МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра УП і ЕП

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: **«Вдосконалення управління персоналом на прикладі ТОВ «СОМіК»**

Виконавець:
студентка ФЕУП, 43 гр
Косарчук Тетяна Юріївна

Науковий керівник:
ст. викладач
Перепельчук Тетяна Вікторівна

Одеса 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність. Ефективна діяльність підприємства неможлива без якісно налагодженої системи менеджменту персоналу. Загострення конкурентної боротьби невизначеність, динамічність зовнішнього середовища впливає на діяльність підприємства в ринковому середовищі. Такий стан економіки зумовлює потребу в розробленні принципово нових підходів та методів до управління персоналом з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість і конкурентоспроможність якої забезпечує персонал.

Актуальність теми квалфікаційної роботи зростає з підвищенням ролі персоналу в сучасному виробництві товарів і послуг, принциповими змінами в змісті праці, викликані застосуванням нової техніки, технологій і методів виробничої діяльності, коли технології, продукти, операційні методи і організаційні структури старіють з нечуваною швидкістю, а запорукою тривалого розвитку підприємства лишаються лише знання та навички співробітників

Проблеми теорії та методології управління персоналом були розглянуті низкою вчених та практиків, такими як: С. Г. Дзюба, П. В. Журавель, Д. М. Іванцевич, В. М. Колпаков, А. А. Лобанов, В. В. Адамчук, Е. А. Уткін, Ф. Ю. Поклонський, М. Г. Рак, Д. С. Синк, Г. М. Скударь, А. А. Томпсон, С. В. Шекшня тощо. Формуванню і функціонуванню системи управління персоналом, присвячені роботи Н. Д. Лукьянченко, Л. В. Балабанової та О. В. Сардак, Л. Б. Пошелюжної, О.В. Крушельницької, Д. П. Мельничук та інших вчених.

Метою роботи є обґрунтування напрямів пвдосконалення управління персоналом на прикладі ТОВ « СоміК»

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

- розглянути сутність та основні підходи до управління персоналом;
- розкрити методи та технології формування системи управління персоналом організації;
-провести аналіз господарської діяльності ТОВ «СОМіК» в тому числі фінансових та техніко – економічних показників;;
- здійснити діагностику системи управління персоналом підприємства ТОВ «СОМіК»
- обґрунтувати напрями удосконалення системи управління персоналом досліджуваного підприємства.

Об’єктом дослідження є процес управління персоналом ТОВ "СОМіК"

Предмет дослідження – сукупність принципів, методів та практичних засад управління персоналом ТОВ "СОМіК"

У процесі виконання квалфікаційної роботи освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» застосовувалася сукупність загальних та специфічних **наукових методів**: загальнонауковий – для аналізу та порівняння наукової літератури для теоретичної основи дослідження; статистичний – для

характеристики статистичних даних; розрахунково-конструктивний метод; спостереження; анкетування; порівняння та ін..

Інформаційною базою для дослідження послугували наукові праці провідних вітчизняних і закордонних учених в області управління персоналом, економіки праці, менеджменту. Правове поле роботи забезпечили законодавчі та нормативні документи з питань регулювання трудової діяльності; статистично-звітна документація бази дослідження, організаційні та планові документи, на основі опрацювання яких здійснено ретроспективний аналіз системи управління персоналом.

Практичне значення одержаних результатів полягає в обґрунтуванні пропозицій щодо удосконалення системи мотивації на ТОВ « СоміК»

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Зміст роботи представлений на 69 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 12 таблиць, 18 рисунків, 1 додаток. Бібліографічний список нараховує 43 літературних джерела, що викладені на 4 сторінках

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні аспекти та основні підходи щодо управління персоналом підприємств» розкрито поняття «управління персоналом» та його значення у структурі сучасного менеджменту організації. Систематизовані та описані методи управління кадрами. Здійснено аналіз концепцій управління персоналом та узагальнення світового досвіду щодо управління кадрами.

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

У **третьому розділі «Рекомендації щодо вдосконалення управління персоналом на ТОВ «СоміК»»** запропоновані та обґрунтовані заходи удосконалення з питань кадрової роботи на досліджуваному підприємстві: формування та впровадження антикризисних заходів з питань кадрової політики у період пандемії та застосування коучингу як сучасного методу управління персоналом.

ВИСНОВКИ

Основні результати проведеного теоретичного та практичного дослідження питань управління персоналом полягають у наступному:

1. В процесі розгляду сутності управління персоналом на підприємстві були розглянуті різні погляди науковців на визначення даного терміну. Управління персоналом - це інструмент підвищення рівня функціонування організації. Зазначено, що результатом ефективного управління персоналом визначено високу організованість, чітке розділення функцій, ієрархію посад, подолання паралелізму в роботі, посилення виконавчої дисципліни, врегулювання посадових відносин. В цілому, в найбільш загальному вигляді під управлінням персоналу слід розуміти виконувану в організації діяльність, сприяє найбільш ефективному використанню працівників для досягнення організаційних і особистих цілей.

2. Найкраще використовувати комбіновану модель управління персоналом, застосовуючи ситуаційний підхід і, використовуючи кращі риси обох шкіл. Така золота середина поєднує в собі переваги американської та японської моделей управління персоналом та прийнятна для великого кола організацій.

3. В якості об'єкта дослідження і оцінки кадрової роботи з персоналом була обрана організація ТОВ «СоміК». Об'єднавши команду професіоналів в області розробки архітектурних рішень, кліматичних систем, а також автоматизації систем життєзабезпечення будівель, компанія зайняла стійкі позиції у сфері створення і просування інноваційних інженерних рішень.

4. Аналіз основних техніко-економічних показників досліджуваної організації показав, що :

• виручка від продажу послуг становила лише 68,5% від рівня 2018 року. Особливо велике падіння спостерігалось протягом 2020 року, коли падіння склало близько третини від базисного (2018 р) періоду, тобто 31,5%. Така ситуація відбулась через зменшення замовлень будівельних організацій. Обсяг адміністративних витрат зменшувався практично пропорційно обсягу продажів і досяг в 2020 році відповідно 287,4 тис. грн., зменшення у порівнянні із показником 2018 р. склало 29,8%.

• чисельність працюючих постійно зменьшувалася: за аналізований період з 2018 по 2020 рр чисельність скоротилася на 16 осіб. Це можна пояснити загальною тенденцією, викликаною пандемією COVID-19.

5. У ході аналізу дано оцінку стану кадрової політики і кадрових процесів ТОВ «СоміК: відсутність формалізованого і системного характеру кадрової політики. Ведеться планомірна робота в галузі управління персоналом, але при цьому основні її положення чітко не сформульовані і не доступні для ознайомлення співробітникам досліджуваного підприємства. Усе це передбачає розробку шляхів вдосконалення кадрової політики досліджуваного підприємства.

6. Шляхи вдосконалення управління персоналом для ТОВ «СоміК» передбачають: формування та впровадження антикризисних заходів з питань кадрової політики у період пандемії та застосування коучингу як сучасного методу управління персоналом.

7. Узагальнюючи надані рекомендації з вдосконалення управління персоналом, вважаємо за потрібне окреслити очікувані результати для досліджуваного підприємства: покращення соціальних умов для персоналу; інвестування капіталу не тільки в новітні технології, а й в перепідготовку, перекваліфікацію та навчання працівників; управління та забезпечення активності й творчості, ініціативи співробітників повинно забезпечуватись і досягатись шляхом взаєморозуміння керівництва і персоналу, сприятливим психологічним кліматом у колективі та ефективною комунікацією; забезпечення безперервного навчання персоналу та колективного стилю роботи на підприємстві.

8. В цілому кваліфікаційна робота орієнтована на вирішення завдання підвищення ефективності управління персоналом ТОВ «СоміК» на основі вдосконалення кадрової роботи.