

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Національний авіаційний університет

Кафедра технологій управління



**ІПН АДМІНІСТРАТИВНИЙ
КТУ МЕНЕДЖМЕНТ**

УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ ««SWITSOFT»»

ВИКОНАВЕЦЬ: КУРБАНОВ Т.К.

КЕРІВНИК: ЧАЙКА Н.Г.

КИЇВ, 2016 Р.



В сучасному суспільстві значного поширення набуває проблема відсутності правильного єдиного підходу до управління персоналом, адже у жорсткій конкуренції, яка притаманна сьогоденню, виграє те підприємство у якого більш досвідчена команда. Більш того, вірно організована робота працівників покращить ефективність функціонування організації та мінімізує витрати.



Об'єктом дослідження є процес управління цифрового агентства «SwitSoft».

Предмет — теоретичні та методичні аспекти організації та вдосконалення соціально-економічних відносин, що виникають у процесі управління персоналом досліджуваного підприємства.



Метою дипломної роботи є надання рекомендацій, щодо вдосконалення роботи з персоналом в організації «SwitSoft».



ОСНОВНЕ ЗАВДАННЯ :

У складі групи фахівців в умовах вказаного терміну виконання, в межах чинного законодавства, враховуючи предметну діяльність «SwitSoft», використовуючи типові управлінські технології, розробити заходи по вдосконаленню роботи з персоналом в організації «SwitSoft».



Для досягнення мети та основного завдання у дипломній роботі поставлено такі додаткові завдання:

- проаналізувати теоретико-методологічні підходи вивчення діяльності пов'язану з управлінням персоналу;
- здійснити оцінку роботи з персоналом в організації «SwitSoft»;
- запропонувати методи по вдосконаленню роботи з персоналом.

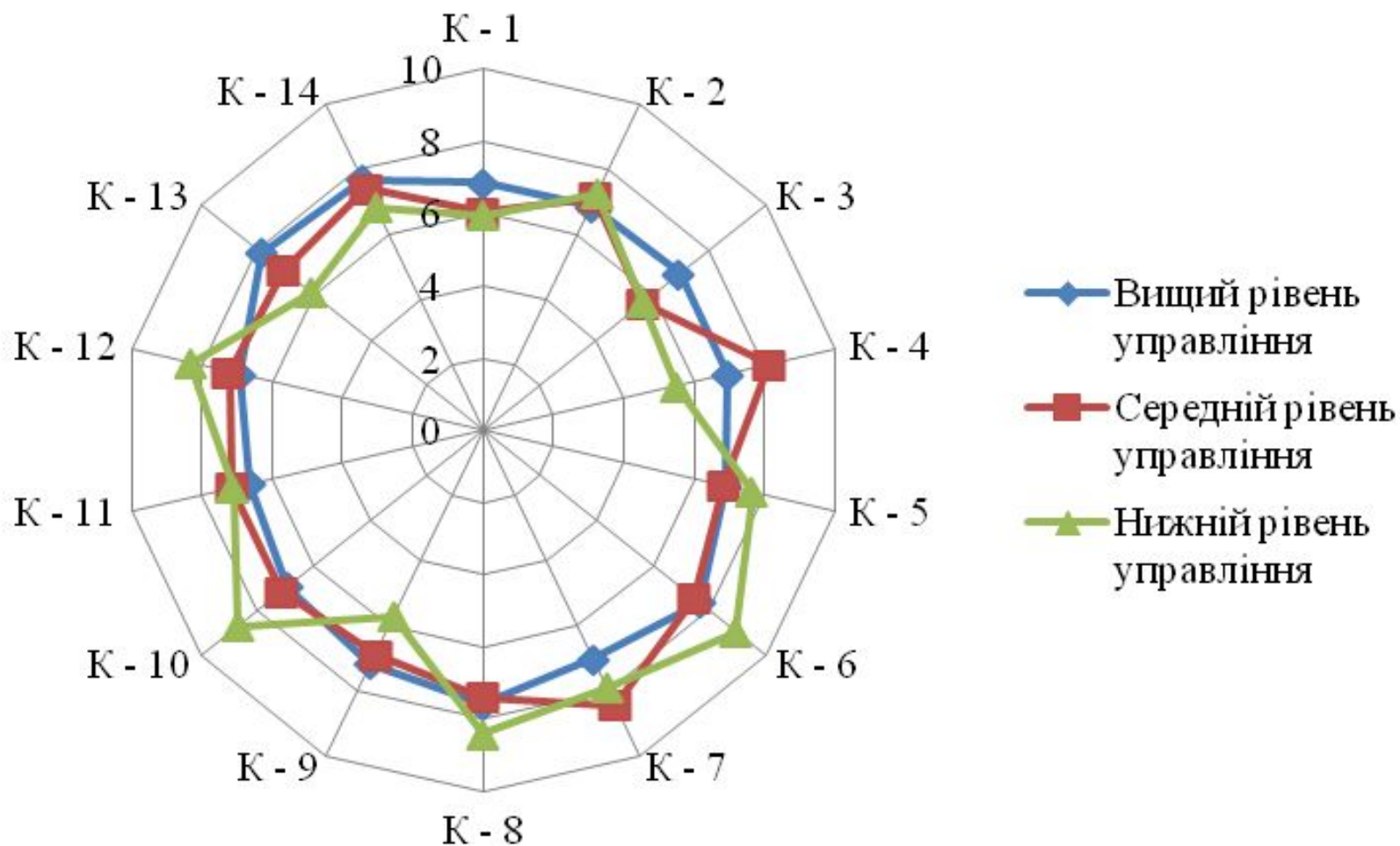


«SwitSoft» — це організація, що з'явилася на ринку цифрових агентств в 10 жовтня 2009 року.

Організація займається вирішенням наступних завдань:

- створення Інтернет-сайту;
- створення інформаційного порталу з високим навантаженням або переробка існуючого;
- розробка корпоративного сайту на основі існуючого фірмового стилю;
- розробка соціальної мережі, галузевої торгової або рекламної платформи;
- щоденне технічне і інформаційне обслуговування проекту;
- розробка технологічного складного і довгого проекту.

Фактичні профілі професійної компетентності керівників «SwitSoft»





Результати оцінки професійних компетенцій керівників «SwitSoft» свідчать, що для управлінців вищого рівня найбільш важливими є такі компетенції, як: знання ділового етикету; вміння формувати корпоративну культуру компанії. Для керівників середнього рівня управління значущими є компетенції: знання основ ділового спілкування; вміння організовувати роботу підрозділу. На відміну від набору компетенцій керівників вищого та середнього рівнів управління, в діяльності керівників нижнього рівня управління значущими виявилися компетенції: вміння управляти конфліктами; навички роботи в команді.

Оцінка ефективності управління персоналом у «SwitSoft»

Аспект, що оцінюється	Оцінка	Пояснення
1	2	3
Юридичний		
Дотримання ЗУ «Про оплату праці»	5	Зарплата виплачуються регулярно у повному обсязі, претензій і скарг з боку працівників немає
Організаційний		
Наявність делегування повноважень, чітке роз'яснення прав і обов'язків	4	Не завжди чітке роз'яснення прав і обов'язків працівникам
Використання робочого часу	3	Часті затримки в позаробочий час працівників
Психологічний		
Наявність конфліктів	4	Незначне число конфліктів, є скарги з боку працівників до директора керівників підрозділів, на нерівномірний розподіл обов'язків
Авторитет керівника	4	Керівник в певній мірі користується авторитетом
Економічний		
Чистий прибуток	5	Середній



Отже, видно, що при наявності хороших економічних результатів на підприємстві є окремі недоліки, а саме: недостатня організація праці. Перевищення тривалості робочого дня свідчить про нераціональний розподіл обов'язків, недостатню компетентність, втрата часу протягом робочого дня та ін. Перевтома на роботі викликає незадоволення, може спричиняти стреси, як результат — ефективність праці зменшується.



Також, шляхом опитування було виявлено низький рівень компетентності у ділових комунікацій у професійній сфері та недостатній рівень мотивації працівників.



Для удосконалення роботи з персоналом в організації «SwitSoft» керівникам пропонується впровадити систему атестації і навчання персоналу та застосувати механізм матеріальної та нематеріальної мотивації.

№	Матеріальне стимулювання праці
1.	Матеріальна винагорода за виконану роботи достроково.
2.	Виплата проценту за виконану роботу працівнику, за умов позитивного результату.
3.	Медичне страхування за рахунок організації.
4.	Страхування майна (нерухомості, автомобілів, тощо) за рахунок організації.
5.	Оплата рахунку мобільного телефону.
6.	Оплата обідів.
7.	Оплата транспортних витрат.
8.	Часткова оплата витрат на освіту та підвищення кваліфікації.



№	Нематеріальне стимулювання праці
1.	Залучення працівників до управлінських процесів
2.	Проведення різноманітних конкурсів за для виявлення кращих працівників.
3.	Проведення корпоративних заходів, свята тощо.
4.	Публічне визнання керівництвом співробітника, котрий позитивно виділився у справах організації.
5.	Введення гнучкого графіку роботи, в якому передбачається виплата не погодинно, а саме за виконану роботу.
6.	Кар'єрне просування.



Отже, за умов виконання працівниками ефективної роботи пропонуються притримуватись таких способів матеріального та нематеріального стимулювання в організації «SwitSoft». За рахунок задоволення цих умов – персонал організації буде володіти достатнім рівнем мотивації за для покращення своїх робочих навичок та за рахунок цього організація вийде на вищий рівень.



Також було розроблено пакет документів для впровадження рекомендацій щодо удосконалення роботи з персоналом в організації «SwitSoft», а саме:

1. Наказ про проведення атестації керівників і спеціалістів «SwitSoft»;
2. Положення про оплату праці та преміювання працівників.



Дякую за увагу!