

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

**Кафедра управління персоналом і економіки праці**

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

**за магістерською програмою професійного спрямування  
Управління персоналом сучасної організації**

**на тему: «Підвищення ефективності управління персоналом  
на прикладі ТОВ «Компанія АБ СОФТ»**

**Виконавець:**

студент 6 курсу 3 групи, ФЕУП  
Іванцова Ларіна Володимирівна

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент  
Сорока Олександра Володимирівна

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Ефективність управління персоналом обумовлено необхідністю приведення його у відповідність до вимог сучасного розвитку економіки. Організаційно-економічні умови функціонування сучасних підприємств відрізняються зростаючою потребою в кваліфікованих і компетентних фахівцях, посилення ролі людського фактора як необхідних умов ефективності підприємства і створення нових ІТ продуктів..

Виходячи з цього, особливої актуальності набуває дослідження системи ефективного управління персоналом підприємства для забезпечення результативності роботи в довгостроковій перспективі, що створить умови для розробки шляхів підвищення ефективності управління персоналом на ТОВ «Компанія АБ СОФТ».

ІТ сфера являє собою особливу галузь, призначену для задоволення технічних та інформаційних потреб сьогодення. ІТ діяльність має стійку привабливість з точки зору бізнесу, що підтверджується обсягом залучених інвестицій і організацією численних приватних підприємств. Економічна ефективність діяльності ІТ підприємства безпосередньо залежить від того, наскільки ефективно в практиці управлінської діяльності реалізується весь творчий потенціал працівників, мобілізуються всі їхні можливості, раціонально організувати трудовий процес.

В сучасних умовах на ІТ підприємствах країни достатньо 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 не

обмежується вивченням питань матеріального стимулювання. Саме тому вирішення проблеми удосконалення системи управління персоналом та пошуку нових напрямів підвищення ефективності управління персоналом є актуальним завданням.

Підвищення 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.

**Метою дослідження** є обґрунтування напрямів підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві.

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

- розглянути сутність управління персоналом: цілі, функції та завдання;
- дослідити управління персоналом у структурі сучасного менеджменту;
- розкрити методи формування системи управління персоналом;
- розглянути характеристику діяльності ТОВ «Компанія АБ СОФТ»;
- здійснити оцінку якісного складу персоналу в Одеському офісі ТОВ «Компанія АБ СОФТ»;
- проаналізувати ефективність системи управління персоналу ТОВ «Компанія АБ СОФТ»;
- обґрунтувати талант менеджмент як інноваційну концепцію та інструмент управління людськими ресурсами;
- визначити напрями удосконалення управління лояльністю персоналу ТОВ «Компанія АБ СОФТ»;
- оцінити розвиток полікультурної компетентності персоналу ТОВ «Компанія АБ СОФТ»;

**Об'єктом дослідження** виступає система управління персоналом на ТОВ «Компанія АБ СОФТ».

Як **предмет дослідження** виступає існуюча система управління

персоналом на ТОВ «Компанія АБ СОФТ» та пропозиції щодо її удосконалення.

**Методи дослідження.** У процесі виконання дипломної роботи освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр» застосовувалася сукупність загальних та специфічних **наукових методів**. У процесі дослідження сучасних поглядів на систему управління персоналом підприємства застосовувалися: системний підхід, групування, графічного моделювання. Для отримання аналітичної інформації були використані дані статистичної звітності, внутрішньої, зокрема, бухгалтерської звітності підприємства ТОВ «Компанія АБ СОФТ».

Для обґрунтування підвищення ефективності управління персоналом підприємства використовувалися: статистичний аналіз показників діяльності підприємства, який 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.

**Інформаційна база дослідження.** Правове поле дослідження склали чинні законодавчі та нормативні документи, що регламентують діяльність суб'єктів господарювання в Україні. Інформаційною базою кваліфікаційної роботи послужили офіційні статистичні матеріали, дані звітності підприємства ТОВ «Компанія АБ СОФТ» та результати власних досліджень на підприємстві.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (50 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 78 сторінок. Основний зміст викладено на 2-ій сторінці. Робота містить 15 таблиць, 12 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретичні аспекти та основні підходи щодо управління персоналом на підприємстві ТОВ «КОМПАНІЯ АБ СОФТ»** розглядаються теоретичні аспекти дослідження сутності понять «управління персоналом», «система управління персоналом», «ефективність управління». Здійснено обґрунтування управління персоналом у структурі сучасного менеджменту та методів формування системи управління персоналом.

У другому розділі **«Дослідження системи управління персоналом ТОВ «КОМПАНІЯ АБ СОФТ»** розкрито характеристику діяльності підприємства, проаналізовано якісний склад персоналу в Одеському офісі та надано аналіз ефективності системи управління персоналом ТОВ «Компанія АБ СОФТ».

У третьому розділі **«Шляхи підвищення ефективності управління персоналом на ТОВ «КОМПАНІЯ АБ СОФТ»** запропоновано талант менеджмент як інноваційна концепція та інструмент управління людськими ресурсами, визначено управління лояльністю персоналу та розкрито розвиток полікультурної компетентності персоналу ТОВ «Компанія АБ СОФТ».

## ВИСНОВКИ

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

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

2. Управління персоналом в структурі сучасного менеджменту набуває особливого значення, є однією з найбільш важливих функціональних сфер в організації, яка може забезпечити багаторазове підвищення ефективності її роботи. У сучасній науці і практиці менеджменту, відбувається постійний процес удосконалення, оновлення та пошуку нових підходів, концепцій, ідей в галузі управління персоналом як ключовим і стратегічним ресурсом організацій. У зв'язку з цим складається управління персоналом, яке пов'язує його зі стратегічними установками і корпоративною культурою, а також з плануванням робочих процесів в відділах: маркетингу, збуту, підвищення якості тощо.

3. Управління персоналом здійснюється за допомогою різних методів (способів) впливу на співробітників та технологій. Виокремлено три групи методів управління персоналом організації: адміністративні, економічні та соціально-психологічні. Всі розроблені технології розділено на кілька груп (традиційні, галузеві, професійні та інноваційні) залежно від кінцевої мети, масштабів застосування або походження.

4. Організаційна структура управління компанії – проектна, тобто діяльність компанії розглядається як сукупність виконуваних проектів, кожен з яких має фіксований початок і закінчення. Під кожен проект виділяються трудові, фінансові та інші необхідні ресурси, якими розпоряджається керівник проекту. Кожен проект має свою структуру, і управління проектом включає визначення його цілей, формування структури, планування і організацію робіт, координацію дій виконавців.
5. Збільшення середньооблікової чисельності персоналу – за аналізований період на 43,04%. Це пояснюється тим, що чисельність прийнятих в компанію працівників перевищувала число вибувших (у 2018 р. – в 1,7 рази, у 2019 р. – в 2,5 рази, у 2020 р. - в 3,9 разів). Вибуття працівників з компанії

відбувалося за власним бажанням, за прогули та невідповідність займаних посад.

6. Коефіцієнти з вибуття та плинності кадрів, нижчі ніж коефіцієнти приймання на роботу. Коефіцієнти знаходяться вище межі допустимого рівня 3-5 %. Треба зазначити, що підприємство веде облік причин фактичної плинності кадрів під час вихідної співбесіди з тими, хто звільняється за власним бажанням та іншими причинами плинності.
7. Зафіксували, що ефективність мотиваційних програм в Одеському офісі компанії, то лише 28% працівників відзначають їх ефективність. В основному підвищується особиста мотивація, але також спостерігається позитивний вплив на атмосферу в компанії і клімат в колективі (51%). Тому перед відділом роботи з персоналом постає завдання знайти спосіб дієвої мотивації на цих фахівців, які живуть на закритих спільнотах й форумах і цінують свободу вибору нарівні з гідною оплатою їх творчих навичок.
8. Визначено, що менеджери потребують стратегічних дій в придбанні талантів не менше, ніж в використанні нових технологій. Головним критерієм оцінки талановитості можливого претендента є його попередні успіхи. Як показав досвід провідних компаній вигідніше виростити та розвинути власні таланти, ніж залучати зі сторони. менеджери потребують стратегічних дій в придбанні талантів не менше, ніж в використанні нових технологій.
9. Представлено, основні етапи формування та впровадження програм для формування системи управління лояльністю. Формуючи правильну систему управління лояльністю персоналу, можна впливати на поведінку працівників, що в майбутньому впливатиме не тільки на економічну результативність персоналу, а й на економічну ефективність підприємства, що буде сприяти досягненню цілей. Для досягнення цілей необхідно, щоб

на підприємстві існував високий рівень якості управління організацією, однією з основних частин якої буде система управління персоналом і управління лояльністю персоналу.

10. Доведено, що підготовка до міжкультурної взаємодії можлива за умови проведення *комунікативних тренінгів*. Як метод навчальних занять тренінг – програма різнобічних вправ, що планомірно здійснюється з метою формування й удосконалення умінь і навичок у тій чи іншій сфері людської діяльності. Тренінг розвиває вміння слухати співрозмовника, тримати себе впевнено з іншими людьми, публічно виступати, вибудовувати ефективну модель стосунків із партнерами з комунікації, попереджувати й конструктивно усувати конфлікти, подолати ті звички й манери поведінки, що ускладнюють спілкування.
11. Проведені розрахунки економічного ефекту свідчать, що участь працівників ТОВ «Компанія АБ Софт» у крос-культурному тренінгу є такою, що принесе вигоду підприємству у вигляді додаткового річного доходу у сумі 27123,9 грн. При цьому віддача від вкладених інвестицій буде складати 54,2%, а строк окупності даного заходу – 22 місяці.