

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

Кафедра управління персоналом і економіка праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 «Економіка»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці
(назва освітньої програми)
на тему: **«Шляхи підвищення ефективності управління персоналом
на підприємстві (на прикладі ТОВ «Денгруп»)»**

Виконавець:
студентка ФЕУП, 43 гр
Голубенко Вікторія Андріївна

Науковий керівник:
Д.е.н., проф.
Никифоренко Валерій Григорович

Одеса 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність підвищення ефективності системи управління персоналом обумовлена необхідністю приведення її у відповідність до вимог сучасного розвитку економіки. Організаційно-економічні умови функціонування сучасних підприємств відрізняються зростаючою потребою в кваліфікованих і компетентних фахівцях, посиленням ролі людського фактора як необхідних умов ефективності виробництва і впровадження інновацій.

Торгівельна діяльність має стійку привабливість з точки зору бізнесу, що підтверджується обсягом залучених інвестицій і організацією численних приватних підприємств. Економічна ефективність діяльності торговельного підприємства безпосередньо залежить від того, наскільки ефективно в практиці управлінської діяльності реалізується весь творчий потенціал працівників, мобілізуються всі їхні можливості, раціонально організується трудовий процес. В сучасних умовах на підприємствах торгівлі 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. Семікіна, О. Турецький, А. Шегда, С. Шекшня.

Метою роботи є обґрунтування напрямів підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення наступних *завдань*:

- розглянути теоретичні аспекти організації системи управління персоналом організації, а також методи та систему управління персоналом;
- розкрити організаційно-економічну характеристику ТОВ «ДЕНГРУП»;
- зробити оцінку та провести аналіз кількісно-якісного складу персоналу досліджуваного підприємства;
- дослідити проблемні аспекти управління персоналом досліджуваного підприємства;
- визначити напрямки поліпшення системи управління персоналом на підприємстві;
- розробити заходи для підвищення ефективності управління персоналом у компанії.
- оцінити ефективність реалізації запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є процес управління персоналом у ТОВ «ДЕНГРУП»

Предметом дослідження є методи вдосконалення організації системи управління персоналом у ТОВ «ДЕНГРУП».

У процесі виконання дипломної роботи освітньо-кваліфікаційного рівня «Бакалавр» застосовувалася сукупність загальних та специфічних *наукових методів*. У процесі дослідження системи управління персоналом підприємств застосовувалися: системний підхід, методи економічного і статистичного аналізу, групування, графічного моделювання організаційних структур, експертної оцінки. Для отримання аналітичної інформації були використані дані статистичної звітності, внутрішньої, зокрема, бухгалтерської звітності підприємства. Теоретичною основою дослідження є роботи провідних зарубіжних та вітчизняних вчених, що присвячені проблемам управління персоналом підприємства.

Практичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні пропозицій щодо підвищення ефективності управління персоналом на ТОВ «ДЕНГРУП»

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Зміст роботи представлений на 62 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 13 таблиць, 21 рисунок, 1 додаток. Бібліографічний список нараховує 28 літературних джерела, що викладені на 3 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні аспекти та основні методи управління персоналом на підприємстві**» розглянуто теоретичні аспекти управління персоналом. Визначено такі поняття, як «персонал», «управління персоналом», «методи управління персоналом», «система управління персоналом», «підсистема управління персоналом», «ефективність управління персоналом». Проаналізовано економічні, адміністративні та соціально-психологічні методи управління персоналом, виділено підсистеми системи управління персоналом, визначено складові ефективності управління персоналом, структуру та етапи формування ефективною системи управління персоналом.

У другому розділі «**Аналіз ефективності управління персоналом ТОВ «ДЕНГРУП»**» Надана характеристика господарської діяльності ТОВ «ДЕНГРУП» та аналіз основних техніко - економічних показників досліджуваного підприємства. Проаналізовано склад, структуру та рух персоналу організації; здійснено оцінку системи управління персоналом на даному підприємстві та відношення працівників до кадрової роботи на ТОВ «ДЕНГРУП».

У третьому розділі «Рекомендації щодо підвищення ефективності управління персоналом на ТОВ «ДЕНГРУП» відповідно до виявлених проблем у сфері управління персоналом було розроблено та запропоновано заходи для підвищення ефективності удосконалення діючої системи управління персоналом: використання адаптивного управління навчанням персоналу та застосування клієнторієнтованого підходу в роботі персоналу.

ВИСНОВКИ

Відповідно до поставленої мети та завдань роботи здійснено теоретичний та практичний аналіз проблем ефективності управління персоналом.

Розглянуто теоретичні аспекти управління персоналом. Визначено такі поняття, як «персонал», «управління персоналом», «методи управління персоналом», «система управління персоналом», «підсистема управління персоналом», «ефективність управління персоналом». Проаналізовано економічні, адміністративні та соціально-психологічні методи управління персоналом, виділено підсистеми системи управління персоналом, визначено складові ефективності управління персоналом, структуру та етапи формування ефективної системи управління персоналом.

Проведено аналіз організаційно-економічної характеристики ТОВ «ДЕНГРУП». Основними видами діяльності реалізації на підприємстві дистриб'юторі оптової торгівлі іграшками є виробництво ігор та іграшок, оптова торгівля іншими товарами господарського призначення, роздрібна торгівля іграми та іграшками в спеціалізованих магазинах, діяльність посередників, що спеціалізуються в торгівлі іншими товарами – неспеціалізована оптова торгівля, надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна.

Проведений аналіз основних показників ТОВ «ДЕНГРУП» свідчить про стабільну роботу підприємства з позитивною динамікою росту. За даними таблиці бачимо швидке зростання виручки від реалізації. Собівартість реалізованої продукції знижується, що відповідним чином впливає на прибуток підприємства, який збільшився.

Аналіз кількісного та якісного складу персоналу компанії показав, що середньооблікова кількість працівників зросла за аналізований період, при цьому в компанії переважає молодий колектив від 20 до 30 років. Більшість з працівників мають закінчену вищу освіту.

Аналіз заробітної плати показав, що середньомісячна оплата працівників щороку зростала.

Значного росту зазнав фонд додаткової заробітної плати, що говорить нам про те, що керівництво підприємства звертає увагу на додаткову мотивацію для працівників. Так фонд додаткової заробітної плати зріс на 59,55% за досліджуваний період в цілому. Також зріс фонд основної заробітної плати на 37,57% в 2020 році порівняно з 2018 роком. Ріст даних показників є

дуже позитивним, тому що окрім основної заробітної плати на мотивацію та лояльність працівників впливає додаткова заробітна плата, а в зв'язку з ростом фонду основної та додаткової заробітної плати збільшується задоволеність працівників системою оплати та мотивації праці.

Аналіз динаміки руху робочої сили показав, що за останні три роки кількість працівників збільшилась. Кількість прийнятих менше кількості звільнених. Проте, майже всі коефіцієнти зросли за досліджуваний період. Коефіцієнт з прийому збільшився на 6,67%. Слід звернути увагу на коефіцієнт плинності кадрів, він збільшився на 67,9%, що не є позитивним.

Проаналізувавши функціонування підсистем управління ТОВ «ДЕНГРУП» є система оцінювання та система навчання персоналу. Не ефективність даних підсистем може призвести до зниження якості надання сервісу клієнтам, з одного боку, та зниженням якісних характеристик персоналу і зниженням лояльності співробітників до компанії, з іншого боку.

Відповідно до виявлених проблем у сфері управління персоналом було розроблено та запропоновано заходи для підвищення ефективності удосконалення діючої системи управління персоналом.

Запропоновано на ТОВ «ДЕНГРУП» використання адаптивного управління навчанням персоналу, з метою постійного підвищення якості знань, умінь та навичок працівників за допомогою своєчасної адаптивної реакції на зміну параметрів зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства та внесення корективів в роботу підрозділів, що забезпечують процес навчання.

Формування концепції адаптивного управління навчанням персоналу потребувало обґрунтування у 3 розділі таких складових елементів: внутрішні та зовнішні фактори, мета, задачі, принципи, напрямки, етапи та механізм реалізації адаптивного управління навчанням на підприємстві.

Для оцінки клієнтоорієнтованості при відборі співробітників на роботу, при розробці програм професійного розвитку персоналу, адаптації співробітників на робочому місці нами розроблена п'ятибальна шкала оцінки, яка представлена в таблиці 3.4. При складанні шкали враховувалися вимоги до персоналу, виявлені експертним шляхом. Використовуючи шкалу оцінки, можна розрахувати рейтинг клієнтоорієнтованості співробітників.

У запропонованій методиці рейтингової оцінки клієнтоорієнтованості співробітників враховуються і особисті характеристики, і поведінкові особливості співробітників. Так, до особистісних характеристикам відносяться наступні: зовнішній вигляд, доброзичливість і чуйність. Виявляється клієнтоорієнтований підхід в умінні спілкуватися з людьми, ініціативності та творчому підході, досвід роботи.

Ми також оцінили доцільність та економічну вигоду для ТОВ «ДЕНГРУП» щодо участі співробітників у тренінгах. Проведені розрахунки свідчать, що участь працівників ТОВ « ДЕНГРУП» у тренінгах є такою, що принесе вигоду підприємству у вигляді додаткового річного доходу у сумі 111156 грн. При цьому віддача від вкладених інвестицій буде складати 101,5%, а строк окупності даного заходу 11,8 місяців.