

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

Кафедра Управління персоналом і економіка праці  
(найменування кафедри)

**РЕФЕРАТ**

**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня магістра**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
(шифр та найменування спеціальності)  
**спеціалізація 8.03050501**  
за магістерською програмою професійного спрямування  
**Управління персоналом сучасної організації**  
(назва магістерської програми)

на тему: **«Шляхи підвищення ефективності управління персоналом»**  
(назва теми)

**Виконавець:**

студентка 6 курсу ФМЄ

**Даниско Ю.І.**

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

**Збрицька Т.П.**

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми:** побудова ефективної системи управління персоналом – найважливіший інструмент розвитку сучасного підприємства.

**Мета дослідження:** розробка рекомендацій та пропозицій, спрямованих на вдосконалення системи управління персоналом на підприємстві ТОВ «ПЕРШИЙ ДІМ».

**Завдання дослідження:**

*описати* сутність, зміст та ефективність системи управління персоналу на підприємстві ТОВ «ПЕРШИЙ ДІМ»;

- *дослідити* діючу систему управління персоналом;
- *проаналізувати* сучасний стан системи управління персоналом;
- *запропонувати* шляхи вдосконалення діючої системи управління персоналом на підприємстві ТОВ «ПЕРШИЙ ДІМ»;
- *обґрунтувати* доцільність та ефективність наведених пропозицій з відповідними розрахунками економічної ефективності.

**Об'єкт дослідження:** процес управління персоналом на підприємстві ТОВ «ПЕРШИЙ ДІМ».

**Предмет дослідження:** є теоретичні, практичні й методичні рекомендації щодо підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві..

**Методи дослідження:** методи порівняльно-аналітичного й економіко-статистичного аналізу( при оцінці фінансового становища підприємства, та діючої системи управління персоналом), експертної оцінки (при визначенні напрямів вдосконалення системи управління персоналу), класифікації та типології (при дослідження сутності, завдань, основних принципів, системи та методів управління персоналом), порівняння (при визначенні позитивних моментів та недоліків різних систем управління персоналом персоналу);

**Інформаційна база дослідження.** Інформаційну базу дослідження становили наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, нормативні акти підприємства з приводу управління персоналом, фінансова та статистична звітність підприємства, періодична література з досліджуваного питання, інтернет-ресурси.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (36 найменувань) та 1 додатку. Загальний обсяг роботи становить 118 сторінки. Основний зміст викладено на 113 сторінках. Робота містить 23 таблиць, 17 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретико-методологічні аспекти управління персоналом**»; розглянуто теоретичні основи системи управління та особливості систем управління персоналом закордоном.

У другому розділі **Аналіз ефективності управління персоналом на підприємстві ТОВ «Перший дім»** проведено економічний аналіз господарської підприємства ТОВ «Перший дім»; кількісно-якісний склад персоналу ресторану та діючу систему управління персоналом на підприємстві ТОВ «Перший дім».

У третьому розділі **«Напрями удосконалення управління персоналом на підприємстві ТОВ «Перший дім» з метою підвищення її ефективності** управління персоналом запропоновано вдосконалення удосконалення процесу адаптації персоналу, впровадження нематеріальної програми мотивації «Кафетерій бенефітів», впровадження роздрібною програми мотивації, удосконалення системи оцінки персоналу, удосконалення бізнес-процесу управління персоналом на підприємстві ТОВ «Перший дім»

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Результати соціологічного дослідження ефективності системи управління персоналом на підприємстві ТОВ «Перший дім» дозволили виявити позитивні і негативні сторони.

Позитивними сторонами є: рівень організації праці; санітарно-гігієнічні умови; розмаїтість роботи; сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі; сприяння розвитку працівників, можливість підвищення кваліфікації, самовираження, змістовна, відповідальна робота; рівень професійного зростання і навчання; оплата навчання працівників; оплата корпоративних заходів; стабільна оплата заробітної праці.

Але існують і негативні сторони управління персоналом: недосконалий процес адаптації персоналу; нефективна система матеріального стимулювання; низький рівень нематеріального стимулювання; недосконала система оцінки персоналу; недосконалий бізнес-процес управління персоналом.

2. Нами пропонуються наступні напрями підвищення ефективності системи управління ТОВ «Перший дім»: 1. Удосконалення процесу адаптації персоналу. 2. Впровадження системи нематеріальної мотивації «Кафетерій бенефітів» 3. Впровадження роздрібною програми мотивації 4. Удосконалення системи оцінки персоналу. 5. Удосконалення бізнес-процесу управління персоналом.

Прогнозний економічний ефект від впровадження заходів з підвищення ефективності системи управління ТОВ «Перший дім» на 2020 рік складе 1240,75 тис. грн.

Враховуючи те, що ROI запропонованих заходів з управління персоналом на підприємстві ТОВ «Перший дім» більше 100% (111,95%), термін окупності інвестицій менший за 12 місяців, впровадження механізму підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві ТОВ «Перший дім» є економічно вигідним. Проведені економічні розрахунки свідчать про доцільність впровадження запропонованих заходів для підвищення ефективності системи управління персоналом на підприємстві ТОВ «Перший дім».

3. В результаті реалізації запропонованих заходів відбудеться: задоволеність умовами праці; зменшення кількості звільнень; більш ефективне використання робочого часу; підвищення якості управління персоналом; оптимізація психологічного клімату в колективі; зміцнення неформальних взаємин; збільшення рівня задоволення від роботи; підвищення лояльності персоналу та покращення підприємства.