

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

Кафедра УП і ЕП

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня «Магістр»**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**

**на тему: «Шляхи підвищення ефективності управління персоналом»**  
**(на прикладі ТОВ «Альфа Забава»)**

**Виконавець:**

студентка 6 курсу 1 групи  
факультету міжнародної економіки

**Левченко Юлія Михайлівна** \_\_\_\_\_

/підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент

**Кривцова Марина Сергіївна** \_\_\_\_\_

/підпис/

**Одеса 2020**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми:** В сучасних умовах на підприємствах країни недостатньо уваги приділяється формуванню системи управління персоналом як цілісної сукупності взаємодіючих елементів, що забезпечує прийняття економічно обґрунтованих управлінських рішень. Як показує практика, нині на підприємстві вирішення проблем управління персоналом переважно обмежується вивченням питань матеріального стимулювання. Саме тому вирішення проблеми удосконалення системи управління персоналом та пошуку нових напрямів підвищення ефективності управління персоналом є актуальним завданням.

Підвищенню ефективності управління персоналом присвячена значна кількість вітчизняних та закордонних праць відомих учених, таких як Д. Богиня, В. Вебер, М. Ведерніков, О. Віханський, О. Грішнова, Г. Деслер, Л. Довгань, П. Друкер, В. Єгоршин, Дж. Іванцевич, А. Колот, Дж.Лафті, М. Семикіна, О. Турецький, А. Шегда, С. Шекшня.

**Мета і завдання дослідження.** Мета роботи – дослідження діючої системи управління персоналом Одеської філії №2 ТОВ «Альфа Забава» та розробка заходів щодо покращення системи управління персоналом на підприємстві.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення наступних завдань:

- розглянути сутність та основні підходи до управління персоналом;
- розкрити методи та технології формування системи управління персоналом організації;
- вивчити зарубіжний досвід управління персоналом;
- розглянути організаційні та економічні характеристики системи управління персоналом організації Одеської філії №2 ТОВ «Альфа Забава»;
- обґрунтувати напрями удосконалення системи управління персоналом підприємства;
- оцінити ефективність реалізації запропонованих заходів.

У процесі дослідження сучасних поглядів на систему управління персоналом організації застосовувалися: системний підхід, групування, графічного моделювання.

**Об'єктом дослідження** виступає система управління персоналом Одеської філії №2 ТОВ «Альфа Забава» як чинник впливу на ефективність праці персоналу.

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні основи розробки ефективності системи управління персоналом в організації.

**Методи дослідження.** Для обґрунтування удосконалення системи управління персоналом підприємства використовувалися: статистичний аналіз показників діяльності підприємства надав можливість проаналізувати виробничі показники та показники ефективності персоналу; метод моделювання ситуацій, за допомогою якого розроблено систему заходів управління підприємством; економіко-математичний метод, який дозволив визначити ефективність реалізації заходів удосконалення системи управління персоналом. Результати надано за допомогою методів порівняння економічних показників та графічного відображення.

**Інформаційною базою дослідження** стали законодавчі та нормативні акти України з праці, матеріали державної статистичної звітності, звітність Одеської філії №2 ТОВ «Альфа Забава», колективний договір, посадові інструкції підприємства, наукові праці зарубіжних та вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій, ресурси мережі Internet, матеріали, отримані в процесі дослідницької праці на підприємстві.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (30 найменувань) та 1-го додатка. Загальний обсяг роботи становить 93 сторінок. Основний зміст викладено на 77 сторінках. Робота містить 21 таблицю, 19 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні засади системи управління персоналом»* вивчено сутність системи управління персоналом, її цілі функції та завдання, форми і методи системи управління персоналом на підприємствах. Розглянуто систему управління персоналом на прикладі закордонного досвіду. Зроблено висновок, що управління персоналом – це система взаємозалежних, організаційно – економічних і соціальних заходів по створенню умов для нормального функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. Управління персоналом є сукупністю принципів, механізмів, методів і форм впливу на створення, розвиток і використання співробітників компанії, що реалізуються як ряд взаємозалежних напрямків і видів діяльності. В контексті цього виходить, що управління персоналом одночасно є системою організації, процесом і структурою.

У другому розділі *«Аналіз управління персоналом на ТОВ «Альфа Забава»* проаналізовано основні показники економічної діяльності підприємства. У розділі проаналізовано організаційну структуру підприємства, фонд заробітної плати, кількісний та якісний склад працівників. Здійснено оцінку діючої системи управління персоналом на підприємстві та виявлено недоліки цієї системи, використовуючи методи анкетування, спостереження та аналізу документації.

У третьому розділі *«Шляхи підвищення ефективності управління персоналом»* запропоновано систему заходів щодо удосконалення діючої системи управління персоналом на підприємстві за допомогою покращення системи комунікації, системи підвищення кваліфікації кадрів та системи соціальних програм для працівників та за допомогою впровадження нового тренінг-центру для працівників для підвищення їх навиків та збільшення прибутку компанії. Розраховано економічну ефективність удосконалення системи управління персоналом Одеської філії №2 ТОВ «Альфа Забава».

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Управління персоналом є сукупністю принципів, механізмів, методів і форм впливу на створення, розвиток і використання співробітників компанії, що реалізуються як ряд взаємозалежних напрямків і видів діяльності. В контексті цього виходить, що управління персоналом одночасно є системою організації, процесом і структурою.

2. Економічна ефективність у сфері управління персоналом означає досягнення цілей організації шляхом використання співробітників за принципом економічної витрати обмежених ресурсів. Цей принцип реалізується при найбільш сприятливому співвідношенні між результатом праці і масштабом його використання (продуктивність праці) і відповідно при найбільш сприятливому співвідношенні між результатом праці персоналу і витратами на персонал (економічність праці).

3. Система управління персоналом Одеської філії №2 ТОВ «Альфа Забава» організована на досить високому рівні, використовуються в основному економічні методи управління. Однак, вона має певні недоліки. Показник мотивації праці Одеської філії №2 ТОВ «Альфа Забава», як величина, що характеризує мотивованість персоналу до праці для досягнення особистих цілей та цілей підприємства, свідчить, що коливання рівня мотивації праці залежно від посади, рівня та стилю управління керівника. Також, однією з головних проблем, яка гальмує професійне навчання працівників на підприємстві є низька відповідальність роботодавців за рівень професіоналізму і кваліфікації працівників.

4. Для покращення системи управління персоналом було запропоновано ряд заходів, які направлені на усунення існуючих недоліків та покращення загальної атмосфери на підприємстві, а саме: вдосконалити систему комунікації керівництва з підлеглими для роз'яснення цілей підприємства та ролі працівників у цьому процесі, а також формуванні чіткого розуміння

складових оплати праці; вдосконалити систему підвищення кваліфікації працівників; вдосконалити систему соціальних програм для працівників.

5. Для вдосконалення системи підвищення кваліфікації працівників було запропоновано створити внутрішній тренінг-центр, розроблена його структура та наведено переваги та недоліки такого тренінг-центру. Також у цьому напрямку було запропоновано проводити курси підвищення кваліфікації для всіх працівників підприємства в онлайн режимі. Для цього необхідно доробити вже існуючий онлайн портал для навчання, розробити не лише програму навчання, а й оцінку отриманих знань. Проводити щомісяця тестування працівників для того, щоб оцінити рівень їх знань та приділяти увагу на навчанні не лише новому, а й посилювати слабкі сторони кожного працівника.

6. За результатами розрахунків визначено, що економічний ефект від проведення онлайн навчання є більшим, ніж від проведення навчання в тренінг-центрі, проте зазначимо, що проведення навчання в тренінг-центрі буде більш ефективним для працівників, так як вони зможуть за три дні більш детально ознайомитися з новою інформацією та краще її засвоїти.