

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту організацій

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 073 "Менеджмент"

**на тему: «Удосконалення управління розвитком персоналу на прикладі ТОВ
«Герц»»
(назва теми)**

Виконавець:
студент факультету менеджменту,
обліку та інформаційних технологій
Романенко Євгенія
Євгенівна _____
/підпис/

Науковий керівник:
Старший викладач
Данчева Олена Миколаївна

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У сучасних умовах професійний розвиток персоналу набуває особливого значення і стає невід'ємною умовою успішного функціонування будь-якої організації. Важливість завдання розвитку персоналу підтверджує і той факт, що сучасний період в економіці України характеризується поступовим вичерпанням екстенсивних способів та зовнішніх джерел економічного зростання.

Мета дослідження: дослідження теоретичних основ системи управління персоналом підприємства та надання пропозицій щодо удосконалення управління розвитком персоналу ТОВ «Герц».

Завдання дослідження:

- описати теоретичні аспекти управління розвитком персоналу підприємства на ТОВ «Герц» ;
- дослідити систему управління персоналом на підприємстві ТОВ «Герц»;
- проаналізувати слабкі та сильні сторони системи управління персоналом;
- запропонувати заходи щодо покращення управління персоналом на ТОВ «Герц», націлені на зниження показника плинності кадрів, а також заохочення персоналу в компанії;
- обґрунтувати доцільність проведення запропонованих заходів.

Об'єкт дослідження: ТОВ «Герц».

Предмет дослідження: процес управління розвитком персоналу на ТОВ «Герц».

Методи дослідження: вирішення поставлених у дослідженні завдань здійснювалося із застосуванням методів порівняння, аналіз, синтезу, дедукції та індукції, системного, процесного підходів, табличного та графічного методів, наукового абстрагування та узагальнення, за допомогою побудови SWOT

аналізу, графіка Ганта, діаграми Ісікави, розбору мотиваційного профілю співробітників.

Інформаційна база дослідження: звіт про проходження практики, фінансова звітність.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (56 найменувань) та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 74 сторінок. Основний зміст викладено на 59 сторінках. Робота містить 22 таблиці, 11 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні засади управління розвитком персоналу підприємства» розглянуто сутність управління розвитком персоналу на підприємстві, сучасні методи управління розвитком персоналу, цілі та функції управління розвитком персоналу, наведені методи оцінки ефективності системи управління розвитком персоналу.

У другому розділі «Сучасний стан та шляхи вдосконалення управління розвитком персоналу на прикладі ТОВ «Герц»» проаналізовано організаційно-економічну характеристику ТОВ «Герц». На основі звітних даних проведені розрахунки показників ділової активності, ліквідності, загальна структура персоналу, вікова структура та структура за стажем роботи в компанії.

Запропоновано заходи по вдосконаленню управління розвитком персоналу на ТОВ «Герц». Перший напрямок по вдосконаленню управління розвитком персоналу ТОВ «Герц» передбачає проведення детального аналізу першопричин росту показника плинності кадрів в 2021 році порівняно із 2019 роком, а також впровадження заходів для рішення проблеми. Другий напрямок передбачає оптимізацію системи управління розвитком персоналом власними зусиллями ТОВ «Герц». Рекомендується здійснювати аналіз оцінки рівня розвитку компетенцій та необхідності розвивати ключові для певної посади, а також ті, які отримали низькі оцінки та відповідно потребують подальшого розвитку.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. На основі аналізу економічної літератури визначено, що управління розвитком персоналу – це процес взаємодії керуючого та керованого суб'єктів з приводу розробки та реалізації проектів розвитку персоналу, що включає систему управлінських технологій, методів та заходів, спрямованих на зростання професіоналізму, компетентності працівників підприємства з метою підвищення ефективності їх роботи.

2. Досягнення високих результатів в діяльності ТОВ «Герц» можливо лише за умови постійного розвитку його персоналу. Досягти цього можна двома шляхами – зниженням показника плинності кадрів та удосконаленням системи управління на рівні самого підприємства. Основними методами розвитку персоналу мають стати розвиток на робочому місці, виконання спеціальних завдань, навчання на підставі аналізу досвіду інших, розвиток на основі зворотного зв'язку, самонавчання, участь у тренінгах та семінарах, електронне навчання. За допомогою побудови та ретельного аналізу мотиваційного профілю співробітників ТОВ «Герц» можна побачити, що персонал потребує навчання та розвитку, отримання нових навичок та досвіду. Саме завдяки даному методу можна отримати повну та детальну інформацію про незадоволеність робітників, а також розробити подальший план дій по відношенню до кожного працівника підприємства.