

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	<i>Екземпляр № 1</i>	<i>Арк 12 / 1</i>

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ**  
**до практичних робіт з дисципліни**  
**«УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр»  
спеціальності 274 «Автомобільний транспорт»  
освітньо-професійна програма «Автомобільний транспорт»  
Факультет комп'ютерно-інтегрованих технологій,  
мехатроніки і робототехніки  
Кафедра автомобілів і транспортних технологій

Рекомендовано на засіданні  
кафедри фінансів та цифрової  
економіки  
26 серпня 2025 р., протокол № 8

Розробники: кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів та цифрової  
економіки Світлана ОБІХОД

Житомир  
2025

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	<i>Екземпляр № 1</i>	

Методичні вказівки до практичних робіт з дисципліни «Управління персоналом» для здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «бакалавр» спеціальності 274 «Автомобільний транспорт» освітньо-професійна програма «Автомобільний транспорт» [Електронне видання]. – Житомир: Державний університет «Житомирська політехніка», 2024. – 54 с.

**Розробники:** кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів та цифрової економіки Світлана ОБІХОД

Затверджено Вченою радою факультету бізнесу та сфери обслуговування  
(протокол № 9 від «28» серпня 2025 р.)

Методичні рекомендації призначені для забезпечення підготовки, виконання та захисту практичних з дисципліни «Управління персоналом» студентами освітнього ступеня «бакалавр» спеціальності 274 «Автомобільний транспорт» освітньо-професійна програма «Автомобільний транспорт».

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	Екземпляр № 1	Арк 12 / 3

## ЗМІСТ

Практична робота № 1-2 .....	4
Практична робота № 3-4.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
Практична робота № 5-6.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
Практична робота № 7-8.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	Екземпляр № 1	Арк 12 / 4

## Практична робота № 1-2

### Сутність і система управління персоналом на автотранспортних підприємствах. Кадрова політика та планування персоналу на підприємствах автомобільного транспорту

#### Теоретичні відомості

Управління персоналом – це системний процес формування, використання, розвитку та мотивації трудового потенціалу підприємства для досягнення стратегічних і операційних цілей.

Для автотранспортного підприємства характерні специфічні особливості:

- висока частка виробничого персоналу (водії, механіки, диспетчери);
- підвищені вимоги до безпеки праці та перевезень;
- регламентованість режимів праці та відпочинку (водії);
- залежність результатів діяльності від дисципліни та професійної компетентності персоналу;
- сезонні коливання обсягів перевезень.

Система управління персоналом включає такі підсистеми:

1. Планування персоналу
2. Підбір і найм
3. Оцінювання персоналу
4. Організація праці
5. Мотивація та оплата праці
6. Навчання і розвиток
7. Соціальне забезпечення та охорона праці
8. Контроль і аудит персоналу

Типова структура СУП на АТП:

- директор підприємства;
- служба управління персоналом;
- служба експлуатації;
- виробничо-технічна служба;
- служба безпеки руху;
- бухгалтерія.

Кадрова політика – це система принципів, методів та заходів щодо формування, розвитку та ефективного використання персоналу.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	Екземпляр № 1	Арк 12 / 5

Основні типи кадрової політики: пасивна; реактивна; превентивна; активна.

Для сучасного АТП доцільною є активна кадрова політика, яка передбачає:

- довгострокове планування;
- формування кадрового резерву;
- систему підвищення кваліфікації;
- мотивацію безпечної роботи.

#### 2.4. Планування персоналу на автотранспортному підприємстві

Планування персоналу включає:

- визначення кількісної потреби;
- визначення якісної потреби;
- прогнозування плинності кадрів;
- планування навчання.

#### *Розрахунок потреби у водіях*

Кількість водіїв визначається:

$$Ч_{\text{в}} = \frac{A \cdot K_{\text{зм}}}{K_{\text{вик}}}$$

де:

$A$  — кількість автомобілів;

$K_{\text{зм}}$  — коефіцієнт змінності;

$K_{\text{вик}}$  — коефіцієнт використання робочого часу.

#### **Завдання**

#### **Вихідні дані**

Автотранспортне підприємство має:

- 50 вантажних автомобілів;
- коефіцієнт змінності – 1,5;
- коефіцієнт використання робочого часу – 0,85;
- середньорічна плинність кадрів – 12%;
- планується збільшення обсягу перевезень на 10%.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	Екземпляр № 1	Арк 12 / 6

### Завдання 1. Розрахувати потребу у водіях

$$C_B = \frac{50 \cdot 1,5}{0,85}$$

$$C_B = \frac{75}{0,85} = 88,24 \approx 89 \text{ осіб}$$

#### Висновок:

Для забезпечення роботи 50 автомобілів необхідно 89 водіїв.

### Завдання 2. Визначити додаткову потребу з урахуванням:

- плинності кадрів (12%)
- збільшення обсягів перевезень (10%)

#### 1. Плинність:

$$89 \cdot 0,12 = 10,68 \approx 11 \text{ осіб}$$

#### 2. Розширення діяльності:

$$89 \cdot 0,10 = 8,9 \approx 9 \text{ осіб}$$

Загальна додаткова потреба:

$$11 + 9 = 20 \text{ осіб}$$

Загальна планова чисельність:

$$89 + 20 = 109 \text{ водіїв}$$

### Завдання 3. Розробити основні положення кадрової політики АТП

Студент повинен сформулювати:

1. Мету кадрової політики.
2. Основні принципи.
3. Заходи з:
  - підбору персоналу;
  - адаптації;
  - мотивації;
  - навчання;
  - формування кадрового резерву;
  - підвищення безпеки руху.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	Екземпляр № 1	Арк 12 / 7

## Контрольні питання

1. У чому полягає специфіка управління персоналом на АТП?
2. Які функції виконує служба управління персоналом?
3. Які типи кадрової політики існують?
4. Як розраховується потреба у водіях?
5. Які фактори впливають на планування персоналу?
6. Які ризики пов'язані з високою плинністю кадрів?

## Практична робота 3-4.

### Підбір та адаптація персоналу на АТП. Організація праці та робочих місць у транспортних підрозділах.

**АТП (автотранспортне підприємство)** потребує персоналу різних категорій: водіїв, механіків, інженерів, диспетчерів, обслуговуючого та управлінського персоналу. Підбір і адаптація кадрів спрямовані на забезпечення ефективної роботи транспортного процесу, безпеки перевезень і надійності рухомого складу.

Підбір персоналу – це процес пошуку, оцінювання та прийняття на роботу працівників відповідно до вимог підприємства.

Основні етапи підбору:

- Визначення потреби в персоналі – встановлення кількості та кваліфікації працівників.
- Формування вимог до кандидата – освіта, досвід, професійні навички, стан здоров'я.
- Пошук кандидатів – оголошення, рекомендації, кадрові агентства.
- Відбір кандидатів:
  - аналіз документів;
  - співбесіда;
  - тестування професійних знань;

Основні вимоги до персоналу АТП:

- професійна компетентність;
- відповідальність;

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	Екземпляр № 1	Арк 12 / 8

- дотримання техніки безпеки;
- дисциплінованість;
- здатність працювати в умовах виробничого процесу.

## 2. Адаптація персоналу

Адаптація – це процес пристосування нового працівника до умов роботи підприємства, колективу та виробничих вимог.

Види адаптації:

- Професійна – освоєння технологічних процесів, обладнання, техніки.
- Соціальна – входження в колектив.
- Організаційна – ознайомлення з правилами підприємства.
- Психофізіологічна – пристосування до режиму роботи.

### Основні заходи адаптації:

- інструктаж з охорони праці;
- ознайомлення з посадовими обов'язками;
- стажування;
- наставництво;
- контроль результатів роботи.

## Організація праці та робочих місць у транспортних підрозділах

Організація праці – це система заходів щодо раціонального використання робочого часу, обладнання та трудових ресурсів.

### 1. Організація праці

Включає:

- раціональний розподіл функцій між працівниками;
- встановлення режиму роботи (змінність, графіки);
- нормування праці;
- контроль виконання робіт;
- забезпечення безпечних умов праці;

Основні принципи організації праці:

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	Екземпляр № 1	Арк 12 / 9

- спеціалізація робіт;
- кооперація праці;
- ритмічність роботи;
- безперервність виробничого процесу;
- ефективність використання ресурсів.

## 2. Організація робочих місць

Робоче місце – це зона, оснащена обладнанням і засобами для виконання виробничих завдань.

Вимоги до організації робочих місць:

- правильне розміщення обладнання та інструментів;
- забезпечення необхідним оснащенням;
- дотримання ергономічних вимог;
- безпечні умови роботи;
- достатнє освітлення та вентиляція;
- мінімізація зайвих переміщень працівника.

Основні типи робочих місць у транспортних підрозділах:

- робочі місця водіїв;
- ремонтні та діагностичні пости;
- диспетчерські пункти
- складські робочі місця;
- пости технічного обслуговування.

Значення правильної організації праці

Раціональна організація праці та робочих місць забезпечує:

- підвищення продуктивності;
- зниження витрат;
- покращення якості обслуговування транспорту;
- безпеку роботи;

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	Екземпляр № 1	Арк 12 / 10

## **Практична робота 5-6. Мотивація та стимулювання праці персоналу. Оцінювання персоналу та продуктивність праці в АТП**

Мотивація та стимулювання праці персоналу - це система заходів, спрямованих на підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї роботи, покращення продуктивності праці та ефективності діяльності підприємства. Мотивація пов'язана з внутрішніми спонукальними чинниками працівника його потребами, інтересами, професійними цілями та бажанням самореалізації, тоді як стимулювання передбачає використання зовнішніх засобів впливу, таких як матеріальні та нематеріальні винагороди.

На підприємствах, зокрема в автотранспортній галузі, мотивація праці забезпечує відповідальне ставлення персоналу до виконання виробничих завдань, дотримання трудової дисципліни, підвищення якості роботи та безпеки виробничих процесів. Важливим чинником мотивації є матеріальне стимулювання, що включає заробітну плату, премії, надбавки, доплати за складність або інтенсивність роботи, а також різні види заохочень за високі результати праці. Разом із матеріальними важливу роль відіграють нематеріальні стимули професійне визнання, можливості кар'єрного зростання, підвищення кваліфікації, сприятливі умови праці та позитивний психологічний клімат у колективі.

Ефективна система мотивації та стимулювання сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню плинності кадрів, покращенню організації виробничих процесів і загальному розвитку підприємства. Вона повинна враховувати індивідуальні особливості працівників, специфіку їх діяльності та стратегічні цілі організації.

### **Завдання:**

*Розкрити сутність мотивації та стимулювання праці персоналу, визначити їх значення для підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності підприємства. Охарактеризувати основні види матеріального і нематеріального стимулювання працівників та їх вплив на результати роботи персоналу.*

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	Екземпляр № 1	Арк 12 / 11

## **Практична робота 7-8.**

### **Управління командою та лідерство в колективах АТП. Організація ефективної роботи виробничих підрозділів АТП.**

#### *Теоретичні відомості*

Управління командою в автотранспортному підприємстві полягає в організації діяльності працівників для досягнення виробничих цілей, забезпечення ефективної взаємодії між співробітниками та підвищення продуктивності праці. Важливу роль у цьому процесі відіграє керівник, який координує роботу підлеглих, приймає управлінські рішення та забезпечує контроль виконання завдань.

Лідерство в колективі - це здатність керівника впливати на працівників, спрямовувати їх діяльність, мотивувати до ефективної роботи та формувати сприятливий психологічний клімат. Ефективний керівник повинен мати організаційні здібності, професійні знання, відповідальність, комунікативні навички та вміння приймати рішення.

Організація ефективної роботи виробничих підрозділів АТП передбачає раціональний розподіл обов'язків між працівниками, планування виробничих процесів, забезпечення необхідними ресурсами, контроль виконання робіт та оцінювання результатів діяльності.

#### *Хід роботи*

Охарактеризувати основні функції керівника виробничого підрозділу АТП.

До основних функцій керівника належать планування роботи підрозділу, організація діяльності персоналу, координація виробничих процесів, контроль виконання завдань, прийняття управлінських рішень та мотивація працівників.

Визначити роль лідерства в управлінні трудовим колективом.

Лідерство сприяє підвищенню ефективності роботи колективу, покращенню дисципліни, формуванню позитивного психологічного клімату, зниженню конфліктності та досягненню виробничих цілей.

Описати основні методи управління персоналом у виробничих підрозділах АТП.

Житомирська політехніка	МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» Система управління якістю відповідає ДСТУ ISO 9001:2015	Ф-19.05-05.01/ 274.00.1/Б /ОК31-2025
	<i>Екземпляр № 1</i>	<i>Арк 12 / 12</i>

До методів управління належать адміністративні (накази, інструкції), економічні (оплата праці, преміювання) та соціально-психологічні (мотивація, створення сприятливого клімату, командна робота).

Розглянути способи організації ефективної роботи виробничих підрозділів.

Ефективність роботи забезпечується чітким плануванням, раціональним використанням трудових і матеріальних ресурсів, нормуванням праці, забезпеченням безпечних умов роботи та контролем якості виконання робіт.

Проаналізувати значення командної роботи для діяльності АТП.

Командна робота забезпечує узгодженість дій працівників, підвищує продуктивність праці, сприяє швидкому вирішенню виробничих завдань та підвищує ефективність підприємства.