

Міністерство освіти і науки України

Мукачівський державний університет

Кафедра менеджменту та управління економічними процесами

ДИПЛОМНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ АКТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Виконала

студентка II курсу

групи Мн – 2м

освітнього ступеня «Магістр»

спеціальності 073 «Менеджмент»

ОП «Менеджмент організацій» _____ Човрі Діана Володимирівна

Науковий керівник

к.е.н., доцент

_____ Лизанець Анжела Гейзівна

Робота допускається до захисту:

Завідувач кафедру менеджменту

та управління економічними процесами

д.е.н., професор

_____ Проскура В.Ф.

Мукачево – 2019

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ АКТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

1.1 Сутність та показники трудової активності персоналу

1.2 Основи управління трудовою активністю персоналу

1.3 Напрямки активізації та регулювання трудової активності персоналу

Висновки до розділу 1

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ АКТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА (ЗА МАТЕРІАЛАМИ ПП «ФАЙНА»)

2.1 Загальна характеристика складу та динаміки персоналу підприємства, чинників, які їх визначають

2.2 Аналіз методів управління трудовою активністю персоналу

2.3 Оцінка ефективності управління персоналом та її впливу на організаційну ефективність

Висновки до розділу 2

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ АКТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ

3.1 Загальні напрямки оптимізації діяльності торговельного підприємства

3.2 Шляхи удосконалення процесів управління трудовою активністю різних категорій персоналу підприємства

Висновки до розділу 3

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку України проблеми управління персоналом надзвичайно загострилися. Персонал є найскладнішим та специфічним видом ресурсів, що використовує підприємство у процесі функціонування. Ефективність діяльності підприємства суттєво залежить від результативності роботи персоналу, що значною мірою визначається його трудовою активністю. З огляду на це, актуальним завданням є пошук дієвих методів та механізмів підвищення трудової активності персоналу підприємств різних видів діяльності, що і визначає актуальність обраної теми дипломної магістерської роботи.

Трудова активність уже тривалий період є об'єктом дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців, які формують власні концепції його розуміння, оцінки та підходів до стимулювання. В окремих працях проводиться аналіз сутності та видів трудової активності (Гук Р.В. [20], Лібанова Е.М. [46], Мамаєва В.Ю.[47]). Інші науковці акцентують увагу на розробці методик оцінки та вибору методів стимулювання трудової активності персоналу (Н. П. Базалійська, В. В. Батовський [8], В. Данюк, О. Чернушкіна [25], Одегов Ю.Г. [60], Цимбалюк С.О. [94]). Вагомий внесок у вирішення проблеми забезпечення управління трудовою активністю персоналу здійснили Л. Балабанова, Н. Гавкалова, Б. Генкін, Б. О. Єгоршин, Л. Карташова, А. Кібанов, та ін. Питання підвищення ефективності управління трудовою активністю як підсистеми управління персоналом підприємства стало об'єктом наукових досліджень таких вчених, як : Д. Богиня, Н. Верхоглядова, О. Грішнова, А. Колот, М. Семикіна, І. Швець та ін.

Проте наявність розбіжностей у теоретичних і практичних підходах до вирішення даної проблеми, а також дискусійний характер організації процесу управління трудовою активністю персоналу підприємства вимагає подальших досліджень у даному напрямі.

Мета і завдання дослідження. Мета дипломної магістерської роботи

полягає в узагальненні теоретичних та методичних аспектів, дослідженні практичних засад управління трудовою активністю персоналу, а також пошуку методів та засобів стимулювання трудової активності персоналу торговельних підприємств в сучасних умовах.

Для досягнення поставленої мети були визначені та вирішені наступні завдання:

1) розкрити сутність, складові та показники трудової активності персоналу підприємства,

2) узагальнити та систематизувати методи управління трудовою активністю та способи її регулювання;

3) здійснити аналіз процесів управління трудовою активністю персоналу оптово-роздрібного торговельного підприємства та їх впливу на результативність діяльності суб'єкту господарювання;

4) обґрунтувати заходи по вдосконаленню кадрової роботи на досліджуваному об'єкті та по стимулюванню трудової активності персоналу даного та аналогічних підприємств.

В якості об'єкта дослідження виступає система управління персоналом оптово-роздрібного торговельного підприємства ПП «Файна».

Предметом дослідження є процеси та методи управління трудовою активністю персоналу, а також виявлення шляхів їх удосконалення на сучасному етапі.

Методи дослідження. Теоретичною та методичною основою дипломної магістерської роботи є фундаментальні положення економічної теорії та менеджменту персоналу. Для досягнення визначеної мети та вирішення поставлених у роботі завдань використано загальнонаукові і спеціальні методи та прийоми дослідження: аналіз і синтез – для систематизації підходів до розуміння сутності понять «трудова активність» та «управління трудовою активністю персоналу»; логічне узагальнення і порівняння – для аналізу підходів до управління, оцінювання та регулювання трудової активності персоналу; методи групування, графічний, табличний,

економіко-статистичний – для визначення та узагальнення сучасних тенденцій показників, які відображають стан та динаміку трудової активності персоналу і її впливу на ефективність господарської діяльності досліджуваного об'єкту; методи індукції та дедукції, наукової абстракції та логічного узагальнення, методи структурно-логічного аналізу – для розробки рекомендацій щодо удосконалення процесів управління трудовою активністю. Поставлені завдання вирішено з використанням пакетів прикладних програм Microsoft Excel.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в подальшому розвитку й обґрунтуванні теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо управління трудовою активністю персоналу. Основні положення наукової новизни полягають у наступному:

— в узагальненні теоретичних засад до розуміння змісту, видів та показників трудової активності персоналу;

— подальший розвиток отримало поняття «управління трудовою активністю» як сукупності заходів, спрямованих на максимальне наближення реальної трудової активності до потенційної з метою виконання поставлених завдань, нарощування кількісних та якісних результатів праці;

— у встановленні залежності реальної трудової активності від застосовуваних методів функціональної та чисельної адаптації персоналу.

Практичне значення роботи полягає у можливості підвищення ефективності управління трудовою активністю досліджуваного та аналогічних підприємств за рахунок впровадження наявних у роботі пропозицій та рекомендацій.

Базові засади дипломної магістерської роботи представлені у вигляді:

1) тез доповідей на тему: «Сутність та управління трудовою активністю персоналу підприємства» до III Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку науки і освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів» (16-17 травня 2019 р., Мукачево)

2) фахової статті на тему: «Управління трудовою активністю персоналу підприємства», поданої до друку до електронного фахового науково-практичного журналу з економічних наук, заснованого Причорноморським науково-дослідним інститутом економіки та інновацій «Інфраструктура ринку» – № 36, 2019. (0,66 д.а.).

Структура магістерської роботи. Дана дипломна магістерська робота розміщена на 99 ст. друкованого тексту. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел і додатків.

У вступі обґрунтовано актуальність дипломної магістерської роботи, визначено мету, завдання, предмет та об'єкт дослідження тощо.

У першому розділі розкрито сутність, види та показники трудової активності персоналу, визначено зміст, складові та чинники забезпечення процесів управління трудовою активністю, окреслено основні напрямки активізації та регулювання індивідуальної і колективної трудової активності.

У другому розділі здійснено аналіз складу і динаміки персоналу оптово-роздрібного торговельного підприємства, систематизовано методи та прийоми управління трудовою активністю різних категорій персоналу. Особливу увагу приділено оцінці ефективності системи управління трудовою активністю ПП «Файна» та її впливу на організаційну ефективність.

У третьому розділі сформульовані рекомендації щодо підвищення ефективності господарської діяльності торговельного підприємства, обґрунтовано доцільність впровадження нових методів регулювання трудовою активністю у практику управління підприємством.

Інформаційним забезпеченням при виконанні дипломної магістерської роботи виступали теоретичні джерела, періодичні видання, статистична та облікова звітність ПП «Файна», результати власних спостережень.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Управління трудовою активністю є важливою складовою системи управління персоналом підприємства.

Трудова активність відображає успішну трудову діяльність, яка характеризується нарощуванням кількісних та якісних результатів індивідуальної і колективної праці, сприяючи збільшенню обсягу виробництва продукції (товарів, послуг) необхідного рівня якості.

Доцільним є розмежування потенційної та реальної трудової активності. Потенційна трудова активність виражається через зацікавленість у праці та здатність за певних умов досягти певного кінцевого результату, а реальна – через конкретний виробничий результат, отриманий як наслідок трудової діяльності та реалізованої здатності до праці.

Управління трудовою активністю є сукупністю заходів, спрямованих на максимальне наближення реальної трудової активності до потенційної з метою виконання поставлених завдань, нарощування кількісних та якісних результатів праці.

Управління трудовою активністю персоналу на торговельному підприємстві ПП «Файна» є системно організованим процесом забезпечення й підтримки високої ефективності праці кожного працівника й трудового колективу в цілому. Воно охоплює, з одного боку, формування умов для здійснення ефективної трудової діяльності персоналу, а з іншого – безпосередній вплив на трудову поведінку працівників різними методами та засобами.

Створення організаційних умов для роботи персоналу ПП «Файна» передбачає: планування діяльності підприємства та окремих працівників; ресурсне забезпечення роботи персоналу; поточне регулювання операційної діяльності та рівня завантаженості персоналу для подолання форс-мажорів, попередження збоїв чи відхилень; формування системи норм, які є основою

регламентації робочого часу, трудових обов'язків та міри праці персоналу, організування обліку та контролю результатів праці.

Безпосередній вплив на трудову поведінку на ПП «Файна» забезпечується економічною та неекономічною мотивацією. До економічних методів мотивації на ПП «Файна» належить заробітна плата, премії, а також надбавки, доплати. Для якісної організації торговельної діяльності управління трудовою активністю персоналу зорієнтоване у першу чергу на торгових агентів та ті категорії працівників, які забезпечують продажі.

Загальна система мотивації торгових представників включає: ставку плюс відсоток від продаж, премії за виконання пріоритетів, додаткові амортизаційні нарахування за виконання максимального плану. Ставка для нарахування базової заробітної плати складає від 3,5% до 4% від виручки і залежить від розміру індивідуальних обсягів продаж агентів.

На досліджуваному підприємстві застосовуються також непрямі економічні методи мотивації: оплата бензину та амортизації власного авто, можливість придбати товари підприємства за знижкою (6% і більше), оплачувані додаткові щорічні відпустки, подарунки з нагоди особистих свят, оплата таксі працівникам, які працюють у другу зміну, або експедиторам, які повертаються пізно. Крім мотиваційних заходів, що заохочують персонал підприємства до активних дій, на ПП «Файна» передбачені певні міри впливу у випадку порушення технології, трудової дисципліни.

Високий рівень трудової активності персоналу забезпечує нарощування результативності фінансово-господарської діяльності підприємства і, відповідно, сприяє підвищенню продуктивності праці персоналу. Проведений аналіз показує, що процеси управління трудовою активністю персоналу ФОП Щадей В.І. знаходяться на належному рівні, що дозволяє підприємству справлятися з поставленими завданнями та цілями, демонструвати нарощування товарообігу, розширення стратегічної зони господарювання та кількості структурних підрозділів (магазинів та складів).

До пріоритетних напрямків подальшого удосконалення господарської

діяльності ПП «Файна» нами віднесено: здійснення заходів щодо нарощування обсягів продаж; удосконалення аналітичної діяльності з метою виявлення резервів нарощування ефективності роботи підприємства; підвищення якості роботи торгових працівників; постійна підтримка зв'язків з клієнтами та виділення «лояльних» покупців; подальшу інтенсифікацію маркетингової та рекламної діяльності; оптимізацію використання наявних складських приміщень; ширше застосування інформаційних технологій для обліку і відслідковування руху товарів на складах підприємства.

Запропоновано застосування таких методів підвищення обсягів продаж «Файна» як при реалізації товарів через торгових агентів, так і безпосередньо через фірмові роздрібні та оптово-роздрібні магазини, як крос-продажі, апселлінг, визначення порогу покупки, виплату здачі товаром, жовті та червоні цінники, обмежений час на ціну або знижку, підказки на цінниках. Елементи деяких методів і сьогодні практикують на досліджуваному об'єкті, але необхідний ефект забезпечуватиметься при застосуванні у комплексі.

Вважаємо, що одним з головних аспектів удосконалення організації відносин менеджменту ПП «Файна» з власним персоналом, комерційними та торговими агентами з продажу є розширення системи їх мотивації, як складової управління трудовою активністю.

До основних заходів з боку керівництва у цьому напрямку повинні бути віднесені: формування у персоналу ПП «Файна» відчуття лояльності до свого підприємства; зміцнення корпоративного духу у трудовому колективі; створення атмосфери суперництва між працівниками (рейтингування, змагання тощо); проведення тренінгів для торгових агентів та працівників відділу продаж; удосконалення системи матеріального стимулювання шляхом: надання авансових платежів для відшкодування витрат на службові роз'їзди та транспортні витрати; перегляд критеріїв преміювання та розмірів премій за укладання договорів з новими клієнтами.

Важливим напрямком оптимізації процесів управління трудовою активністю ПП «Файна» вважаємо використання торговими агентами

сучасного програмного забезпечення та ІТ, а саме програмного продукту «Агент Плюс: Мобільна торгівля». Його застосування дозволить підприємству оптимізувати роботу торгових представників (зменшити час оперування великою кількістю інформації); зменшити ймовірність помилок; скоротити витрати на роботу операторів в офісі; контролювати та аналізувати роботу торгових представників; скоротити час на обмін даними між офісом і торговим представником; зменшити витрати на витратні матеріали.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>