

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 бакалаврської програми)

на тему: **«Управління розвитком персоналу в сучасних умовах»**
(на прикладі IT-компанії Andersen People)
(назва теми)

Виконавець:

студентка **4 курсу, 6 групи ЦЗВФН**

Пятковська С.С

(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: розвиток, інноваційність і висока науко-місткість сучасного виробництва застосовують високі вимоги до розвитку персоналу.

Мета дослідження: розробка рекомендацій щодо вдосконалення управління розвитком персоналу в ІТ-компанії.

Завдання дослідження:

- *розглянути* теоретичні основи розвитку персоналу та сучасні методи розвитку персоналу в ІТ-галузі.
- *проаналізувати* господарську діяльність, якісний та кількісний склад персоналу, провести оцінку діючої системи управління розвитком персоналу ІТ-компанії Andersen People.
- *запропонувати* вдосконалення системи управління розвитком персоналу в ІТ-компанії.
- *обґрунтувати* доцільність та ефективність наведених пропозицій.

Об'єкт дослідження: складові поняття управління розвитком персоналу в ІТ-компанії Andersen People.

Предмет дослідження: теоретико-методологічні та практичні питання щодо понять системи розвитку персоналу.

Методи дослідження: статистичні, економіко-математичні, графічні, узагальнення, аналіз, порівняння тощо.

Інформаційна база дослідження. Спеціальна вітчизняна та зарубіжна література за темою дослідження; нормативно-довідкова інформація; планова та звітна документація ІТ-компанії Andersen People.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (48 найменувань) та 1 додатку. Загальний обсяг роботи становить 89 сторінок. Основний зміст викладено на 78 сторінках. Робота містить 24 таблиці, 20 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ» розглянуто: сутність розвитку персоналу для ефективного функціонування підприємством та сучасні методи розвитку персоналу в ІТ-сфері.

У другому розділі «АНАЛІЗ ДІЮЧОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ в ІТ-компанії ANDERSEN PEOPLE» проаналізовано: загальну характеристику та аналіз фінансового стану ІТ-компанії; кадровий потенціал ІТ-компанії та діючу систему розвитку персоналу в ІТ-компанії Andersen People.

У третьому розділі «РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ІТ-компанії ANDERSEN PEOPLE» запропоновано: підвищення продуктивності праці за рахунок інноваційних методів розвитку персоналу в ІТ та надано рекомендації щодо створення сприятливих умов розвитку й стабільності персоналу в ІТ-компанії Andersen People.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. На сьогоднішній день, існує чимало можливостей для здобуття ІТ-освіти у навчальних закладах. Але, деякі фахівці розпочинають роботу, закінчивши курси та пройшовши практику у власних проектах. За оцінками спеціалістів, у *ВНЗ вчать теорії, а роботодавцям потрібна практика.*

ми пропонуємо ІТ-галузі створення/відродження кадрового резерву для своїх компаній. Для ІТ-компанії Andersen People запропоновано впровадження заходів щодо профорієнтаційної роботи для початківців в ІТ-спеціальності: менторська програма для новачків «Дорожня карта кар'єри в ІТ-галузі, які є спеціальності та з чого починати» - розробка шпаргалки для тих хто придивляється наскільки ця область є перспективною, це екскурс в спеціальність айтівця.

2. Працівник, який прагне до самовдосконалення, та професійного розвитку, при всіх його намаганнях, не може бути продуктивним 24 години на тиждень. Тим паче зараз, під час повномасштабної війни. *Нами запропоновано заходи для підвищення продуктивності праці, стабільності персоналу та уникнення емоційного вигорання.*

3. І проведеного дослідження, *нами наведено*, завдання для подолання ситуації, яка склалася в ІТ-галузі з забезпеченням кадрового потенціалу відповідної якості на рівні держави та компанії.

4. Сучасні методи розвитку персоналу є невід'ємними елементами системи управління працівниками. За допомогою них можна розвинути внутрішній потенціал людини, підвищити її кваліфікаційний рівень, відповідальність за виконання заданої роботи, зміцнити взаємовідносини в групі, навчити підлеглих працювати разом, ураховувати побажання та інтереси співробітників компанії та спрямовувати їх на здійснення цілей компанії.

АНОТАЦІЯ
Пятковська Світлана Сергіївна
«Управління розвитком персоналу в сучасних умовах»
(на прикладі ІТ-компанії Andersen People)
Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності **051 «Економіка»**
за освітньою програмою **«Управління персоналом та економіки праці»**,
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, 2023 рік

Кваліфікаційна робота бакалавра має 78 сторінок та складається зі Вступу, трьох розділів, Висновків, Списку літератури із 48 джерел, 24 табл., 20 рис., 1 додатку.

Об'єкт дослідження виступають складові понять управління розвитком персоналу в ІТ-компанії Andersen People.

В роботі розглянуто теоретичні основи розвитку персоналу та сучасні методи розвитку персоналу в ІТ-галузі. *Проаналізовано* господарську діяльність, якісний та кількісний склад персоналу, проведено оцінку діючої системи управління розвитком персоналу ІТ-компанії Andersen People. *Запропоновано: механізм регулярного зворотного зв'язку*, на основі методів оцінювання продуктивності праці персоналу, наведено алгоритм відповідних розрахунків продуктивності праці; *алгоритм управління процесом розвитку персоналу для ІТ-компанії* (навчання, оцінювання та його ефективності); для кадрового резерву запропоновано *запустити менторську програму для новачків «Дорожня карта кар'єри в ІТ-галузі, які є спеціальності та з чого починати»*; надано поради *для підвищення продуктивності праці, стабільності персоналу та уникнення професійного й емоційного вигорання персоналу в ІТ-компанії* та наведено *соціальний ефект щодо запропонованих заходів*.

Ключові слова: персонал, стажування, розвиток та навчання персоналу, ІТ-галузь, ІТ-послуги.

ANOTATION
Ryatkovska Svitlana Serhiivna
"Management of personnel development in modern conditions"
(on the example of IT company Andersen People)
Qualification work for obtaining a bachelor's degree
from specialty **051 "Economics"**
under the educational program **"Personnel Management and Labor Economics"**,
Odesa National University of Economics
Odessa, 2023

The bachelor's thesis has 78 pages and consists of an Introduction, three sections, Conclusions, a list of references from 48 sources, 24 tables, 20 figures, 1 appendix.

The object of the research is the components of the concepts of personnel development management in the IT company Andersen People.

The paper examines the theoretical foundations of personnel development and modern methods of personnel development in the IT industry. *The economic activity*, qualitative and quantitative composition of the personnel was analyzed, and the current personnel development management system of the IT company Andersen People was evaluated. *It is proposed: a mechanism for regular feedback*, based on methods of evaluating the labor productivity of personnel, an algorithm for the corresponding calculations of labor productivity is provided; *an algorithm for managing the personnel development process for an IT company* (training, evaluation and its effectiveness); for the personnel reserve, *it is proposed to launch a mentoring program for beginners "Road map of a career in the IT industry, what are the specialties and where to start"*; advice is given *to increase labor productivity, staff stability and avoid professional and emotional burnout of staff in an IT company*, and the *social effect of the proposed measures is given*.

Key words: personnel, internship, personnel development and training, IT- industry, IT- services.