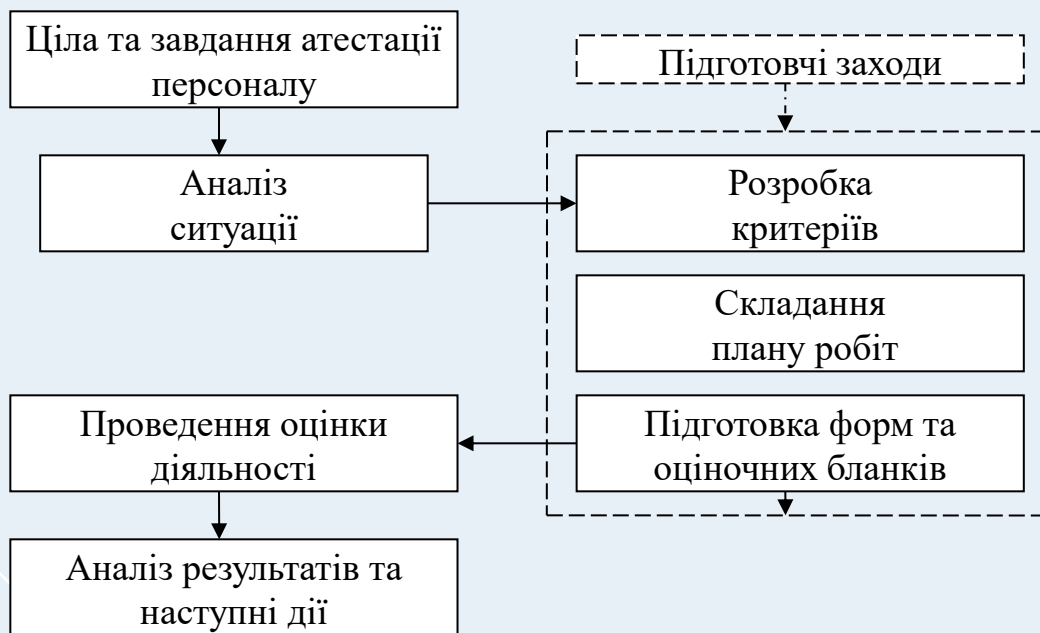


Рисунок 1.3 – Алгоритм дій при проведенні оцінки персоналу

Таблиця 2.1 – Динаміка основних показників діяльності
ПАТ «Хмільниксільмаш» за 2013-2015 рр.

Показники	Роки			Відхилення			
	2013	2014	2015	2014 від 2013 року		2015 від 2014 року	
				абсол. знач.	в %	абсол. знач.	в %
Чистий дохід (виручка) від реалізації (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	6469	5929	2038	-540	-3891	-8,35	-65,6
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	5563	5350	2822	-213	-2528	-3,83	-47,2
Собівартість на 1 грн. реалізованої продукції, тис. грн.	0,86	0,9	1,38	0,04	0,48	4,65	53,33
Чистий прибуток (збиток)	-1038	-1407	-2654	-369	-1247	35,55	88,6
Власний капітал	8774	8474	5236	-300	-3238	-3,42	-38,2
Залучений капітал	4793	1297,5	7383	-3495,5	6085	-72,93	469,0
Середньооблікова чисельність персоналу	91	79	72	-12	-7	-13,19	-8,86
Фонд оплати праці	2033,7	1767,4	1556,4	-266,3	-211	-13,09	-11,9

Таблиця 2.5 – Кадровий склад ПАТ «Хмельниксільмаш»

Категорії персоналу	2013 р.		2014 р.		2015 р.		Відхилення			
							2014 від 2013 року		2015 від 2014 року	
	чол.	%	чол.	%	чол.	%	чол.	%	чол.	%
Середньооблікова чисельність всього персоналу	91	100	79	100	72	100	-12	0,0	-7	0,0
У т.ч. персонал промислового виробництва з них:	82	90,1	75	94,9	69	95,8	-7	4,8	-6	0,9
робочі	68	74,7	59	78,5	50	77,8	-6	3,8	-6	-0,7
керівники	7	7,7	7	8,9	7	9,7	0	1,2	0	0,9
спеціалісти, службовці	7	7,7	9	7,6	12	8,3	-1	-0,1	0	0,7
Основний цех	31	34,1	26	32,9	23	31,9	-5	-1,2	-3	-1,0
Персонал непромислового в-ва	9	9,9	4	5,1	3	4,2	-5	-4,8	-1	-0,9

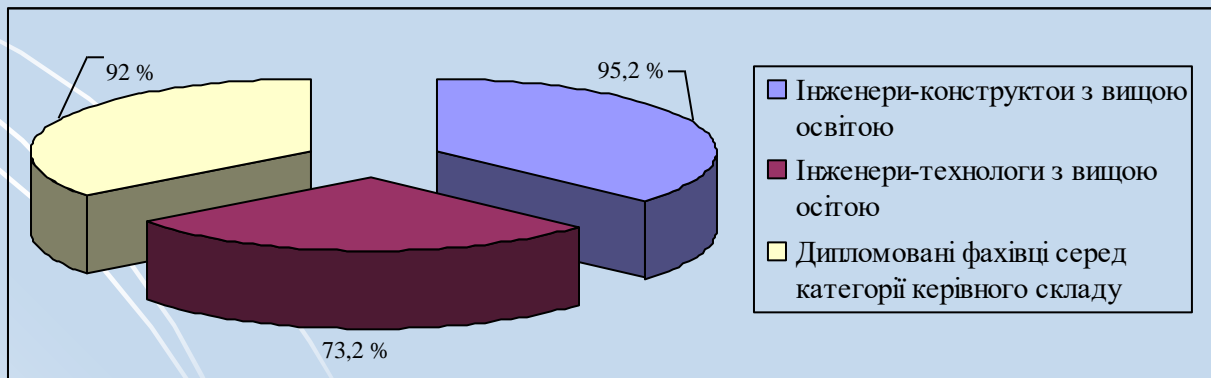
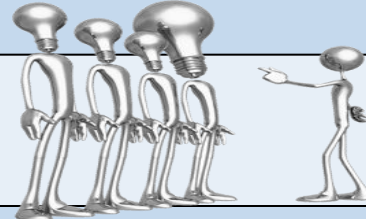


Рисунок 2.2 – Якісний склад працівників ПАТ «Хмельниксільмаш» станом на 2015 рік

Таблиця 2.7 – Підвищення кваліфікації працівників
ПАТ «Хмільниксільмаш» за 2013-2015 рр.



Показник	Навчено, всього осіб			Відхилення			
	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2014 від 2013 року		2015 від 2014 року	
Підвищили кваліфікацію, всього	20	23	27	3	15	4	17,4
з них: керівники	2	1	2	-1	-50	1	100
професіонали, фахівці	6	7	5	1	16,7	-2	-28,6
кваліфіковані та інші робітники	12	15	20	3	25	5	33,3
У тому числі: Безпосередньо на виробництві	15	16	20	1	6,67	4	25
з них: керівники	0	0	0	0	0	0	0
професіонали, фахівці	3	1	0	-2	-67	-1	-100
кваліфіковані та інші робітники	12	15	20	3	25	5	33,3
У навчальних закладах різних типів за договорами	5	7	7	2	40	0	0
з них: керівники	2	1	2	-1	-50	1	100
професіонали, фахівці	3	6	5	3	100	-1	-16,7

Таблиця 3.2 – SWOT-аналіз ПАТ «Хмільниксільмаш»

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ol style="list-style-type: none"> 1. Висококваліфіковані кадри 2. Впровадження інновацій 3. Багаторічний досвід роботи на ринку 4. Потужна матеріальна та конструкторська бази 5. Постійна клієнтська база 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Слабка маркетингова політика 2. Високий рівень зношеності основних фондів 3. Ресурсозалежність виробництва 4. Висока собівартість продукції 5. Високий рівень податків 6. Митні бар'єри 7. Слабкий фінансовий потенціал підприємства
Можливості	Загрози
<ol style="list-style-type: none"> 1. Скорочення термінів виробництва товарів 2. Вдосконалення системи автоматизації, проектування та виробництва 3. Покращення зв'язків країни з ЄС та розширення ринків експорту 4. Розробка власних антикризових заходів 5. Збільшення власних оборотних коштів для модернізації виробництва 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Висока вартість кредитних ресурсів 2. Поява нових конкурентів 3. Зменшення пакету замовлень на наступний рік 4. Здороження ресурсів для виробництва

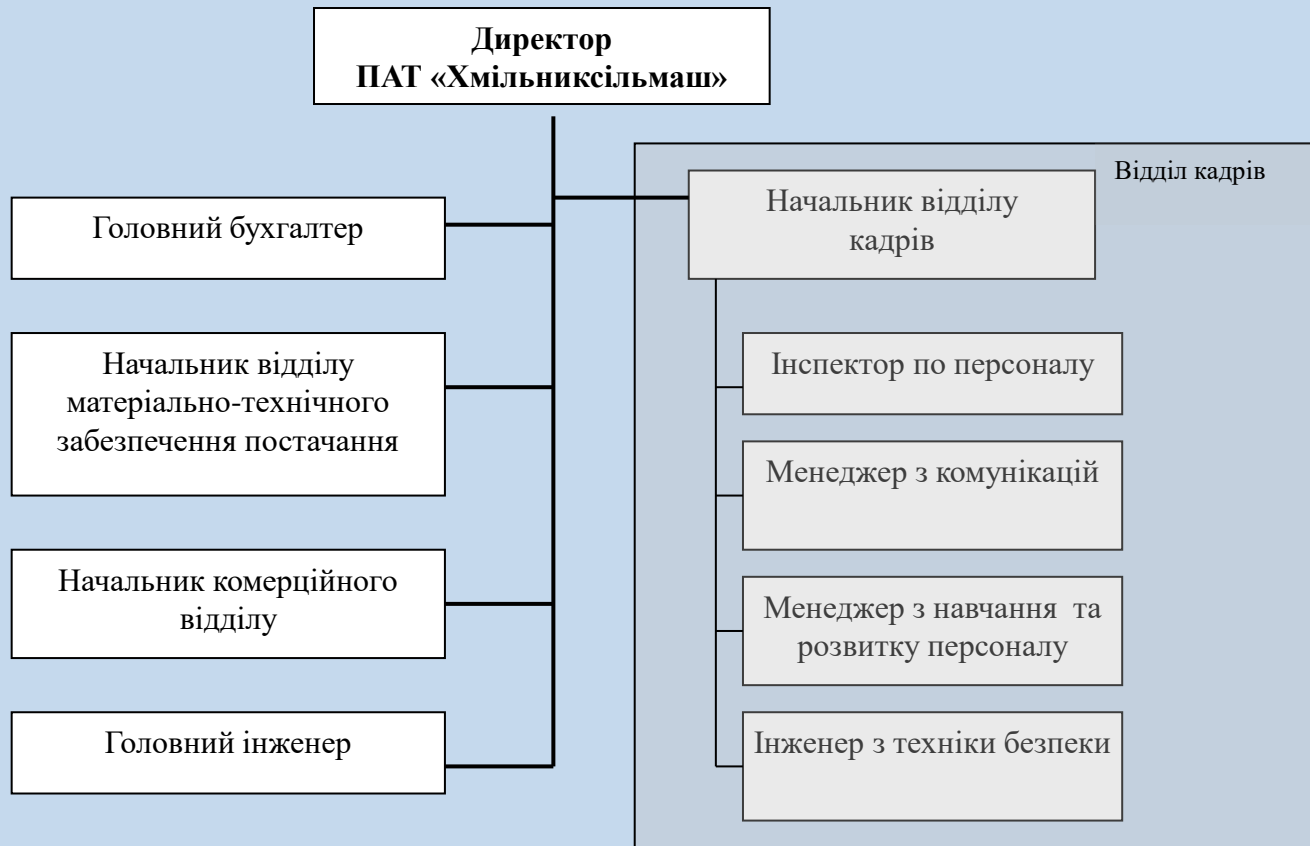


Рисунок 3.6 – Змакетована організаційна структура відділу кадрів ПАТ «Хмільниксільмаш»



Таблиця 3.14 – План пропозицій, які потрібно впровадити на ПАТ «Хмільниксільмаш» з метою підвищення ефективності менеджменту підприємства

Назва заходу, що пропонується, та його зміст	Виконавці	Терміни виконання	Витрати, грн.	Економічний ефект, грн.
Розробка і впровадження системи відбору персоналу: 1) проектування основних етапів пошуку, відбору та найму персоналу; 2) сплановано розподіл функцій між керівниками в межах їх компетенцій; 3) обов'язки пошуку, відбору та найму персоналу перекладені на інспектора по кадрах	Інспектор по кадрах	255 днів	14476,8	3937
Розробка та впровадження системи безперервного навчання персоналу: 1) аналіз, визначення потреб і мети навчання, детальна розробка критеріїв оцінки навчання; 2) підготовка, організація і проведення навчання; 3) моніторинг, вистежування ефективності навчання	Менеджер з навчання та розвитку персоналу	20 днів	125000	38260
Підсумок			139476,8	42197



Дякую за увагу!

