

Удосконалення системи управління персоналом підприємства

Науковий керівник: Лазоренко Т.В.

Студент: Лісовський І.О.

Вступ

Актуальність теми. У сучасних ринкових умовах, в час коли Україна активно виходить на ринки ЄС та інших країн світу, як ніколи гостро стає питання конкуренції. Система управління персоналом відіграє провідну роль у можливості бути конкурентоспроможним в умовах глобальних ринків у 21 сторіччі. Саме актуальність цієї проблеми, створює потребу в нових знаннях, посилює інтерес до формування персоналу з високими професійними характеристиками.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є теоретичне та прикладне дослідження суті та особливостей системи управління персоналом як однієї з умов успіху та розвитку підприємства.

Об'єктом дослідження є система управління персоналом підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти управління персоналом як однієї з умов управління розвитком підприємства.

Інформаційною базою даної роботи є ТОВ «МайдОкс»;

Практична значущість. Висновки та рекомендації роботи можуть бути корисні в діяльності ТОВ «МайдОкс» та допомогти покращити систему управління персоналом, що в свою чергу зробить підприємство більш ефективним та прибутковим.

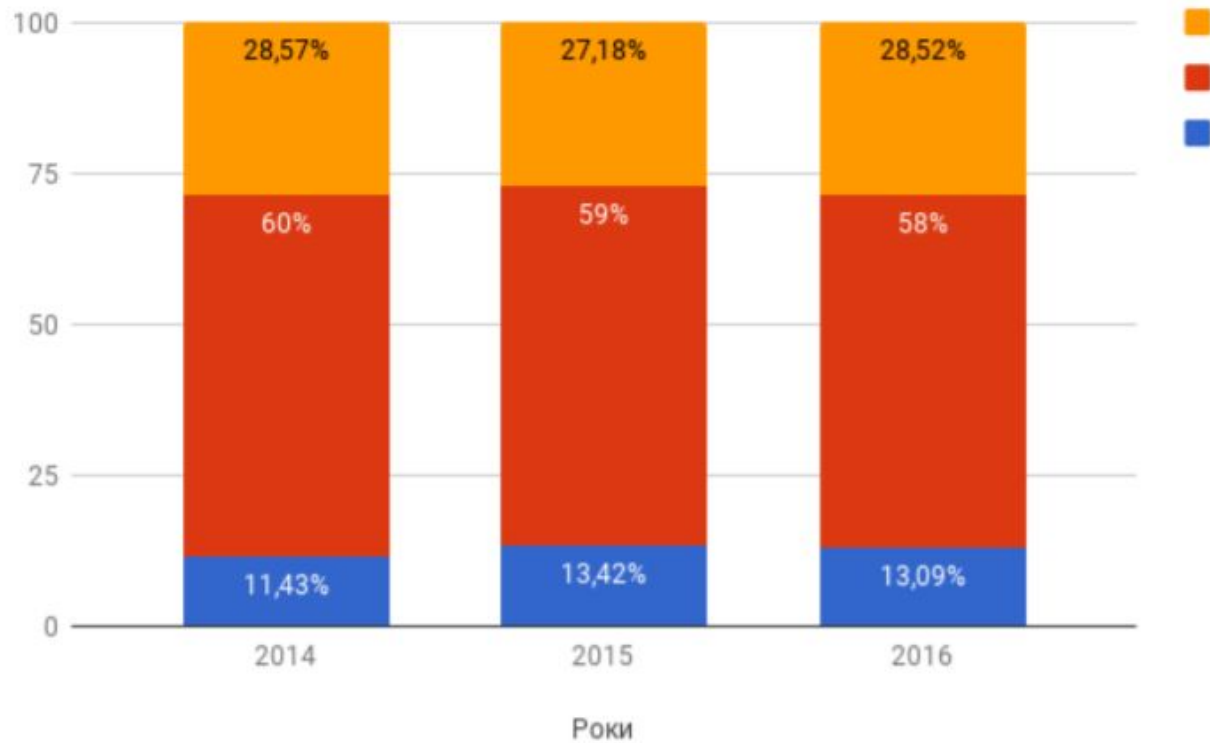
Кадровий склад

Кадровий склад ТОВ «МайдОкс»

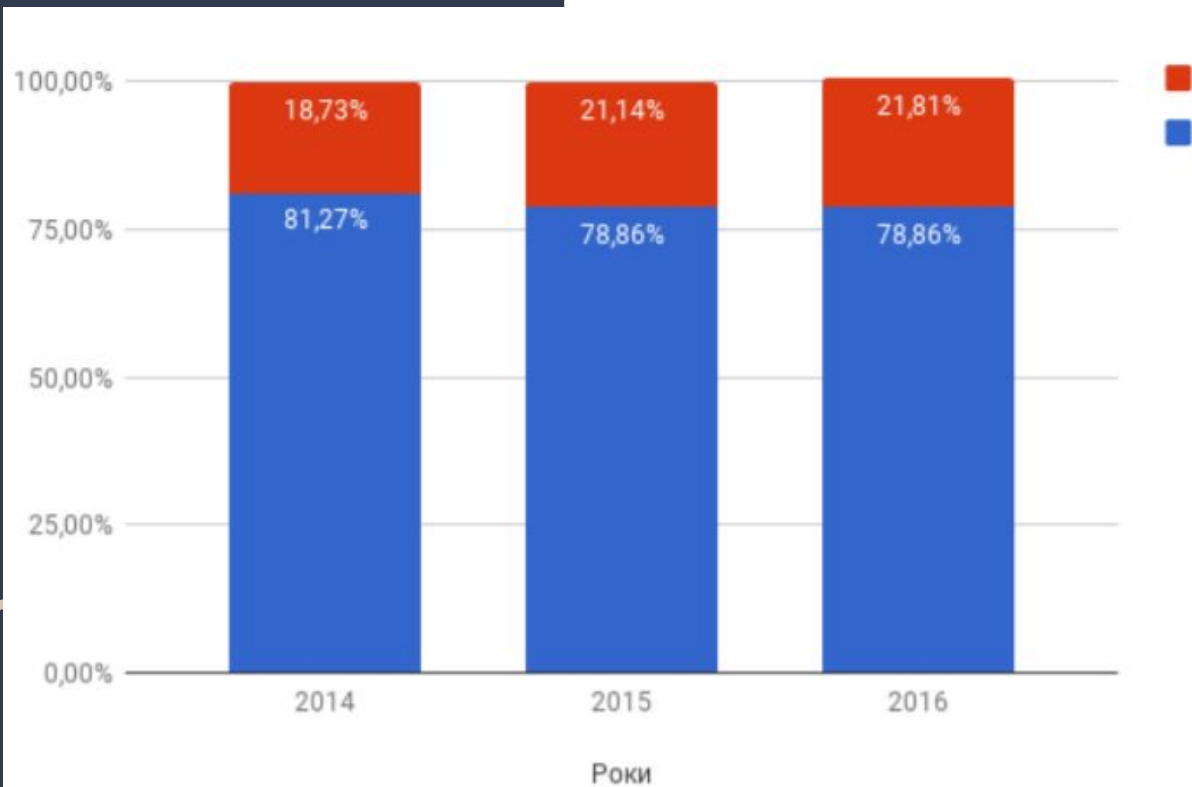
Категорії персоналу	2014		2015		2016		Відхилення 16/15	
	люд.	%	люд.	%	люд.	%	люд.	доля, %
Адміністративно-управлінський персонал	36	11,4	40	13,4	39	13,1	-1	0,34
Спеціалісти	189	60,0	177	59,4	174	58,4	-3	1,01
Допоміжний персонал	90	28,6	81	27,2	85	28,5	4	-1,34
Разом	315	100	298	100	298	100	0	0

Розроблено автором на основі звітності ТОВ «МайдОкс» за 2014-2016рр.

Кадровий склад



Освіта персоналу



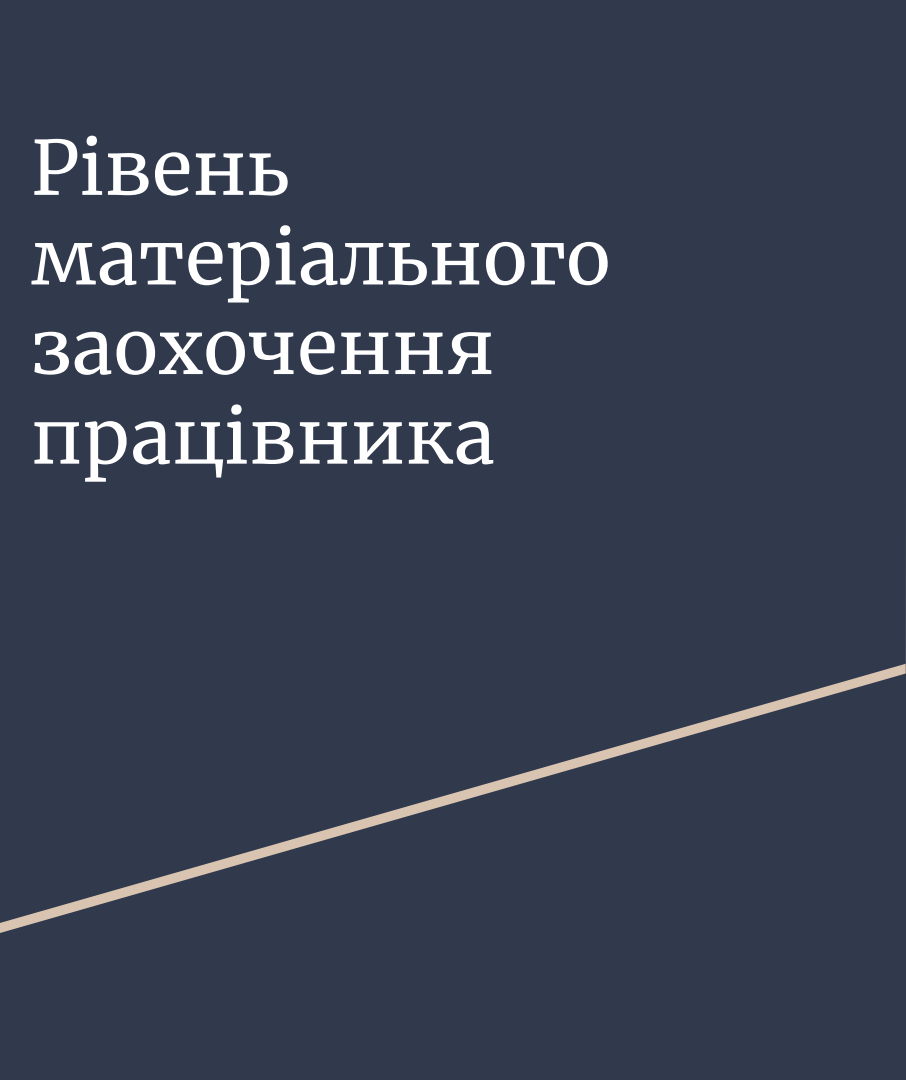
Характеристика руху кадрів на ТОВ «МайдОкс»

Показники	2015	2016	Відхилення	
			+/-	%
1. Средньоспикова чисельність працівників, чол..	298	298	0	
2. Прийнято на роботу працівників протягом року, чол..	52	66	+14	26,9
3. Вибуло працівників	52	58	+6	11,5
- з власного бажання	49	59	+10	18,3
- відправлені на навчання або на пенсію	3	1	-2	33,3
4. Коефіцієнт обороту:				
- з приймання, %	17,4	22,1	4,7	
- з звільнення, %	17,4	19,4	2,0	
5. Коефіцієнт плинності кадрів, %	16,4	19,8	3,3	
6. Коефіцієнт загального обороту, %	34,9	41,6	6,7	

Результати вибіркової оцінки персоналу ТОВ «МайндОкс»

Прізвище, ім'я, по батькові працівника	Значення коефіцієнту відповідності займаній посаді
1. Базиль А.М.	0,763
2. Нікітін Є.В	0,812
3. Саєнко Д.П.	0,912
4. Олексіюк М. М.	0,962
5. Смоленська О.П.	1,120
6. Парфенюк А. В.	0,714
7. Максименков П.І.	0,692

Рівень
матеріального
заохочення
працівника



Стимули, що застосовуються персонально

Стимули	Коротка характеристика
Безвідплатна матеріальна допомога	Весілля, важка хвороба найближчих родичів або їх смерть.
Навчання за рахунок компанії.	100%-ва оплата навчання малоефективна – співробітник може недостатньо цінувати надану можливість, недбало відноситися до навчання. Оптимальним, є співвідношення: 75% – компанія, 25% – співробітник (природно, у тому випадку, коли компанія зацікавлена в проходженні співробітником цього навчання).
Оплата мобільних телефонів, Інтернету, якщо співробітник користується особистим телефоном і домашнім Інтернетом в службових цілях.	Матеріальне стимулювання дає можливість отримувати ширший спектр в «зворотному зв'язку», реакції і відношенні співробітників до роботи.

Дякую за увагу!