

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

Кафедра Управління персоналом і економіка праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ

**кваліфікаційної роботи на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 «Економіка»
(шифр та найменування спеціальності)**

за освітньою програмою «**Управління персоналом та економіки праці**»
(назва освітньої програми)

на тему: «**Шляхи підвищення ефективності управління персоналом на
прикладі ПСП «Агрофірма Нападівська»**»
(назва теми)

Виконавець: студентка 4

курсу ЦЗВФН

Близнюк Ольга Миколаївна _____

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

Науковий керівник:

кандидат економічних наук, доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Сорока Олександра Володимирівна _____

ОДЕСА – 2022

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність удосконалення 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.

Економічна ефективність діяльності підприємств 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 вітчизняних 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.

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. Семікіна, О. Турецький, А. Шегда, С. Шекшня.

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

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

- розглянути суть, завдання та значення управління персоналом;
- розкрити основи системи управління персоналом;
- вказати на методологію оцінки діяльності системи управління персоналом;
- надати характеристику діяльності, організаційну структуру досліджуваного підприємства та проаналізувати основні показники фінансово – господарської діяльності;
- здійснити аналіз кількісного і якісного складу персоналу досліджуваного підприємства;
- проаналізувати існуючу систему управління персоналом та визначити її ефективність на досліджуваному підприємстві;
- обґрунтувати сучасні методи удосконалення системи управління персоналом підприємства;

Об'єктом дослідження є теоретичні та практичні аспекти ефективності управління персоналом.

Предмет дослідження - система управління персоналом ПСП «Агрофірма Нападівська».

У процесі виконання роботи застосовувалася сукупність загальних та специфічних наукових *методів*. У процесі дослідження сучасних поглядів на систему управління персоналом організації застосовувалися: системний підхід, групування, графічного моделювання. Для отримання аналітичної інформації були використані дані статистичної звітності, внутрішньої, зокрема, бухгалтерської звітності підприємства. Для обґрунтування удосконалення системи управління персоналом підприємства використовувалися: статистичний аналіз показників діяльності підприємства, що 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 подано за допомогою методів порівняння економічних показників та графічного відображення.

Практична значимість. Здійснений ґрунтовний аналіз фінансово - господарської діяльності, проведена діагностика системи управління персоналом ПСП «Агрофірма Нападівська», що сприятиме розробці напрямів її удосконалення.

Інформаційною основою дослідження є роботи провідних зарубіжних та вітчизняних вчених, що присвячені питанням управління персоналом сучасного підприємства, нормативно – правові акти, статистична інформація, звітність підприємства, ресурси мережі Інтернет.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (48 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 85 сторінок. Основний зміст викладено на 78 сторінках. Робота містить 21 таблицю, 9 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні основи управління персоналом підприємства»* викладено теоретичні аспекти ефективності управління персоналом, розглянуто систему управління персоналом, класифікацію людських ресурсів, принципи та засоби управління персоналом, дано оцінку діяльності системи управління персоналом.

У другому розділі *«Дослідження системи управління персоналом та її ефективності на підприємстві ПСП «Агрофірма Нападівська»* проаналізовано господарську діяльність, кадровий склад та систему управління персоналу на досліджуваному підприємстві.

У третьому розділі *«Удосконалення системи управління персоналом та підвищення її ефективності в ПСП «Агрофірма Нападівська»* визначено сучасні методи та напрями удосконалення формування та використання системи управління персоналом на підприємстві.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження можемо зробити наступні узагальнення.

1. Головним елементом усієї системи управління підприємством є персонал, який одночасно може бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Останнє являє собою основну специфічну особливість управління персоналом. Управління персоналом являє собою процес планування, підбору, підготовки, оцінки, навчання та мотивації персоналу, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства і працівників.

Сутність управління персоналом розкривається за допомогою таких понять, як: трудові ресурси, трудовий колектив, персонал, кадри, людські ресурси, кадровий потенціал.

У розвинутих капіталістичних країнах поняття «кадри» спочатку замінилося на термін «персонал», а, починаючи з 1970-х рр. поширення отримало поняття «людські ресурси». Людські ресурси підприємства – це сукупність соціальних, психологічних і культурних якостей його працівників.

Система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи. До загальних функцій управління персоналом належать: планування, організація, координація, контроль та мотивація. Специфічні функції управління персоналом визначаються функціональним поділом праці між структурними підрозділами організації та між виконавцями.

Ефективність управління персоналом, найбільш повна реалізація встановлених цілей багато в чому залежать від вибору варіантів побудови самої системи управління персоналом підприємства, пізнання механізму її функціонування, вибору найбільш оптимальних технологій і методів роботи з людьми. В сучасних умовах основним в управлінні персоналом є принцип підбору і розставлення кадрів по їх особистих і ділових якостях.

Отже, система управління персоналом – це підсистема керування підприємством в цілому, яка має мету, зміст і певний механізм. Мета системи управління персоналом визначається місією підприємства. Що стосується змісту системи, то це сукупність наступних елементів: організаційної структури управління підприємством, сукупності регулюючих діяльність підприємства документів короткострокової, середньострокової та довгострокової дії (методичних рекомендацій, методик інструкцій, баз даних та ін.), які визначають механізм дії системи. Формування системи управління персоналом передбачає, крім наявності сукупності принципів, на яких вона повинна базуватися, врахування конкретних обставин, характеру їхнього впливу на окремі елементи цього процесу, які за своєю природою володіють значущістю і рушійною силою.

2. Дослідження сучасного стану розвитку об'єкта вивчення даної роботи - ПСП «Агрофірма Нападівська» дозволяє зробити наступні висновки.

Головною метою господарської діяльності ПСП «Агрофірма Нападівська» є отримання прибутку, а також виробництво сільськогосподарської продукції, її

переробки, реалізації та здійснення інших видів діяльності. ПСП «Агрофірма Нападівська» розміщена в Липовецькому районі Вінницької області. Організаційна структура управління лінійно – функціональна.

У звітному році результаті господарської діяльності досягнута рентабельність 47,23%, сума чистого прибутку 41409 тис. грн. В структурі майна підприємства основну частину складають необоротні активи 61,12%, оборотні активи - 38,88%. Серед джерел утворення майна 79,94% займає власний капітал, його наявність на кінець звітного року становила 144909 тис. грн. Розраховані показники фінансової стійкості погіршились. Чистий оборотний капітал має тенденцію до зменшення, ліквідність також знижується. Але, не дивлячись на погіршення показників фінансово-господарської діяльності їх значення знаходяться в рекомендованих межах. Тому робимо висновок, що ПСП «Агрофірма Нападівська» станом на кінець 2021 року є платоспроможним та прибутковим підприємством, зберігає фінансову стійкість, фінансовий стан знаходиться на достатньому рівні.

3. Протягом трьох аналізованих років відбулося скорочення працюючих на 6 осіб. По господарству в цілому з вищою освітою налічується 21 працівник і з незакінченою вищою – 15 осіб. Найбільша кількість працівників знаходиться у віці до 30 років і від 40 до 55 років – 21 особа. В господарстві постійно відбувається рух персоналу. Його кількість не є сталою величиною. Внутрішній оборот дуже незначний 3,2%. Обороти зі звільнення 15,9% і найму 7,9% показують, що звільнених є значно більше ніж прийнятих. В цілому плинність персоналу має місце на підприємстві, але не є досить високою.

4. Відбулося зростання продуктивності праці і вона становила 1373,74 тис. грн. Середня заробітна плата зростає на 57,32 тис. грн. і склала 130,91 тис. грн. Встановлено, що продуктивність зростає на 20,6% повільніше ніж оплата праці, а це оцінюється негативно. В результаті оцінки системи управління персоналом також виявлено: систематичне виникнення конфліктів, тому стан морально – психологічного клімату оцінюємо як задовільний; соціальні програми не проводяться, так як для бракує необхідних для цього ресурсів; більшість працівників задоволені роботою, так як можливостей її змінити на якусь іншу чи в іншому господарстві немає; рівень трудової дисципліни вище середнього, так як іноді трапляються випадки незначного порушення трудової дисципліни. Наведений склад показників дозволяє оцінити систему управління персоналом як задовільну.

5. Нами запропоновано заходи удосконалення системи управління персоналом на досліджуваному підприємстві: удосконалення організаційної структури управління; вдосконалення процесу розвитку персоналу, робота з залучення та утримання молоді.

Заходи удосконалення організаційної структури передбачають внесення змін у відділ відділі кадрів та створення сучасного відділу управління персоналом, робота якого повинна регламентуватися відповідним Положенням.

Наступним напрямом удосконалення системи управління персоналом ПСП «Агрофірма Нападівська», на нашу думку, є розробка заходів щодо вдосконалення процесу навчання, підготовки та перепідготовки персоналу. Навчання персоналу на досліджуваному підприємстві покликане виявити та розвинути професійну

компетентність, сформувати зацікавленість, пізнавальну активність, готовність до творчої діяльності, використання отриманих знань у професійній діяльності. Нами запропоновано послідовність програми навчання персоналу та критерії результативності навчання. Проведені розрахунки свідчать, що участь працівників ПСП «Агрофірма Нападівська» у тренінгах є такою, що принесе вигоду підприємству у вигляді додаткового річного доходу у сумі 40808020 грн

Робота з залучення та утримання молоді передбачає на роботу або виробничу практику в організацію процвітаючих перспективних молодих фахівців (студентів і випускників вишів), які стануть запорукою успіху компанії в майбутньому.

6. Вважаємо, що реалізація запропонованих заходів дозволить ПСП «Агрофірма Нападівська» набути статусу компетентного, тобто такого, що ефективно використовує інтелектуально-творчий потенціал персоналу, володіє комплексом унікальних організаційних знань, а також розглядає формування і розвиток ключових компетенцій як фактори стійкої конкурентної переваги в мінливому ринковому середовищі.