

ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБІНСЬКОГО

Факультет права, публічного управління та адміністрування

Кафедра фундаментальних і приватно - правових дисциплін

КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни «Актуальні проблеми менеджменту: національні і міжнародні
стандарти»

на тему:

«УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ»

Виконав студент групи 1ММЮД магістр
денної форми навчання

Ткачук Олег Володимирович

Спеціальність: 073 «Менеджмент»

Керівник: Самборська О.Ю.

Національна шкала _____

Кількість балів: _____

Оцінка ECTS _____

Члени комісії:

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	6
1.1. Сутність, мета і завдання управління персоналом	6
1.2. Основні етапи формування персоналу організації та забезпечення його ефективної мотивації	10
1.3. Методика дослідження проблем управління.....	14
РОЗДІЛ 2. ФАКТИЧНИЙ СТАН УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОВ «АГРАНА ФРУТ Україна»	17
2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «АгрANA Фрут Україна»17
2.2. Оцінка показників ефективності використання персоналу підприємства	24
2.3. Аналіз використання методів матеріального стимулювання і нематеріальної мотивації персоналу в організації	27
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	32
3.1. Удосконалення кадрової політики підприємства	32
3.2. Підвищення ефективності системи стимулювання праці	36
ВИСНОВКИ	41
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	43

ВСТУП

За сучасних умов господарювання все більшого значення набуває операційний менеджмент, який забезпечує результативність основної повсякденної діяльності підприємств, що, у свою чергу, створює реальне підґрунтя для успішної реалізації їх загальних господарських цілей та місії в цілому.

Процеси управління людьми здійснювались у всіх цивілізаціях і різних соціумах. Управління персоналом – це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи. Управління персоналом – свідома діяльність по забезпеченню позитивної і запобіганню негативної взаємодії між людьми усередині підприємства, застосоване до всіх сфер зайнятості і спрямоване на досягнення ефективності і справедливості, що спонукує кожного члена підприємства діяти в ім'я здійснення загальних цілей всієї організації.

Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Тому однією з найважливіших проблем на сучасному етапі розвитку економіки більшості держав і України зокрема залишається проблема ефективного управління персоналом організації.

Проблеми теорії, методології та практики управління персоналом вивчали С.Г. Дзюба, П.В. Журавель, Д.М. Іванцевич, В.М. Колпаков, А.А. Лобанов, В.В. Адамчук, Е.А. Уткін, Ф.Ю. Поклонський, М.Г. Рак, Д.С. Синк, Г.М. Скударь, А.А. Томпсон, С.В. Шекшня та багато інших вітчизняних та зарубіжних науковців. А питанням формування і функціонування системи управління персоналом зокрема присвячені роботи Н.Д. Лукьянченко, Л.В. Балабанової та О.В. Сардак, Л.Б. Пошелюжної, О.В. Крушельницької, Д.П. Мельничук та інші [11, с.184].

ВИСНОВКИ

В сучасних умовах господарювання роль людини у виробництві набула особливої актуальності, оскільки працівник є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Тому, особливо гостро постає питання ефективного управління персоналом на всіх стадіях діяльності підприємства.

Управління персоналом в системі операційного менеджменту – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами. Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних, організаційно економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні виконання окремих операцій. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом в операційному менеджменті.

ТОВ «Агрона Фрут Лука» -садівниче підприємство у Вінницькому регіоні України. На орендованій землі в 900 га вирощується полуниця, малина, вишня і яблука. Одним з головних стратегічних напрямків стабілізації та прискорення розвитку ТОВ «Агрона Фрут Лука» є активізація залучення інвестиційних ресурсів, оскільки від їх масштабів та спрямування залежить ефективність функціонування.

У 2019 році отримало збиток у розмірі близько 2679 тис.грн., що негативно, відповідно, позначилося на загальному рівня рентабельності підприємства, дана криза виникла за рахунок виникнення непередбачуваних операційних витрат, які у «Звіті про фінансові результати» обліковуються під статтю «Інші операційні витрати». Якщо вже аналізувати звітний 2020 рік, то тут ситуація значно покращилася, тобто прибутковість підприємства склала 30,1 %. Протягом досліджуваного періоду спостерігається поступове зростання продуктивності праці в розрахунку і на одного працівника, і на

одну людину-годину, що пов'язано із зростанням обсягів виробництва та підвищенням цін на готову продукцію, що реалізується.

Директор ТОВ «Агрона Фрут Лука» використовує різноманітні методи матеріальної мотивації, тобто крім зарплати є ще грошові виплати (премії) за результатами роботи та спеціальні індивідуальні винагороди як визнання цінності того чи іншого працівника. Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу у досліджуваному товаристві, насамперед, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади

Основними шляхами підвищення продуктивності праці та вдосконалення системи стимулювання ТОВ «Агрона Фрут Лука» є: підвищення розміру заробітної плати всім співробітникам господарства; забезпечення зворотного зв'язку керівника з підлеглими щодо задоволеності отриманою винагородою; поліпшення соціально-побутових умов та умов праці; посилення зв'язку заробітної плати з результатами праці; залучення персоналу у розробку та вдосконалення програм стимулювання; надання підлеглим роботи, що вимагає від них повної віддачі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бала В.В., Мацак А.Г. Процес мотивації персоналу підприємства та його складові / Технологический аудит и резервы производства. 2014. №3\3(17) С.46-50.
2. Вареник О.Ф. Удосконалення системи матеріального стимулювання праці персоналу підприємства / Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2011. №4. С.98-102.
3. Вербицька Г.Л. Мотивування персоналу на вітчизняних промислових підприємствах. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/13833/1/3_10-15_Vis_727_Menegment.pdf
4. Вікіпедія. Вільна енциклопедія. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki>
5. Долішній І. М. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві / Науковий вісник НЛТУ України. 2010. Вип. 20.5. С. 211–216
6. Драч О.І. Стимулювання як чинник підвищення ефективності виробництва. [Електронний ресурс]. Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?..
7. Захарова А.А., Долгальова О.В. Напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві / Збірник наукових праць ДонНАБА. 2020. Випуск №4. Том 2. С.66-71.
8. Кепко В.М. Удосконалення системи управління персоналом в аграрних формуваннях / Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2014. №4(28). С.202-206.
9. Крулько Є.Л. Ефективність використання персоналу на підприємствах / Культура народів Причорномор'я. 2010. № 177. С. 93-97.
10. Ландсман В.А. Теоретичні аспекти розвитку системи управління персоналом сучасного підприємства. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/2/22.pdf>

11. Лозинський І.Є., Єлісеєва Л.О. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства / Економіка і регіон. 2012. №3(34). С.184-188.
12. Луцик Т.Р., Ігнатенко С.П. Управління персоналом в системі операційного менеджменту / Економіка і регіон. 2012. №3(34). С.189-193.
13. Мазур В.А., Германюк Н.В., Дмитрук Н.В. Особливості кадрової політики аграрних підприємств у сучасних умовах / Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2018. №1. С.7-20
14. Малік М.Й., Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект. К.: ННЦ «ІАЕ», 2005. 370 с.
15. Методи наукової роботи [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://intranet.tdmu.edu.ua/data/kafedra/internal/u_nurse/lectures_stud/
16. Павлюк В.А. Особливості стимулювання праці на підприємствах України / Управління розвитком. 2014. №1(164). С.134-136.
17. Петрович Й. М. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом / Актуальні проблеми економіки. – 2010. № 4 (106). С. 127–132.
18. Погорєлова Т.О., Юрченко В.А. Моральне та матеріальне стимулювання праці на сучасному етапі ринкових відносин / Вісник НТУ «ХП». – 2015. - №26(1135). С.96-102.
19. Самофалова М.О., Костюк Т.С. Особливості кадрової політики на підприємстві. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/.../1618>
20. ТОВ «Аграна Фрут Лука»: офіційна сторінка. - [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://ua.agrana.com/domashnja-storinka/>
21. Федорняк Л.С. Формування персоналу сільськогосподарського підприємства. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://base.dnsgb.com.ua/files/journal/Aktualni-problemy-rozvytku-ekonomiky-regionu/2008_4_1/44.pdf
22. Шегда А. В. Менеджмент: навч. посіб. / А. В. Шегда. К.: Знання;

KOO, 2002. 583 c.