

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

Кафедра Управління персоналом і економіки праці

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
(шифр та найменування спеціальності)  
за освітньою програмою **Економіка та управління в HR-індустрії**

(назва освітньої програми)

на тему: «Вдосконалення системи управління розвитком персоналу  
ртейлінгової компанії (на прикладі ТОВ «Скайфол»)»  
(назва теми)

**Виконавець:**

студентка 4 курсу ЦЗФН факультету

Кіцкан Вікторія Вікторівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_ /підпис/

**Науковий керівник:**

Д.е.Н., С.Н.С.

(науковий ступінь, вчене звання)

Познанська Інна Володимирівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_ /підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми:** в Україні в умовах економічної нестабільності та процесів відновлення, викликаних як внутрішніми, так і зовнішніми факторами, ефективне управління розвитком персоналу стає критично важливим для підвищення конкурентоспроможності компаній.

**Мета дослідження:** виявлення шляхів та методів вдосконалення системи управління розвитком персоналу ТОВ «Скайфол».

**Завдання дослідження:**

- *описати* теоретичні основи управління розвитком персоналу підприємства, визначити сучасні підходи до розгляду сутності поняття «розвиток персоналу»;
- *дослідити* методичні підходи до формування системи управління розвитком персоналу на підприємстві в тому числі для підприємств роздрібною торгівлі;
- *проаналізувати* діяльність підприємства та системи розвитку персоналу ТОВ «СКАЙФОЛ» та виявити її переваги та недоліки ;
- *запропонувати* шляхи вдосконалення системи управління розвитком ТОВ «СКАЙФОЛ»;
- *обґрунтувати* соціально-економічний ефект від впровадження запропонованих заходів.

**Об'єкт дослідження:** процес вдосконалення системи управління розвитком персоналу ТОВ «СКАЙФОЛ».

**Предмет дослідження:** методологія формування та впровадження системи управління розвитком персоналу підприємства.

**Методи дослідження:** системний підхід, групування, графічного моделювання, а також використовувалися методи аналізу: спостереження, деталізація, узагальнення та ін..

**Інформаційна база дослідження:** Дослідження та розробки вітчизняних та зарубіжних вчених-науковців щодо обраної теми, законодавча база, звітність підприємства, власні дослідження та інтернет-ресурси.

**Структура та обсяг роботи:** Обсяг роботи становить 72 сторінки, список із 42 літературних джерел і 2 додатки. Робота містить 20 таблиць і 13 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні основи управління розвитком персоналу підприємства**» Розглянуто підходи до класифікації методів управління розвитком персоналу, елементи процесу професійного навчання персоналу, як традиційної так і інноваційної спрямованості.

У другому розділі «**Аналіз діяльності підприємства та системи розвитку персоналу ТОВ «СКАЙФОЛ»**» Визначено структуру персоналу підприємства за категоріями, проаналізовано стаж, вікову та статеву структуру, динаміку руху та продуктивності праці персоналу.

У третьому розділі «**Вдосконалення системи розвитку персоналу ТОВ «СКАЙФОЛ»**» запропоновано застосування методів навчання персоналу відповідно до категорій персоналу ТОВ «СКАЙФОЛ», які спрямовані саме на усунення недоліків та врахування особливостей та відмінностей системи управління розвитком персоналу ТОВ «СКАЙФОЛ».

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. *Проаналізовано та визначено* напрямки вдосконалення діючої системи управління розвитком персоналу ТОВ «СКАЙФОЛ» за категоріями персоналу.
2. *Запропоновано* послідовність вдосконалення системи управління розвитком персоналу за категоріями та відповідними їм методами розвитку.
3. *Запропоновано* комплексні заходи для вдосконалення системи управління розвитком персоналу на підставі використання багатоканального підходу до навчання, що поєднує сучасні та традиційні методи, а також містить персоналізовані підходи, які враховують індивідуальні потреби співробітників.
4. *Узагальнено* елементи соціально-економічного ефекту від впровадження заходів щодо розвитку персоналу, *розраховано* витрати на впровадження кожного заходу, *запропоновано* КРІ для оцінки ефективності впровадження за кожною складовою та загальний, економічний ефект від запропонованих заходів *розраховано* за окремими показниками такими як продуктивність праці, плинність та оборот коштів, а також загальний.