

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

Соціально-психологічний факультет
Кафедра менеджменту і адміністрування

Допущено до захисту
зав. кафедри менеджменту
к.е.н., доц. Карпюк О.А.

ВИПУСКНА РОБОТА

на тему: " Управління розвитком персоналу"
(на матеріалах ТОВ «КОН БРІО»)

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр
за спеціальністю 6.030601 „Менеджмент”

Виконала

студентка 41 групи
спеціальності
6.030601 „Менеджмент”
Колодюк Тетяна Вікторівна

Науковий керівник

наук. ступінь, вчене звання
К.е.н, доц. Карпюк Ольга Анатоліївна

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ.....	5
1.1. Сутність розвитку персоналу та його роль у підвищенні конкурентоспроможності організації.....	5
1.2. Складові системи розвитку персоналу.....	13
1.3. Сучасні напрями та стратегії управління розвитком персоналу на підприємствах України та за кордоном.....	20
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ТОВ «КОН БРІО».....	30
2.1. Організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ТОВ «КОН БРІО».....	30
2.2. Комплексний економічний аналіз господарської діяльності ТОВ «КОН БРІО».....	35
2.3. Кадрова політика та стратегія розвитку персоналу на підприємстві.....	43
2.4. Удосконалення процесу розвитку трудових ресурсів ТОВ «КОН БРІО».....	50
2.5. Охорона праці на ТОВ «КОН БРІО».....	55
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	65
ДОДАТКИ	

ВСТУП

В умовах ринку, що швидко змінюється, розвиток персоналу став необхідною умовою успішної роботи будь-якої організації.

Відповідно забезпечення ефективного розвитку персоналу організації, окрім зростання прибутку, має ряд важливих наслідків для організації, такі як об'єднання і покращення соціально-психологічного клімату в колективі, розкриття усього потенціалу працівників.

Актуальність теми дослідження забезпечується підвищенням освітнього і культурного рівня працівника, зростанням його особистісних запитів до трудової діяльності. В сучасних умовах розвитку організацій надзвичайно важливим залишається формування нового, більш зрілого типу працівника, який прагне знайти в трудовій діяльності можливість реалізації своїх вмінь та навичок, стати активним співучасником виробництва.

В умовах фінансової кризи проблема управління персоналом ще більш загострилася тому, що кожне підприємство прагне зберегти свої позиції на ринку, знизити витрати. Тому в цих умовах керівники підприємств особливу увагу повинні приділяти ефективності роботи кожного працівника, його існування в організації повинно бути економічно виправдано.

Проблеми раціонального використання трудового потенціалу персоналу підприємств, його розвитку як фактору конкурентоспроможності підприємства досліджені в роботах таких провідних українських та російських вчених, як Д. Логиня, О. Грішнова, Е. Лібанова, А. Чухно.

Питання управління персоналом завжди було предметом дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених, що належать до різних наукових шкіл. Питаннями наукової проблематики розвитку персоналу займалися такі відомі вчені, як Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, В. І. Крамаренко, Г. В. Щокін та інші. Р. Харрисон вважав, що "розвиток персоналу — це чітка уява про здібності та потенціал, які працюють в стратегічній структурі бізнесу".

Об'єктом дослідження випускної роботи виступають основні аспекти розвитку персоналу на ТОВ «КОН БРІО».

Предметом дослідження у випускній роботі виступає сукупність

теоретичних та практичних аспектів управління розвитком персоналу підприємства.

Метою випускної роботи є аналіз та вдосконалення системи управління розвитком персоналу на підприємстві ТОВ «КОН БРІО».

Для досягнення поставленої мети потрібно вирішити наступні завдання:

-дослідити теоретичні основи управління розвитком персоналу на підприємстві;

-проаналізувати сучасний підхід щодо управління людськими ресурсами;

-розкрити особливості методів, форм та структури управління розвитком персоналу;

-провести аналіз діючої системи управління розвитком персоналу на підприємстві ТОВ «КОН БРІО»;

-розробити рекомендації по вдосконаленню управління розвитком персоналу.

Гіпотеза дослідження полягає в наступному: інвестиції керівництва підприємства в розвиток персоналу, а також створена система навчання та стимулювання персоналу до саморозвитку в підсумку призводить до зростання ефективності функціонування підприємства.

У процесі дослідження використано такі сучасні методи дослідження, як: метод порівняльного аналізу та метод логічного узагальнення, системно-структурний аналіз (при огляді теоретичних питань дипломної роботи); метод експертних оцінок, багатofакторний аналіз.

Випускна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та рекомендацій, списку використаних джерел та додатків.

ВИСНОВКИ

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. За результатами проведеного дослідження, ми дійшли до наступних висновків:

1. Розвиток персоналу — це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо.

2. Професійні уміння і навички учні в організації повинні набувати та вдосконалювати у процесі виготовлення продукції або виконання робіт з додержанням відповідних вимог до їх якості. З цією метою кожний робітник при індивідуальному навчанні на весь період виробничого навчання забезпечується робочим місцем, оснащеним необхідним обладнанням, інструментами, сировиною і матеріалами.

Професійне навчання кадрів на виробництві організовується відповідним структурним підрозділом, що займається цими питаннями, чи службою управління персоналу. Зокрема, на великому підприємстві зазначена робота може бути покладена на відділ підготовки персоналу.

3. Система управління персоналом передбачає: визначення цілей управління персоналом, тобто при прийнятті рішень у сфері управління персоналом повинні бути враховані як економічні аспекти, так і потреби та інтереси працівників; формування ідеології та принципів кадрової роботи. Тому не слід забувати, що стратегія управління персоналом ефективна настільки, наскільки успішно співробітники організації використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей і наскільки ці цілі є досягнутими.

4. Проаналізувавши фінансовий та економічний стан ТОВ «КОН БРІО», я дійшла висновку, що підприємство досить активно займається розвитком персоналу, а щоб ще більше покращити ситуацію, доцільно буде застосовувати наступні стратегії:

-стратегію економії витрат виробництва, як важливу міру скорочення витрат на персонал. Суть цієї стратегії полягає у тому, що при поліпшенні економічної кон'юнктури притягується додатковий персонал і працівників звільняють при перших ознаках її погіршення;

-стратегію узгодження прогнозів потреби в персоналі з планами розвитку;

-стратегію, що передбачає додаткові вкладення не тільки в підготовку і розвиток трудових ресурсів, але і в створення необхідних умов для повнішого його використання, яке створює зацікавленість організацій в скороченні плинності працівників.

5. При аналізі основних показників діяльності підприємства можна побачити, що за рахунок збільшення чистої виручки від реалізації продукції та зменшення чисельності робітників збільшилася продуктивність праці, а також незначний ріст фондівіддачі. Необхідно звернути увагу на зміни в майні підприємства.

6. Для підвищення продуктивності працівників на ТОВ «КОН БРІО» у формуванні мотиваційного механізму варто врахувати такі рекомендації:

1) слід сформулювати мету працівників підприємства і встановити відповідні показники;

2) необхідно обрати систему мотивації праці, розробити методичне й нормативне забезпечення з урахуванням специфіки персоналу;

3) вдосконалювати організаційну структуру управління колективом;

4) класифікувати роботи, аналізувати чисельний склад персоналу;

Виходячи з результатів аналізу, враховуючи всі фактори, можна розраховувати на позитивний результат.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ангелин Д. Управление управляющими/ Д.Ангелин // Бизнес. - 2014.- №32. - С. 54-56.
2. Адаменко Е. Профессиональное обучение персонала//Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 58-62.
3. Базаров Т.Ю. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации /<http://www.management.com.ua/be/be038.html>
4. Битяк Ю. П. Адміністративне право України : підруч. / Ю.П. Битяк, В. М.
5. Blake RR, Mouton JS Scientific methods of management: Per. With the English. - К., 2009. - 456 p.
6. Боцян Т.В. Стимулювання інноваційного розвитку підприємств торгівлі: соціально-відповідальний підхід / Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні: Матеріали V Міжнародного бізнес-форуму (Київ, 22 березня 2012 р.) відп. ред. А.А. Мазаракі – К.:Київ. Нац.. торг.-екон. ун-т, – 297 с., С. 37-39
7. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах/ В.Ф.Братченко// Персонал. - 2013.- № 3.- С. 5-10.
8. Василенко В.А. Стратегічне управління: Навч. посіб./ В.А.Василенко.- К., 2013.- С. 141-153.
9. Видання. Основні види. Терміни та визначення: ДСТУ 3017-97.- К.: Держстандарт України, 2013.- С. 45.
10. Галенко В.П., Рахманов А. И., Страхова О.А. Менеджмент. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2013. — 224 с.
11. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент/ Л.Григор'єв// Робота сьогодні. - 2010.- №5.- С. 32-34.
12. Державне управління в Україні : навч. посіб. / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Ін-т держ. і права ім. В. М. Корецького, 2011. – 266 с.
13. Dessler Gary. Human Resources Management / Gary Dessler. - М., 2014.- P. 214-230.
14. Домюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці/В.Домюк//Україна: аспекти праці.- 2013.- №6.- С. 8-19.

15. Донцов А.І. Психологія колективу: методологічні проблеми дослідження/ А.І. Донцов. - К., 2010.- С. 43-46.
16. Енциклопедичний словник бізнесмена: менеджмент, маркетинг, інформатика / Під ред. М.І. Молдаванова. – К., 2013.- С. 476-481.
17. Желнина Е.В. Система непрерывного обучения персонала организации // Кадры предприятия. – 2011. – № 4. – С. 91-106.
18. Журавель П.В. Сучасна парадигма в управлінні персоналом/ П.В.Журавель// Персонал. - 2014.- №5.- С. 32-36.
19. Застосування розрахунків ROI [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.distance-learning.ru/db/el/55C4/doc.html>
20. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие. – 5-е изд., стереотип. – М.: Новое знание, 2012. – 336 с.
21. Карпюк О.А. Зарубіжний досвід впровадження організаційних змін /П Міжнародна науково-практична конференція «Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку» (м. Житомир, 22-24 трав. 2014 р.) – Житомир: ЖДТУ, 2014. – С.91-94
22. Ковальов Г.Д. Інноваційні комунікації/ Г.Д.Ковальов// Персонал. - 2010.- №8.
23. Колпаков В.М. Методы управления: Учеб.пособ/В.М.Колпаков.- К., 2010. – 234 с.
24. Косик В.Н. О методах управленческого влияния/ В.Н.Косик// Вісник Книжкової палати. - 2011.- №7.- С. 23-25.
25. Кравченко Т.С. Аналіз концепцій кадрового менеджменту/ Т.С.Кравченко// Персонал. - 2010.-№7.- С. 13-21.
26. Крушельницька О.В. Основи кадрової політики/О.В.Крушельницька// Персонал. - 2011.- №5.- С. 3-12.
27. Lordge. I. Formation of personnel management systems / I. Lordge // Personnel Gazette.- 2010.- № 5.- P. 32-34.
28. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 30-35.

29. Менеджмент: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / За ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Голового, О. В. Антонюка, В. П. Сладкевича. — К. : МАУП, 2009. - 816 с.
30. Meskon МН Fundamentals of Management / МН Meskon, М. Albert F. Hedouri. - М: Right, 1994. - 464 p.
31. Новиков Б. В., Синюк Г. Ф., Круш П. В. Основи адміністративного менеджменту.: Навч. посіб. – К.: "Центр навчальної літератури", 2010. - 560 с.
32. Носырева И.Г. Современные формы и методы обучения персонала // Управление развитием персонала. – 2011. – № 01. – С. 2-13.
33. Обзор современных методов обучения сотрудников /<http://www.rb.ru/community/articles/articles/2007/10/31/153006.html>
34. Осипова О. Оцінка персоналу мотивує до роботи/ О.Осипова// Освіта і бізнес. - 2010.- № 16.- С. 43-46.
35. Остапенко К. Як навчати персонал/ К.Остапенко// Проблеми теорії і практики управління. - 2012. -№ 4.- С. 71-76.
36. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Підручник. Видання 3-є, перероблене і доповнене. - К.: "Кондор", 2010. - 664 с.
37. Офіційний сайт ТОВ «КОН БРІО» / <http://kon-brio.business-guide.com.ua/>
38. Пашко Л. Осучаснення управлінської культури як основа управлінських відносин/ Л.Пашко// Статистика України. - 2014.- №2.- С. 40-44.
39. Покоління «у» [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.dw.com/uk/покоління-у-менше-роботи-більше-вільного-часу/a-17>
40. Положення про порядок проведення атестації керівників та спеціалістів підприємств, організацій, установ України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
41. Положення про кадрову службу [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.kiev.gov.ua>.
42. Пономарев А. Самое сложное в управлении - это люди!/ А.Пономарев// Управление персоналом. - 2010.- №7.- С. 23-25.
43. Положницький Б. В., Булак Г. Ф., Круш П. В. Адміністративний менеджмент.: Навч. посіб. – К.: "Центр навчальної літератури", 2010. - 560 с.
44. Пушкарьов М.М. Кадровий менеджмент: конспект лекцій/

М.М.Пушкарьов.- К., 2011. – С. 23-35.

45. Robins, Stefan P., De Chenzo, David A., Fundamentals of Management. - К. :

Видавництво Соломіє Павличко "Основи", - 2012. - 671 р

46. Рутенний Т.С. Концепції HR менеджменту/ Т.С.Рутенний// Персонал. - 2010.-№7.- С. 13-21.

47. Саакян А. К. Управление персоналом в организации / А. К. Саакян, Г. Г. Зайцев, Н. В. Лашманова. – СПб. : Питер, 2011. – 176 с.

48. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2012. — 351 с.

49. Саруханов К. Як готувати кадри для підприємств/ К.Саруханов// Проблеми теорії і практики управління. - 2012. -№ 4.- С. 71-76.

50. Солощук М. Перепідготовка і підвищення кваліфікації кадрів // Справочник кадровика. – 2009. – №09. – С. 87.

51. Сладкевич В. П., Чернявский А. Д. Сучасний менеджмент організацій. – К.: МАУП, 2009. – 488 с.

52. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом / В. А. Спивак. – СПб. : Питер, 2010. – 312 с.

53. Скударь Г. Развитие персонала – повышение конкурентоспособности // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 6. – С. 4-10.

54. Сущность системы непрерывного обучения персонала /<http://www.sevencrafts.ru/57-sushhnost-sistemy-nepreryvnogo-obucheniya/>

55. Теория и практика обучения персонала: Учеб.метод пособие / Авт.сост. Г. В. Щёкин. — К.: МАУП, 2010. – 364 с.

56. Установчі форми, статистика та документація ТОВ «КОН БРІО».

57. Управление персоналом в организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРАМ, 2012. – 324 с.

58. Храмов В. О. Основы управления персоналом : навч.-метод. посіб. / В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2011. – 112 с.

59. Форми, статистика та документація ТОВ «КОН БРІО».

60. Фоменко В. А. Организационное управление персоналом / В. А. Фоменко. – СПб. : Питер, 2011. – 346 с.

61. Щекин Г. В. "Теория и практика управления персоналом" - К.: МАУП, 2013. – 280 с