

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра УП і ЕП
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці»

за темою:
**«Дослідження ефективності
системи управління персоналом організації»**

Виконавець
студентка 4 курсу 6 групи
факультету ЦЗФН

Пшегодська О.С.

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник
к.п.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Тринчук О.Б.

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис

Одеса 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. На нинішньому етапі реформування суспільства в Україні проблема управління персоналом є однією з найбільш важливих сфер життя будь-якої організації, яке здатне значно підвищити її ефективність. Тема випускної кваліфікаційної роботи актуальна, так як від ефективності системи управління персоналом залежать не тільки кінцеві результати діяльності організації, а й підтримання на високому рівні соціальної та творчої активності персоналу.

Метою роботи є обґрунтування теоретичних положень та практичних рекомендацій щодо ефективного управління персоналом в ТОВ «Профагротранс».

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення **наступних завдань**:

а) теоретико-методологічна частина:

- розглянути сутність, закономірності та основні концепції управління персоналом на підприємстві;
- розглянути методичні положення щодо оцінювання ефективності управління персоналом на логістичному підприємстві;

б) дослідницько-аналітична частина:

- здійснити загальну діагностику ефективності фінансово-господарської діяльності та системи управління персоналом ТОВ «Профагротранс»;
- оцінити ефективність управління персоналом ТОВ «Профагротранс»;
- ідентифікувати проблеми управління персоналом в ТОВ «Профагротранс»;

в) проектно-рекомендаційна частина:

- обґрунтувати напрями удосконалення управління персоналом в ТОВ «Профагротранс», оцінити ефективність реалізації запропонованих заходів;
- розробити підходи до оптимізації процесів управління персоналом;
- оцінити та спрогнозувати наслідки впровадження запропонованих заходів.

Об'єктом випускний кваліфікаційної роботи є Товариство з обмеженою відповідальністю «Профагротранс».

Предметом дослідження виступають фактори, закономірності і тенденції, що впливають на ефективність системи управління персоналом.

У процесі дослідження було використано такі **основні методи**:

1. Метод порівняння, індексний, графічний, економіко-математичний і інші, – системний підхід – для діагностики системи управління персоналом підприємства.
2. Історичний та логічний – для дослідження теоретико-методологічних засад ефективного управління персоналом підприємства.
3. Статистико-економічний – для аналізу ефективності управління персоналом в системі логістичному контролінгу підприємства.

Інформаційною базою дослідження послужили:

- первинна документація та звітність ТОВ «Профагротранс»;
- законодавчі та нормативно-правові акти з питань формування, розвитку та ефективності системи управління персоналом, статистичні матеріали.
- матеріали Державної служби статистики України, ресурси світової інформаційної мережі Internet.
- наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (60 найменувань) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 87

сторінок. Основний зміст викладено на 77 сторінках. Робота містить 21 таблицю, 15 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні та методологічні основи системи управління персоналом організації**» розглянуто сутність та основні завдання системи управління персоналом організації, методи оцінки її ефективності. У другому розділі «Аналіз ефективності управління персоналом ТОВ «Профагротранс» проаналізовано організаційно-економічні характеристики підприємства та ефективність управління персоналом підприємства.

У третьому розділі «Рекомендації щодо підвищення ефективності діяльності ТОВ «Профагротранс» запропоновані рекомендації щодо усунення недоліків в системі управління персоналом

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. У першому розділі дослідження було розкрито питання сутності, закономірностей та основних концепцій управління персоналом на підприємстві. Досліджено, що управління персоналом – це важливе соціально-економічне явище, яке на практиці виявляється у формі провідної функції управління організацією. Це системно організований процес залучення, розвитку та використання працівників для досягнення цілей організації.

Серед основних закономірностей управління персоналом на підприємстві визначені наступні:

1) закономірність синергії, яка виражається в прирості енергії організації, що перевищує силу індивідуальних зусиль членів організації;

2) закономірність інформованості і впорядкованості полягає в тому, що будь-яка соціальна система управління може існувати тільки за умови інформаційного забезпечення;

3) закономірність розвитку – полягає в тому, що соціальна система управління здатна до розвитку, тобто організація змінюється в часі;

4) закономірність композиції, що відображає прагнення організації до об'єднання.

Було розглянуто наступні концепції управління персоналом в організації: класична концепція; концепція адміністративного управління; концепція бюрократичної організації; концепція «людських відносин»; концепція людських ресурсів і школа поведінкових наук; концепція ситуаційного підходу; концепція системного підходу; концепція інституціонального підходу; сучасна концепція: теорія людського капіталу; теорія стратегічного управління персоналом; компетентісно-орієнтований підхід.

Було розглянуто методичні положення щодо оцінювання ефективності управління персоналом. Результативним показником, що характеризує соціальну ефективність управління персоналом на підприємстві, є коефіцієнт плинності кадрів. Цей показник відображає динаміку руху персоналу організації і також виступає в ролі побічного впливу на продуктивність праці і являє собою індикатор благополуччя в галузі управління персоналом.

Одним з дієвих методик постановки цілей є метод OKR (Objectives and Key Results). Метод OKR – це порівняно агресивна техніка мети й планування. На початку метод використовувався для постановки квартальних цілей, однак сьогодні більшість компаній використовують його і для річного планування. Суть в тому, що для кожної заданої мети повинен існувати ряд вимірюваних результатів (метрик), які б показували, наскільки досягнута мета.

2. У другому розділі нашого дослідження здійснено загальну діагностику фінансово-господарської та логістичної діяльності ТОВ «Профагротранс» за 2015-2018 рр., систему управління персоналом компанії.

Відповідно до проведених досліджень, спостерігається нестабільність у доходах та витратах компанії. У 2016 році відбулось збільшення доходів і витрат на 5,9 % і 6,5 % відповідно, а в 2017 році їх зниження. Очевидним є поступове зменшення чистого прибутку компанії, крім 2016 року. За 2017 рік відбулось збільшення чистого прибутку на 226,9 тис грн, що становить 31,5 %, а в 2018 – зменшення на 30,51 %.

Виявлено, що, крім фінансової нестабільності компанії, також спостерігається зменшення чисельності штатних працівників і загроза з боку ринкового середовища у вигляді появи нових прямих і непрямих конкурентів, а також нестабільної економічної та політичної ситуації в країні.

Також було проведено оцінку ефективності управління персоналом департаменту логістики і комплектації ТОВ «Профагротранс». За досліджуваний період середньооблікова чисельність логістичного персоналу зменшилася на 21,43 %, період 2016-2018 рр., особливо помітно зменшення чисельності персоналу з 2017 по 2018 рр. Більшість працівників компанії були звільнені за ст. 36, п. 1 та ст. 38 КЗпП України (за угодою сторін та власним бажанням), тому в даному випадку розраховано коефіцієнт плинності кадрів в цілому по компанії. Визначено, що плинність кадрів перевищує нормативне значення (23%). Тобто плинність кадрів та значна кількість звільнень працівників є однією з основних проблем, що на разі існують в системі управління персоналом. Очевидним є той факт, що таке значення плинності кадрів свідчить про негативну тенденцію для майбутнього компанії.

Серед основних причин частих звільнень працівників слід виділити наступні: низький рівень заробітної плати (48 %) та велика завантаженість працівників (32 %). Тобто, звільнення при таких умовах роботи є очевидним. Для того, щоб змінити ситуацію, доцільно прийняти на роботу нових

працівників та підняти рівень оплати праці. Відсутність кар'єрного зростання в компанії низька, так як це підприємство малих розмірів і в організаційній структурі не передбачено значної кількості посад.

У другому розділі нашого дослідження ідентифіковано проблеми управління персоналом в ТОВ «Профагротранс», якими є: неконкурентоспроможний рівень оплати праці; неодноразова зміна керівника департаменту протягом 2018 року; недостатня кількість оперативного персоналу у відділі логістики; неоперативність обробки великих масивів інформації через нестачу кадрів.

3. У третьому розділі нашого дослідження економічно обґрунтовано напрями удосконалення управління персоналом в ТОВ «Профагротранс», оцінено можливий соціальний ефект від реалізації запропонованих заходів. Через неефективний процес добору нових працівників виникла така проблема, як часта зміна керівника департаменту логістики і комплектації ТОВ «Профагротранс», що в свою чергу негативно впливає на загальні результати роботи всіх працівників сфери логістики. Для досягнення головних цілей в системі управління персоналом компанії ТОВ «Профагротранс» доцільно зосередитись на трьох основних складових: стабілізація робочої сили; навчання персоналу; розвиток кадрового потенціалу.

У третьому розділі нашого дослідження розроблено та представлено критеріальні підходи до оптимізації процесів управління персоналом в ТОВ «Профагротранс». З метою оптимізації роботи служби логістики ТОВ «Профагротранс», пропонується запровадити 2 додаткові посади «менеджер логістики». Таким чином, можна буде звільнити керівника відділу від додаткових операційних навантажень та делегувати повноваження по функціональним обов'язкам між менеджерами з логістики.

При правильному застосуванні методу OKR департамент логістики і комплектації ТОВ «Профагротранс» зможе отримати наступні переваги: поліпшення комунікацій між працівниками департаменту та з іншими

відділами за рахунок прозорості та зрозумілості всіх процесів працівниками підприємства; послідовність прийняття рішення на всіх рівнях компанії (від керівника до виконавця); опір на зрозумілі критерії (метрики) виконання роботи, що є об'єктивною оцінкою діяльності працівника чи відділу; направленість всіх працівників департаменту логістики і комплектації підприємства на основну ціль компанії.

У третьому розділі нашого дослідження також було оцінено та прогнозовано наслідки реалізації запропонованих заходів.

Окрім очікуваного економічного ефекту, ТОВ «Профагротранс» отримає додаткові управлінські переваги після реалізації запропонованих заходів, адже деякі показники неможливо виміряти кількісно, так як вони впливають на якість наданих послуг компанією і, зокрема, підвищення ефективності діяльності в середині департаменту логістики і комплектації ТОВ «Профагротранс». Також можна розраховувати на значний соціальний ефект, який виражає виконання очікувань і задоволення потреб і інтересів працівників підприємства.

За проектними показниками ефективності можна стверджувати, що наші пропозиції є доцільними і можуть бути прийнятним до реалізації ТОВ «Профагротранс».