

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ

Кафедра бізнес - адміністрування і менеджменту зовнішньоекономічної
діяльності

**Кваліфікаційна робота
бакалавра**

на тему: «Стратегія розвитку персоналу ТОВ Клименко та Ломбард «Капітал»
в умовах транснаціоналізації

Виконав: студент 4 курсу, групи 6.0730-мб-з
спеціальності 073 Менеджмент освітньої програми
Менеджмент міжнародного бізнесу _____

Коц А.О.

Керівник : доцент кафедри бізнес-адміністрування і
менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,
доктор наук державного управління доцент Олійник
О.М. _____

Рецензент завідувач _____ кафедри _____ бізнес-
адміністрування _____ і _____ менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності, доктор наук з
державного управління, професор Бікулов Д.Т.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет менеджменту

Кафедра бізнес-адміністрування і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності

Освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр

Спеціальність 073 Менеджмент

Освітня програма Менеджмент міжнародного бізнесу

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

Д.Т. Бікулов

« ____ » _____ 2024 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА**

Коц Анна Олегівна

1. Тема роботи : «Стратегій розвитку персоналу ТОВ Клименко та Ломбард «Капітал» в умовах транснаціоналізації

керівник роботи: Олійник О.М доцент кафедри бізнес-адміністрування і менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, доктор наук державного управління доцент

затверджені наказом ЗНУ від 27.12.2023року № 2225-с

2. Строк подання студентом роботи 25.05.2024р.

3. Вихідні дані до роботи навчальні посібники, монографії, періодичні та аналітичні вітчизняні та зарубіжні матеріали, фінансова звітність підприємства, інтернет ресурси

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

2. ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ГОЛОВНИЙ росвиток підприємства

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) таблиць, рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Олійник О.М		
2	Олійник О.М		

7. Дата видачі завдання 01.10.2023

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи у наукового керівника.	01.10.2023	
2.	Затвердження змісту роботи.	02.10.2023	
3.	Огляд літератури за темою кваліфікаційної роботи.	03.10.23-13.11.23	
4.	Розробка чернетки I розділу кваліфікаційної роботи.	14.11.13-23.12-23	
5.	Написання I розділу кваліфікаційної роботи.	24.12.23-31.01.24	
6.	Збір розрахунково-аналітичного матеріалу за темою.	01.02.24-21.02.24	
7.	Розробка чернетки II розділу кваліфікаційної роботи	22.02.24-20.03.24	
8.	Написання II розділу кваліфікаційної роботи.	21.03.24-29.04.24	
9.	Оформлення кваліфікаційної роботи згідно вимог.	30.04.24-08.05.24	
10.	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	09.05.2024	
11.	Проходження нормоконтролю.	10.05.24-20.05.24	
12.	Подання кваліфікаційної роботи на кафедру.	25.05.2024	
13.	Захист кваліфікаційної роботи.	травень 2024	

Студент

(підпис)

А.О. Коц

(ініціали та прізвище)

Керівник роботи

(підпис)

О.М. Олійник

(ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер

(підпис)

Т.М. Магомедова

(ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 47 с., 3 рис., 1 табл., 39 джерел.

Об'єкт дослідження: вивчення діяльності ТОВ "Клімко та Компанія Ломбард Капітал" в галузі управління персоналом. Основна увага приділяється різним аспектам управління персоналом, починаючи від організаційної структури компанії до системи мотивації та навчання співробітників.

Предмет дослідження: стратегія розвитку персоналу у ТОВ "Клімко та Компанія Ломбард Капітал". Це включає в себе аналіз структури персоналу, його кваліфікації та досвіду роботи та оцінку системи мотивації та навчання.

Дослідження охоплює аналіз мотивації та задоволеності співробітників, оцінку ефективності та результативності стратегії розвитку персоналу.

Мета дослідження: розробка стратегії розвитку персоналу, яка враховуватиме потреби та особливості компанії, а також сучасні тенденції та кращі практики в галузі управління персоналом.

Дослідження полягало у наданні компанії рекомендацій щодо оптимізації процесів управління персоналом з метою підвищення ефективності роботи співробітників та загальної конкурентоспроможності компанії на ринку.

Методи дослідження: аналіз, що включає вивчення структури персоналу компанії, їх професійних навичок і досвіду роботи, опитування та інтерв'ю зі співробітниками для виявлення їх мотивації, задоволеності роботою та оцінки ефективності існуючих програм навчання та мотивації.

В роботі студентом визначено, що компанія ТОВ "Клімко та Компанія Ломбард Капітал" займає лідируючі позиції на ринку фінансових послуг.

Здобувачем проаналізовано тенденції розвитку фінансового бізнесу. Зроблено висновок про його постійне зростання в Україні у вартісному аспекті при одночасно різкому зниженні після 24 лютого 2022 року (коли Росія розпочала війну з Україною). Автором за результатами проведених досліджень здійснено висновок, що позитивна тенденція розвитку фінансового ринку, насправді залежить від ефективності та структури управління персоналом.

В роботі систематизовано причини, що мають негативний, деструктивний вплив на діяльність учасників управління персоналом та способи оптимізації робочих процесів для досягнення найкращих результатів ефективності роботи персоналу.

На основі аналізу поведінки фінансових підприємств в умовах кризи узагальнено найбільш ефективні та діючі антикризові заходи, що орієнтовані на зростання кваліфікації персоналу, обсягів збуту, підвищення кількості клієнтів, рівня їх лояльності і, як наслідок, рівня прибутковості:

- запровадження інноваційних технологій управління персоналом;
- проведення тренінгів;
- інвестиції у розвиток персоналу;
- здійснення заходів щодо оптимізації робочих процесів.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, HR, ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, КАДРОВИЙ СПРАВ, МОТИВАЦІЯ СПІВРОБІТНИКІВ, РОЗВИТОК КАДРІВ КОМАНДОУТВОРЕННЯ

ABSTRACT

Thesis for the Degree: 47 p., 3 fig., 1 tab., 39 sources.

The object of the research: study of the activities of Klimko LLC and the Lombard Capital Company in the field of personnel management. The main focus is on various aspects of personnel management, from the organizational structure of the company to the system of motivation and training of employees.

The subject of the study: the strategy of personnel development at LLC "Klimko and Kompaniya Lombard Capital". This includes an analysis of the staff structure, their qualifications and work experience, and an assessment of the motivation and training system.

The study covers the analysis of employee motivation and satisfaction, the evaluation of the effectiveness and efficiency of the personnel development strategy.

The purpose of the study: development of a personnel development strategy that will take into account the needs and characteristics of the company, as well as modern trends and best practices in the field of personnel management.

The research consisted in providing the company with recommendations on optimizing personnel management processes in order to increase the efficiency of the employees' work and the overall competitiveness of the company on the market.

Research methods: analysis that includes the study of the structure of the company's personnel, their professional skills and work experience, surveys and interviews with employees to identify their motivation, job satisfaction and evaluate the effectiveness of existing training and motivation programs.

In the student's work, it was determined that Klimko LLC and the Lombard Capital Company occupy leading positions in the market of financial services.

The acquirer analyzed the trends in the development of financial business. It is concluded that its constant growth in Ukraine in terms of value, with a simultaneous sharp decrease after February 24, 2022 (when Russia started a war with Ukraine). Based on the results of the research, the author concluded that the positive trend in the development of the financial market actually depends on the effectiveness and structure of personnel management.

The work systematizes the reasons that have a negative, destructive effect on the activities of personnel management participants and methods of optimizing work processes to achieve the best results of personnel efficiency.

On the basis of the analysis of the behavior of financial enterprises in crisis conditions, the most effective and effective anti-crisis measures focused on increasing the qualifications of personnel, sales volumes, increasing the number of customers, the level of their loyalty and, as a result, the level of profitability, have been summarized:

- introduction of innovative personnel management technologies;
- conducting trainings;
- investment in personnel development;
- implementation of measures to optimize work processes.

PERSONNEL MANAGEMENT, HR, LABOR RELATIONS, HUMAN RESOURCES, EMPLOYEE MOTIVATION, TEAM BUILDING, PERSONNEL DEVELOPMENT

ЗМІСТ

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА	
РЕФЕРАТ.....	5
ABSTRACT.....	7
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ	11
ВСТУП.....	12
РОЗДІЛ 1 - ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	14
1.1 Сутність управління та капітал в умовах транснаціоналізації.....	14
1.2 Особливість досліджень персоналу	20
1.3 Основні поняття та підходи до управління персоналом.....	24
1.4 Роль стратегічного управління персоналом у розвитку компанії.....	24
РОЗДІЛ 2 - РОЗРАХУНКОВО-АНАЛІТИЧНИЙ АНАЛІЗ.....	28
2.1 Аналіз сучасного стану персоналу ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал".....	28
2.2 Аналіз компанії ТОВ «Капітал».....	34
2.3 Розробка стратегії розвитку персоналу	35
2.4 Цілі та завдання стратегії управління персоналом.....	36
2.5 Аналіз процесів управління персоналом.....	37
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІ	39
ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ.....	40

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СИМВОЛІВ, ОДИНИЦЬ, СКОРОЧЕНЬ І
ТЕРМІНІВ

ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю

HR – human resources

LLC – limited liability company

ВСТУП

У сучасному світі, де конкуренція не знає кордонів, ключовим чинником успіху будь-якого бізнесу є його персонал. Від професіоналізму та мотивації співробітників залежить як ефективність процесів всередині організації, а й її здатність адаптуватися до мінливим ринковим умовам. Багато компаній нехтують цим аспектом, забуваючи, що інвестування у розвиток персоналу – це інвестування у майбутнє самої компанії.

У цьому контексті особливо важливо розглянути стратегію розвитку персоналу у ТОВ "Клімко та Компанія Ломбард Капітал". Дана компанія, що займає лідируючі позиції на ринку фінансових послуг, усвідомлює, що її успіх залежить від кваліфікації та ентузіазму співробітників. В умовах швидкого розвитку технологій, що змінюються вимог ринку та підвищеної конкуренції, вкладення у розвиток персоналу стає стратегічною необхідністю.

Основне завдання дослідження спрямоване на оцінку ефективності та актуальності стратегії розвитку персоналу в ТОВ "Клімко та Компанія Ломбард Капітал" з метою оптимізації процесів управління персоналом та підвищення конкурентоспроможності компанії. Для цього було зроблено:

- аналіз поточного стану персоналу: проведення аналізу структури персоналу, його компетенцій, мотивації та рівня задоволеності, щоб виявити сильні сторони та проблемні аспекти;
- оцінка потреб у розвитку персоналу: вивчити потреби компанії у співробітниках з певними навичками та кваліфікацією, визначити сфери, де потрібний найбільший розвиток;
- дослідження сучасних тенденцій та кращих практик: провести аналіз сучасних тенденцій у галузі управління персоналом та виявити кращі практики, які можуть бути застосовані в компанії;

- розробка стратегії розвитку персоналу: на основі аналізу результатів дослідження розробити стратегію розвитку персоналу, що включає в себе заходи щодо навчання, розвитку навичок та мотивації співробітників;

- оцінка ефективності стратегії: визначити критерії та методи оцінки ефективності реалізації стратегії розвитку персоналу та провести оцінку її результативності;

- розробка рекомендацій щодо поліпшення процесів управління персоналом: на основі аналізу результатів дослідження запропонувати рекомендації щодо покращення процесів управління персоналом у компанії з метою підвищення її конкурентоспроможності та ефективності;

Дослідження спрямоване на вивчення діяльності ТОВ "Клімко та Компанія Ломбард Капітал" в галузі управління персоналом. Основна увага приділяється різним аспектам управління персоналом, починаючи від організаційної структури компанії до системи мотивації та навчання співробітників.

Мета дослідження полягає в тому, щоб отримати повне уявлення про поточний стан персоналу в компанії та виявити потенційні галузі для покращення.

Предметом дослідження є стратегія розвитку персоналу у ТОВ "Клімко та Компанія Ломбард Капітал". Це включає в себе аналіз структури персоналу, його кваліфікації та досвіду роботи та оцінку системи мотивації та навчання.

Дослідження охоплює аналіз мотивації та задоволеності співробітників, оцінку ефективності та результативності стратегії розвитку персоналу.

Для досягнення цієї мети проведено великий аналіз, що включає вивчення структури персоналу компанії, їх професійних навичок і досвіду роботи. Проведено опитування та інтерв'ю зі співробітниками для виявлення їх мотивації, задоволеності роботою та оцінки ефективності існуючих програм навчання та мотивації.

Використовувалися різні методи аналізу даних, такі як статистичні методи, контент-аналіз та якісні дослідження, щоб отримати повне уявлення про поточний стан управління персоналом у компанії.

На основі зібраних даних розроблено стратегію розвитку персоналу, яка враховуватиме потреби та особливості компанії, а також сучасні тенденції та кращі практики в галузі управління персоналом.

Дослідження полягало у наданні компанії рекомендацій щодо оптимізації процесів управління персоналом з метою підвищення ефективності роботи співробітників та загальної конкурентоспроможності компанії на ринку.

РОЗДІЛ 1

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

1.1 Сутність управління персоналу та капітал в умовах транснаціоналізації

Персонал – це сукупність працівників, які працюють в організації або компанії. Вони виконують різноманітні завдання та обов'язки, спрямовані на досягнення цілей цієї організації. Персонал може включати як постійних співробітників, так і тимчасових працівників, а також підрядників або консультантів.

Успішна робота персоналу є ключовим фактором для ефективного функціонування та розвитку організації. Працівники виконують різні ролі, які можуть охоплювати управлінські, адміністративні, технічні, виробничі, обслуговуючі та інші функції. Кожен працівник вносить свій вклад у загальний результат, тому важливо забезпечити належні умови праці, мотивацію, навчання та розвиток персоналу.

Персонал відіграє важливу роль у реалізації стратегічних цілей організації, створенні позитивного робочого середовища та підтримці корпоративної культури. Ефективне управління персоналом сприяє підвищенню продуктивності, задоволеності працівників та конкурентоспроможності організації на ринку.

Під керівництвом персоналом прийнято розуміти певний вид діяльності, спрямований керівництвом людьми з реалізації проектів організації. При цьому максимальний акцент робиться на праці, досвіді та талантах співробітників, а також на рівні їхньої задоволеності від самої роботи. Управління персоналом — це не суворе регламентації дій кожного з працівників, а вміння взаємодіяти з ними: поважати, мотивувати та спрямовувати їхню працю на благо компанії.

До останнього десятиліття ХХ століття поняття управління персоналом вкладалося розуміння суворого «начальства». Взаємини між роботодавцем і співробітниками були досить суперечливими, оскільки між ними знаходилося ціле зведення правил взаємодії. Під кінець 20 століття організації стали перебудовуватися на формат «співробітництва», в рамках якого особистість самого співробітника стає досить значущою, його мотивації та вмінням приділяється належна увага. Управління новому розумінні — це вміння задіяти весь потенціал кожного з працівників реалізацію стратегічних завдань компанії.

В управлінській практиці можна зустріти два поняття «управління персоналом» та «управління людськими ресурсами». Важливо розуміти, що це дві різні речі. Основна відмінність у тому, що в першому випадку розглядається людина, як повноцінна та самодостатня особистість, її потребам та правам приділяється вагома увага. Також інтереси персоналу враховуються під час постановки комерційних цілей. Персонал сприймається як ресурс, з допомогою якого досягають мети підприємства. При цьому в ресурс готові вкладати та сприяти його розвитку. Найбільш значущими є саме цілі компанії, а чи не співробітників.

Управління людськими ресурсами співвідносне з кадровим та трудовим потенціалом. В управлінні персоналом матеріальні цілі грамотно переплетені за значимістю із соціальними потребами працівників. Можна виділити такі базові засади управління персоналом:

- при підборі співробітників увага приділяється не лише їх діловим якостям, а й особистим;
- колектив будується таким чином, щоб була кількісна гармонія між молодими фахівцями та вже досвідченими співробітниками;
- діяльність співробітників оцінюється, на основі чого формуються стратегії для професійного зростання та розвитку кожного;
- здорова та прозора конкуренція заохочується, завдяки чому значно розвивається кадровий потенціал компанії;

- в організації є довіра до кожного співробітника, але разом з ним працює і система адекватної перевірки результатів праці кожного;
- компанія завжди готова до ситуації, коли хтось із співробітників не може вийти на робоче місце та має можливість його замінити;
- для кожного із співробітників передбачені можливості підвищення його професійної кваліфікації [1];
- вся кадрова та управлінська діяльність компанії ведеться відповідно до чинних правових актів.

Управління персоналом носить складний та системний характер. Сучасні фахівці виділяють досить велику кількість моделей управління організацією. Загалом вони поділяються на економічні, технократичні та сучасні. В економічних умовах потрібно мати справу з моделями, що акцентують на матеріальному стимулюванні співробітників. У технократичних акцент йде використання різних адміністративних методів організації праці та контролю. У сучасних йдеться про лідерство з партнерством між співробітниками, про творчість у колективі та людський самоконтроль. У будь-якому випадку відбувається одночасний вплив на співробітників та взаємодію з ними про формування кадрового складу та його подальше регулювання.(рис.1.1.)



Рис. 1.1. Структура управління персоналом [2]

Успіх будь-якої організації залежить від людей, які працюють. Отже управління цими людьми — інструмент досягнення успіху компанії. Високотехнічні організації не можуть виключити ймовірність людської помилки, тому є потреба в досконалій організації діяльності кожного зі співробітників.

Колектив у будь-якій організації схожий на людський мозок. У ньому також є багато відділів, які відповідають за конкретні дії та прийняття необхідних рішень. Що допомагає мозку працювати максимально швидко і обслуговувати потреби всього організму - нейронна мережа, що добре працює. За аналогією з колективом цю функцію виконує система управління персоналом. Від швидкості та злагодженості взаємодії між співробітниками залежить успіх у реалізації проектів.

Розуміння важливості цієї діяльності можна добре побачити, якщо розглянути основні види кадрових маніпуляцій у будь-якій організації:

- починається все з прийому співробітників на відкриті посади. Кандидат повинен відповідати поставленим компанією вимогам, щоб у результаті вийшла добре налагоджена система роботи. Для цього той, хто здійснює управління персоналом, проводить співбесіди, дає тестові завдання та влаштовує кандидата на випробувальний термін;

- адаптація нових співробітників на робочому місці. Нова людина має максимально швидко включитися в діяльність, з чим їй допомагає менеджер з персоналу. Спочатку надають допомогу при організації особистого робочого процесу. Далі підтримують при адаптації у новому колективі особистісному плані. Після цього «новачкові» надається професійна підтримка. Менеджер з персоналу у цій ситуації визначає, хто зможе надати йому підтримку спочатку, спираючись на рівень зайнятості та дружелюбність колег;

- розвиток кожного окремо взятого працівника та команд в цілому. Безперервний розвиток та вдосконалення своїх професійних умінь — запорука успішності не тільки самої людини, а й усієї команди.

Тому організація різних навчальних заходів та впровадження правильної системи мотивації – ще одна важлива частина системи керування персоналом;

– підтримка морального здоров'я співробітників та корпоративної культури. І тут також центральну роль виконує менеджер, відповідальний управління персоналом. Йому необхідно стежити за актуальністю кодексу корпоративної культури, а також за тим, чи не порушують його працівники.

Управління персоналом грає ключову роль організації будь-якого масштабу. Від правильно підібраних, адекватно інтегрованих в один колектив співробітників залежить те, наскільки вони зможуть створити продуктивні команди та досягати мети діяльності компанії. Всім цим займаються відповідні спеціалісти - "кадровики", "менеджери з персоналу" та "HR-менеджери".

Капітал – це сукупність ресурсів і активів, які можуть бути використані для створення товарів і послуг з метою отримання прибутку. Він охоплює як матеріальні, так і нематеріальні ресурси. Матеріальні ресурси включають гроші, обладнання, будівлі, сировину та інші фізичні засоби виробництва. Нематеріальні ресурси можуть включати інтелектуальну власність, патенти, ліцензії, а також людський капітал, тобто знання, навички та досвід працівників.

Капітал є основою економічної діяльності, оскільки він забезпечує можливість інвестування у виробничі процеси, розвиток технологій, розширення бізнесу та інші економічні проекти. Він може бути власним, тобто належати самому підприємству чи інвестору, або позиковим, отриманим у вигляді кредитів чи інвестицій від зовнішніх джерел.

Зростання та ефективне управління капіталом є важливими факторами для забезпечення стабільності та розвитку будь-якої економічної системи. Ефективне використання капіталу сприяє підвищенню продуктивності, інновацій та загального економічного добробуту.

Капітал в умовах транснаціоналізації – це ресурси та активи, які використовуються компаніями для здійснення економічної діяльності на глобальному рівні. Транснаціональні корпорації (ТНК) мають доступ до капіталу з різних країн і використовують його для інвестування у виробничі потужності, дослідження, розвиток нових ринків і підвищення конкурентоспроможності.

В умовах транснаціоналізації капітал стає більш мобільним і може швидко переміщуватися між країнами у пошуках вигідних умов для інвестицій, таких як нижчі витрати на виробництво, сприятливе податкове середовище, кваліфікована робоча сила та політична стабільність. Це дозволяє ТНК оптимізувати свої витрати та максимізувати прибутки.

Транснаціоналізація капіталу також сприяє інтеграції глобальних фінансових ринків, що полегшує доступ до фінансових ресурсів для компаній у різних частинах світу. Водночас це створює виклики для національних економік, оскільки вони мають адаптувати свої регуляторні та економічні політики до умов глобальної конкуренції і забезпечувати привабливість для інвесторів.

Таким чином, капітал в умовах транснаціоналізації характеризується високою мобільністю, глобальним доступом до фінансових ресурсів і значною роллю транснаціональних корпорацій у світовій економіці

1.2 Особливість досліджень управління персоналом

Дослідження у сфері управління персоналом потребує поглибленого аналізу різних теоретичних аспектів цієї дисципліни. Управління персоналом включає у собі безліч завдань і методів, вкладених у ефективне управління людськими ресурсами у створенні.

Одним із ключових аспектів управління персоналом є рекрутинг та відбір персоналу. Цей процес включає залучення кваліфікованих кандидатів на вакансії, їх оцінку і вибір найбільш підходящих для організації.

Іншим важливим аспектом є мотивація [3] працівників. Ефективні методи мотивації допомагають стимулювати працівників до досягнення кращих результатів, підвищуючи їхню продуктивність і задоволеність роботою.

Важливим аспектом управління персоналом є навчання та розвиток співробітників. Постійне навчання дозволяє співробітникам розвивати свої професійні навички, адаптуватися до вимог ринку, що змінюються, і підвищувати свою конкурентоспроможність.

Важливо забезпечити справедливість та ефективність системи оцінки роботи працівників. Чітке визначення критеріїв оцінки та регулярне зворотне зв'язування допомагають співробітникам розуміти очікування організації та стимулюють їх до досягнення поставленої мети.

Всі ці аспекти управління персоналом є важливими для забезпечення ефективності та продуктивності організації. Розуміння та правильне застосування теоретичних концепцій та методів управління персоналом відіграють ключову роль в успіху будь-якого бізнесу.

Управління різноманітністю співробітників є значним аспектом у контексті сучасного бізнесу. Різноманітність у команді може сприяти більш творчому мисленню, інноваціям та різноманітності поглядів на вирішення проблем.

Важливим елементом управління персоналом є створення здорового та підтримуючого робочого середовища. Вона включає такі аспекти, як комунікація, лідерство, конфліктологія і управління стресом. Підтримка з боку керівництва та колег, а також наявність ефективних механізмів вирішення конфліктів та управління стресом сприяє покращенню загального добробуту та продуктивності співробітників.

З урахуванням швидко мінливого бізнес-середовища, важливо забезпечити гнучкість та адаптивність персоналу. Це включає розвиток навичок роботи в умовах невизначеності, готовність до змін і здатність до швидкого навчання новим методам і технологіям.

Управління ефективністю та продуктивністю персоналу є одним із ключових аспектів управління персоналом. Це включає встановлення чітких цілей і очікувань, забезпечення доступності необхідних ресурсів і підтримка співробітників у їх досягненні.

В цілому, успішне управління персоналом включає комплексний підхід, що враховує різні аспекти роботи співробітників і спрямований на досягнення загальних цілей і стратегічних пріоритетів організації.

Ефективне управління персоналом передбачає постійний розвиток лідерства всередині організації. Лідери відіграють ключову роль у мотивації та натхненні співробітників, тому важливо інвестувати у їхній професійний розвиток та навчання.

Ще одним важливим аспектом є створення та підтримка корпоративної культури, що відображає цінності та цілі організації. Правильно побудована корпоративна культура сприяє зміцненню єдності та солідарності співробітників, підвищує їхню відданість компанії та сприяє досягненню спільних цілей.

Управління змінами має важливе значення у контексті сучасного бізнесу, де зміни відбуваються швидко та непередбачувано. Ефективне управління змінами дозволяє компанії адаптуватися до нових умов, мінімізувати опір з боку персоналу та успішно реалізовувати стратегічні зміни.

Стає дедалі важливішим впровадження цифрових технологій в управління персоналом. Використання різних програмних рішень, аналітики даних та онлайн-інструментів допомагає покращити ефективність процесів управління персоналом, підвищити прозорість та оптимізувати прийняття рішень.

Всі ці аспекти взаємопов'язані та важливі для успішного управління персоналом у сучасних організаціях. Ефективне управління персоналом не тільки сприяє підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності компанії, але й створює сприятливе робоче середовище, в якому співробітники

можуть реалізовувати свій потенціал та досягати особистих та професійних цілей.

Для забезпечення ефективного управління персоналом у сучасних організаціях необхідно враховувати роль етичних принципів та соціальної відповідальності. Компанії все частіше усвідомлюють важливість впровадження та підтримки високих стандартів етики у своїй діяльності, що включає справедливе ставлення до співробітників, повагу до їхніх прав та дотримання принципів чесності та прозорості.

Управління різноманітністю та включенням стає пріоритетним завданням для багатьох організацій. Прийняття політики, спрямованої створення інклюзивної середовища, де кожен співробітник, незалежно з його культурних, расових, чи гендерних особливостей, може почуватися прийнятим і поважним, сприяє розвитку толерантності і сприяє успішній взаємодії у колективі.

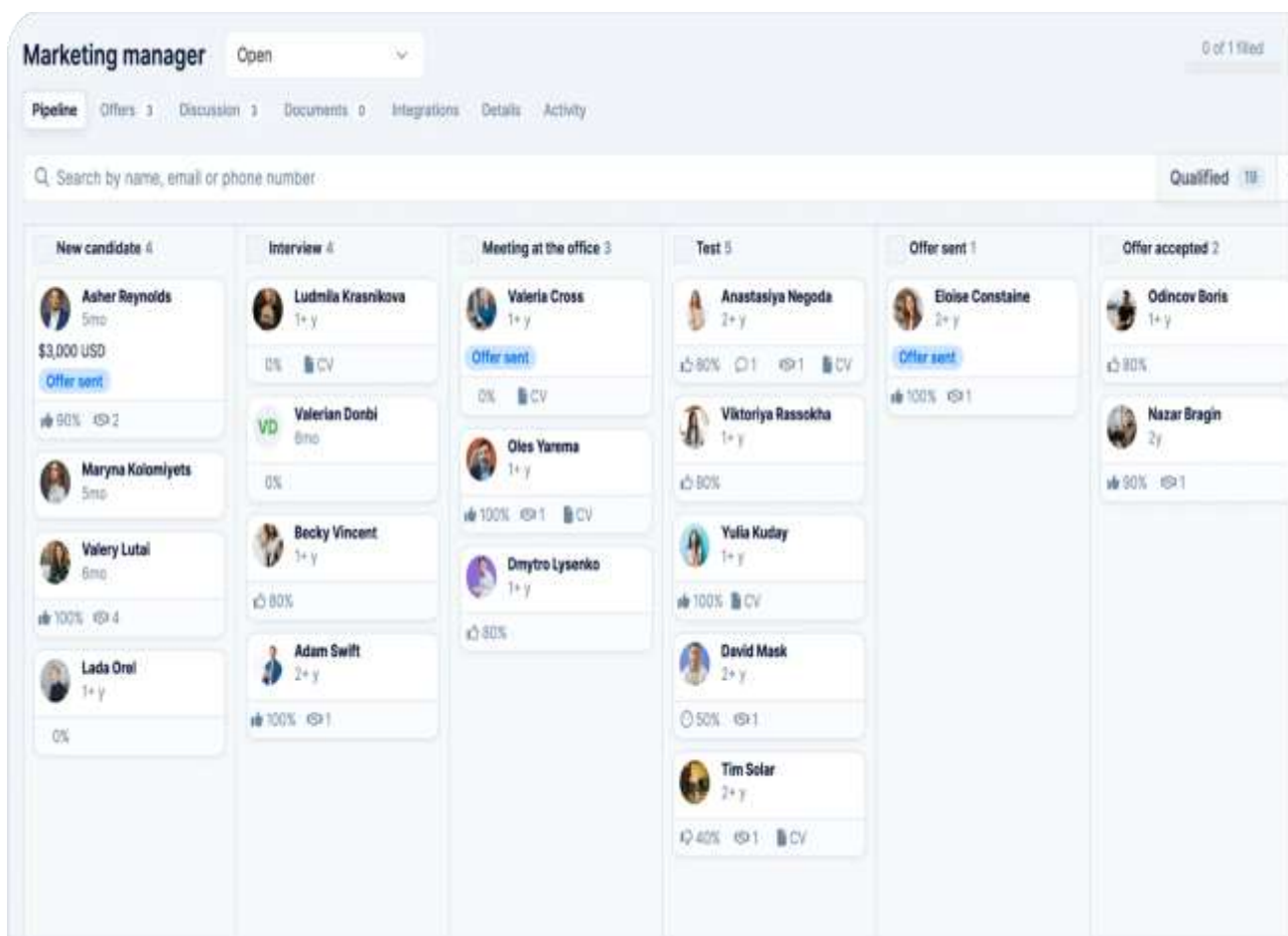


Рис.1.2. Прилад впровадження цифрових інструментів управління персоналом

У сучасному світі управління персоналом виходить за рамки простого найму та мотивації співробітників. Це комплексний процес, що включає безліч аспектів, починаючи від рекрутингу і навчання, і закінчуючи створенням культури і впровадженням цифрових інструментів (Рис.1.2). Розуміння взаємозв'язку та взаємодії цих аспектів є ключовим для успішного управління персоналом та забезпечення процвітання організації у сучасному бізнес-світі.

Таблиця 2.1. Критерії правильної постановки цілей.

Критерії	Сутність критерію	Опис
<i>Ознаки</i>	<i>Цілі мають ряд ознак</i>	Відображення майбутнього стану справ
		Відображення певного стану, обов'язкового всім
		Офіційне затвердження, схвалення менеджментом, прийняття до дії
<i>Функції</i>	<i>Цілі визначають такі функції</i>	Управління співробітниками
		Координація діяльності
		Моніторинг та зміна параметрів залежно від існуючих умов
<i>Напрями</i>	<i>Економічний</i>	Отримання запланованого доходу як головний результат роботи компанії
	<i>Науково-технічне</i>	Відповідність науково-технічного рівня продукції запитам споживачів, а також підвищення продуктивності шляхом впровадження сучасних технологій
	<i>Виробничо-комерційне</i>	Досягнення встановленого обсягу виробництва та реалізації продукції
	<i>Соціальне</i>	Задоволення потреб соціального характеру

Діяльність з управління співробітниками неможлива без розробки структури (Таб. 2.1), що забезпечує зв'язок між керівною та підлеглою ланками. Для цього необхідно правильно ставити цілі, що оцінюються за 3 головними критеріями.

1.3 Основні поняття та підходи до управління персоналом

Управління персоналом включає ряд ключових понять і підходів, які допомагають організаціям ефективно управляти своїми людськими ресурсами.

Один із таких підходів – це управління різноманітністю співробітників. Він передбачає створення робочого середовища, де враховуються відмінності в культурних, гендерних та інших аспектах, щоб кожен співробітник міг відчувати себе шанованим та визнаним.

Іншим важливим поняттям є управління конфліктами та стресом. Це означає розробку механізмів та стратегій для вирішення конфліктів та управління стресом співробітників, що сприяє підтримці здорової робочої атмосфери та підвищенню продуктивності.

Важливо враховувати соціальну відповідальність підприємства. Цей підхід передбачає прийняття до уваги впливу діяльності компанії на суспільство та довкілля, внесок у соціальні та благодійні програми.

Ще одним важливим аспектом управління персоналом є розвиток лідерства. Лідери відіграють важливу роль у мотивації та напрямі співробітників до досягнення спільних цілей компанії, тому їх розвиток та підтримка мають велике значення для успішного управління персоналом.

Управління талантами – це стратегія, спрямована на залучення, розвиток та утримання найбільш талановитих співробітників в організації. Розуміння та застосування цих понять та підходів допомагає компанії створювати ефективні та стійкі системи управління персоналом, забезпечуючи їхній успіх на ринку.

1.4 Роль стратегічного управління персоналом у розвитку компанії

Стратегічне управління персоналом грає ключову роль розвитку компанії, визначаючи її конкурентоспроможність і успіх над ринком. Цей підхід передбачає вибудовування довгострокової стратегії управління людськими ресурсами, яка спрямована на досягнення стратегічних цілей компанії.

Однією з важливих ролей стратегічного управління персоналом є побудова адаптивної та гнучкої робочої сили. Підбір та розвиток співробітників, що володіють необхідними навичками та здібностями, допомагає компанії адаптуватися до ринкових умов, що швидко змінюються, і долати виклики конкуренції.

Стратегічне управління персоналом сприяє створенню інноваційної культури у організації. Це досягається шляхом стимулювання креативності та ініціативи співробітників, заохочення експериментів та новаторських підходів до вирішення завдань.

Ще однією важливою роллю є створення та підтримання ефективної команди. Стратегічне управління персоналом допомагає формувати сильні робочі групи, здатні працювати разом над досягненням спільних цілей компанії, забезпечуючи при цьому високий рівень довіри та взаєморозуміння.

Стратегічне управління персоналом включає створення системи мотивації і заохочення, яка стимулює співробітників до досягнення високих результатів і розвитку свого потенціалу.

Стратегічне управління персоналом як сприяє ефективній роботі підприємства у теперішньому, а й формує основу її успішного розвитку на майбутньому.

У успішному менеджменті управління персоналом грає ключову роль. Це має на увазі не тільки найм співробітників, а й забезпечення їхньої мотивації, розвитку та підтримки робочої атмосфери, що сприяє зростанню бізнесу.

Кожен співробітник у створенні - це цінний ресурс, визначальний її успіх. Правильно підібраний та мотивований персонал може значно збільшити продуктивність та ефективність роботи компанії. Управління персоналом включає не тільки технічні аспекти, такі як рекрутинг і навчання, але й важливі соціальні та психологічні аспекти, такі як мотивація, лідерство та комунікація.

Управління персоналом допомагає створити згуртовану та ефективну команду, здатну впоратися з будь-якими викликами, з якими може зіткнутися компанія. Коли співробітники відчують себе визнаними, мотивованими та залученими до життя компанії, вони більш схильні виявляти ініціативу, творчо мислити та досягати кращих результатів.

Управління персоналом у менеджменті не тільки допомагає компанії залучити та утримати талановитих співробітників, але й створює сприятливе робоче середовище, в якому кожен член команди може розкрити свій потенціал та зробити внесок у загальний успіх організації.

Управління персоналом у менеджменті відіграє важливу роль у забезпеченні адаптації до змінних умов ринку та технологічного прогресу. Ефективне управління персоналом дозволяє компанії швидко реагувати на нові виклики та можливості, перебудовуючи свої кадрові ресурси та розвиваючи необхідні компетенції співробітників.

Ключовим аспектом управління персоналом також є створення та підтримка корпоративної культури, що відображає цінності та цілі компанії. Сильна корпоративна культура сприяє формуванню спільних цілей та ідентифікації співробітників з компанією, що підвищує їхню мотивацію та відданість.

Управління персоналом також спрямоване на створення сприятливого робочого середовища, що сприятиме розвитку творчого мислення та інновацій. Коли співробітники почуваються комфортно і впевнено, вони схильні пропонувати нові ідеї та рішення, сприяючи розвитку компанії.

До 90-х років минулого століття ця професія називалася «кадровик». З розвитком сфери рекрутингу та діловодства за кордоном поступово перейшло

таке поняття, як HR-менеджер. Він займається управлінням персоналом всіх рівнях, а не тільки під час підбору персоналу.

Який вигляд має сучасний HR-менеджер - це людина керівної посади, стратегічний управлінець. До його обов'язків входить все те, про що ми говорили раніше, а також:

- планування необхідності у відкритті нових вакансій відповідно до завантаженості кожного співробітника та кількості проектів у роботі;
- формування посадових інструкцій та розкладу (при необхідності);
- аналіз результативності поточної діяльності працівників;
- формування системи заходів підвищення кваліфікації колег;
- проведення атестаційних заходів.

Також професійний HR-менеджер [6] стежить за ментальним станом своїх колег, піклується про їхню мотивацію та інтереси. Такий фахівець перебуває у категорії керівників та забезпечує ефективну роботу всього персоналу.

Це об'ємний перелік обов'язків для однієї людини. Тому у великих та успішних організаціях управлінням персоналом займаються відділи кадрів чи департаменти. Формуються вони з окремих фахівців, кожен із яких відповідальний за конкретні етапи у цьому управлінні. Часто можна зіткнутися із ситуацією, коли до посадового списку HR-менеджера входить виключно рекрутинг (пошук та підбір кандидатів на ту чи іншу посаду). На чолі такого відділу стоїть директор з персоналу чи HR-директор. У невеликих компаніях управлінням персоналом займається один чи два співробітники, а й навантаження ними йде менше, ніж у великих організаціях.

Є безліч варіантів, куди можна вступити на управління персоналом, якщо людина хоче спеціалізуватися саме на цьому. Наприклад, є варіанти різних приватних курсів [7], які проводять практику цієї спеціальності. Вартість їх залежить саме від експертів, які є викладачами. Також у багатьох університетах України є окрема спеціальність "менеджер з управління персоналом".

Знаходиться вона на стику соціології, психології та управлінських наук. Конкретний факультет залежить від університету.

Управління персоналом у менеджменті є невід'ємною частиною успішної організації. Воно допомагає компанії залучати, розвивати та утримувати талановитих співробітників, створювати адаптивну та інноваційну культуру, а також досягати стратегічних цілей та забезпечувати стійке зростання.

РОЗДІЛ 2

РОЗРАХУНКОВО-АНАЛІТИЧНИЙ АНАЛІЗ

2.1 Аналіз сучасного стану персоналу ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал"

ТОВ "Клімко та Компанія Ломбард Капітал" - це компанія, яка прагне успіху та процвітання на ринку фінансових послуг. Щоб досягти цієї мети, важливо мати сильний та ефективний персонал. Тому знадобилося проведення аналізу сучасного стану персоналу цієї компанії. Результати цього аналізу дозволили отримати повне уявлення про професійні навички та компетенції співробітників, їх рівень мотивації та задоволеності роботою, про ефективність системи навчання та розвитку всередині організації.

Спочатку було звернено увагу до структури персоналу (Рис. 2.1). У компанії є різноманітні посади, починаючи від менеджерів з продажу до адміністративного персоналу та фінансових аналітиків. Співробітники компанії мали різноманітні навички та досвід роботи, що дозволяло забезпечити різнобічне покриття потреб бізнесу. Було помічено, що багато з них виявляли інтерес до додаткового навчання та розвитку, що створювало сприятливі умови для їхнього кар'єрного зростання всередині компанії.

Було виявлено деякі області, які потребують додаткової уваги. Наприклад, були виявлені недоліки в системі мотивації, що могло спричинити зниження ефективності роботи деяких співробітників. Також було виявлено необхідність у додаткових програмах навчання та розвитку для певних груп співробітників, щоб забезпечити їм необхідні навички та знання для ефективної роботи у сучасному бізнес-середовищі.



Рис. 2.1 - Структура персоналу [8]

Персонал ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал" відрізняється різноманітністю у професійних навичках та досвіді роботи. Протягом останніх двох років компанія збільшила кількість співробітників із вищою освітою на 15%. Це зростання свідчить про прагнення компанії залучити висококваліфікованих фахівців.

Приблизно 30% персоналу має досвід роботи у банківському секторі, а 25% мали досвід роботи у сфері фінансів. Ці дані свідчать про наявність значного досвіду у промисловості серед співробітників компанії.

Більше того, 20% співробітників пройшли додаткові курси з фінансової аналітики та інвестицій в останній рік, що свідчить про прагнення персоналу до постійного професійного зростання та розвитку.

Варто зазначити, що зараз близько 40% співробітників високо оцінюють корпоративну культуру компанії, наголошуючи на підтримці з боку керівництва та колег. Цей фактор сприяє підвищенню задоволеності та прихильності співробітників до компанії.

У компанії ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал" працює 1000+ осіб. 15% від загальної кількості працівників, які мають вищу освіту, становлять 150 осіб. З них 30% мають досвід роботи у банківському секторі, тобто 30% від 150 осіб, що дорівнює 45 співробітникам. А 25% від 150 осіб, які мають досвід роботи у сфері фінансів, становлять 37,5 особи. 20% від 1000 осіб,

які пройшли курси з фінансової аналітики та інвестицій, дорівнює 200 осіб. І близько 40% співробітників, які високо оцінюють корпоративну культуру компанії, становлять 400 осіб.

Персонал ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал" має різнобічні навички та досвід, що є важливим ресурсом для успішного розвитку компанії в довгостроковій перспективі.

Управління персоналом у ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал" має як сильні, так і слабкі сторони.

Серед сильних сторін можна виділити високий професіоналізм та досвід співробітників. Багато з них мають вищу освіту і мають значний досвід роботи у фінансовій сфері. Це сприяє підвищенню якості послуг, що надаються компанією, та сприяє зміцненню її репутації на ринку.

Важливою сильною стороною є інтерес співробітників до додаткового навчання та професійного розвитку. Завдяки цьому компанія має можливість інвестувати у розвиток свого персоналу та підготовку кадрів на майбутнє, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності компанії. Після проходження спеціалізованих курсів та отримання сертифікатів співробітники мають можливість перейти на більш відповідальні посади з підвищенням заробітної плати.

Сильні сторони управління персоналом у ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал" включають активне прагнення до професійного зростання співробітників. Керівництво компанії активно підтримує та заохочує співробітників в отриманні додаткової освіти та проходження курсів підвищення кваліфікації. Це сприяє не тільки зростанню рівня компетенцій співробітників, а й підвищенню їхньої мотивації та прихильності компанії. За останній рік понад 200 співробітників пройшли курси з фінансової аналітики та інвестицій. Наприклад, завдяки проходженню цих курсів співробітники змогли поліпшити свої навички та застосувати їх на практиці, що призвело до збільшення обсягу інвестиційних портфелів на 15%.

Ще однією сильною стороною є високий рівень корпоративної культури та атмосфери в компанії. Працівники відзначають дружнє та підтримуюче оточення, де кожен почувається важливим та шанованим. Це створює умови для ефективної взаємодії всередині колективу та сприяє вирішенню робочих завдань. Близько 400 співробітників високо оцінюють атмосферу у компанії, що сприяє підвищенню продуктивності праці. Наприклад, завдяки цьому, минулого року компанія скоротила терміни виконання проектів на 20%, що позначилося на рівні задоволеності клієнтів та зростанні прибутку на 25%.

Видача бонусів та премій за досягнення є одним із основних методів стимулювання. Співробітники, які досягли певних цілей або показали видатні результати, отримують додаткові грошові винагороди. Наприклад, минулого року за успішне завершення великого проекту команда отримала бонус у розмірі 10% загальної вартості контракту.

В управлінні персоналом є свої слабкі сторони. Наприклад, недостатня увага до системи мотивації співробітників призводить до зниження їхньої продуктивності та задоволеності роботою. Деякі співробітники відчують незадоволеність через обмежені можливості для кар'єрного зростання всередині компанії. Деякі співробітники висловлюють невдоволення відсутністю чітких механізмів заохочення за досягнення та високі результати, що може знижувати їхню мотивацію та відданість компанії. Лише 250 співробітників задоволені системою мотивації у компанії. Наприклад, результативність співробітників безпосередньо пов'язана з рівнем їхньої мотивації. У минулому кварталі, у період недостатньої мотиваційної підтримки, відсоток виконаних проектів знизився на 10%, що призвело до зменшення прибутку компанії на 5%.

У системи мотивації не вистачає прозорості та об'єктивності. Нерідко виникають ситуації, коли співробітники, які вклали багато зусиль у роботу, не отримують належного визнання та винагороди. Це може призводити до зниження мотивації та ефективності роботи.

Можливостям управління конфліктами та стресом потрібна додаткова увага. Незважаючи на наявність програм та інструментів для управління

конфліктами, ефективність їх застосування може бути нерівномірною, що може негативно позначатися на робочій атмосфері та продуктивності персоналу.

Ще однією слабкою стороною є нестача індивідуального підходу до розвитку працівників. Деякі співробітники мають труднощі у визначенні своїх кар'єрних цілей та отриманні підтримки у їх досягненні. Це може призвести до недостатнього використання потенціалу членів команди та зменшення ефективності їхньої роботи.

Управління персоналом у ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал" має як позитивні, так і негативні сторони, і вимагає постійної уваги та покращення для забезпечення ефективності та успіху компанії.

При проведенні стратегічного аналізу ТОВ "Клімко та компанії Ломбард Капітал" було виявлено ключові аспекти, що визначають позицію компанії на ринку та її потенціал для розвитку. Аналіз включав оцінку внутрішніх та зовнішніх факторів, що впливають на діяльність компанії.

Одним із важливих аспектів було виявлення сильних та слабких сторін внутрішньої структури компанії. Це включало аналіз фінансових показників, таких як прибутковість, ліквідність і ефективність використання ресурсів. Також проводився аналіз кадрового потенціалу, рівня технологічної оснащеності та інноваційного потенціалу компанії.

2.2 Аналіз компанії ТОВ «Капітал»

Проведений аналіз довкілля компанії дозволив висвітлити безліч чинників, які впливають її діяльність і розвитку.

Виявлено високий рівень конкуренції над ринком фінансових послуг. Цей аспект допоможе краще зрозуміти стратегії конкурентів та вжити заходів для зміцнення позицій на ринку.

Однією з ключових подій, що вплинули на довкілля, стала війна з росією.

Війна привнесла значні зміни в економічне, політичне та соціальне середовище. Економічний аспект зазнав серйозних потрясінь: нестабільність на

ринку, інфляція, падіння купівельної спроможності та зростання відсоткових ставок стали викликом для багатьох компаній, включаючи цю. Політична нестабільність та зміни у законодавстві також створили низку високо-ризикованих ситуацій для бізнесу, що потребують уважного аналізу та адаптації стратегій компанії.

Соціальне середовище також змінилося. Війна призвела до змін у поведінкових патернах споживачів, що вплинуло на їхні потреби та переваги. Технологічні зміни також виявилися неминучими, оскільки багато компаній змушені були адаптувати свої процеси до нових реалій.

Підсумовуючи все це, можна сказати, що війна справила значний вплив на зовнішнє середовище компанії, створюючи нові виклики та можливості, які потребують уважного аналізу та гнучкості у прийнятті стратегічних рішень.

Компанія має сильний кадровий потенціал, включаючи висококваліфікованих фахівців у галузі фінансів, інвестицій та аналітики. Це дозволяє компанії ефективно здійснювати аналіз ринку, розробляти інноваційні інвестиційні стратегії та забезпечувати високий рівень обслуговування клієнтів.

Компанія володіє сучасними технологічними ресурсами, включаючи інтегровані системи управління та аналітики, які забезпечують автоматизацію бізнес-процесів та покращують операційну ефективність.

Важливим внутрішнім ресурсом компанії є також її репутація та бренд. Компанія має довгу історію успішної діяльності та визнана на ринку як надійний та професійний партнер у галузі фінансових послуг.

Серед внутрішніх можливостей компанії слід відзначити здатність до інновацій і гнучкості в адаптації до умов ринку, що змінюються. Компанія активно досліджує нові технології та стратегії, що дозволяє їй залишатися конкурентоспроможною та реагувати на зміни зовнішнього середовища.

Фінансові показники за 2023 рік:

- виторг: \$12 мільйонів;
- чистий прибуток: \$2 мільйони;
- загальні активи: 55 мільйонів доларів;

- середня прибутковість: 16%;
- коефіцієнт ліквідності: 2,8;
- середньорічна доходність інвестицій: 13%.

На підставі наданої статистики, можна зробити висновок про високу ефективність використання ресурсів у ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал". Наприклад, середня прибутковість компанії становить 16%, що означає, кожен інвестований долар приносить приблизно 16 центів чистий прибуток. Цей показник свідчить про те, що компанія ефективно управляє своїми ресурсами та здатна генерувати високі доходи за відносно невисоких витрат.

Таким чином, на підставі представлених даних, можна зробити висновок про високу ефективність використання ресурсів у ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал", що сприяє досягненню стабільних фінансових результатів та зміцненню позицій компанії на ринку.

Ці показники відображають стійке зростання та фінансову стабільність компанії. Високі показники виручки та прибутку свідчать про ефективність бізнес-процесів та успішну стратегію управління компанією. Високий коефіцієнт ліквідності та прибутковість інвестицій вказують на здоровий фінансовий стан та здатність компанії генерувати доходи для своїх власників та інвесторів.

Виходячи з результатів аналізу, компанія має сильний кадровий потенціал, який можна додатково розвивати та мотивувати, щоб забезпечити довгостроковий успішний розвиток.

Рівень технологічної оснащеності у ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал" оцінюється як високий. Компанія активно інвестує в сучасні інформаційні технології та програмне забезпечення для оптимізації бізнес-процесів та підвищення ефективності роботи.

Компанія використовує інтегровані системи управління, які забезпечують автоматизацію обліку та аналізу фінансової діяльності. Це дозволяє швидко та

точно отримувати інформацію про фінансовий стан компанії та приймати обґрунтовані рішення.

У компанії широко застосовуються сучасні комунікаційні технології для організації ефективної внутрішньої взаємодії та співробітництва. Це включає використання електронної пошти, відеоконференцій і спільних онлайн-платформ для роботи в команді та обміну інформацією.

Завдяки високому рівню технологічної оснащеності, компанія має конкурентну перевагу і здатна ефективно адаптуватися до умов ринку, що змінюються.

Інноваційний потенціал компанії ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал" оцінюється як значний. Компанія активно шукає новаторські підходи та технології для покращення своїх послуг та задоволення потреб клієнтів.

Одним із прикладів інноваційного потенціалу компанії є розробка власної платформи для онлайн-інвестування. Ця платформа пропонує клієнтам зручний та простий спосіб інвестувати свої кошти у різні фінансові інструменти, такі як акції, облігації, фонди та ін. Платформа оснащена інструментами аналітики та управління портфелем, які допомагають клієнтам приймати обґрунтовані інвестиційні рішення.

Іншим прикладом інноваційного потенціалу є використання штучного інтелекту та аналітичних алгоритмів для прогнозування ринкових тенденцій та оптимізації інвестиційних стратегій. Компанія інтегрує у свої системи сучасні технології машинного навчання та аналізу даних, що дозволяє надавати клієнтам більш точні та ефективні рекомендації щодо управління їхніми інвестиційними портфелями.

Завдяки активному впровадженню інновацій та використанню передових технологій, компанія має значний потенціал для подальшого розвитку та зміцнення своїх позицій на ринку фінансових послуг.

2.3 Розробка стратегії розвитку персоналу

Розробка стратегії розвитку персоналу в ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал" має бути спрямована на підвищення професійного рівня співробітників, їх мотивацію та задоволеність роботою, а також на створення сприятливої корпоративної культури.

У рамках стратегії важливо передбачити такі кроки:

- навчання та розвиток. Необхідне проведення регулярних тренінгів, семінарів та курсів для співробітників з різних аспектів їхньої роботи: фінансової аналітики, інвестиційних стратегій, клієнтського обслуговування тощо. Це допоможе підвищити професійні компетенції співробітників та підтримувати їх у курсі останніх тенденцій та інновацій у галузі;

- менторинг та коучинг. Слід створити програми менторства, де досвідчені співробітники допомагатимуть новачкам освоюватися в компанії, передавати свій досвід та знання. Також варто передбачити індивідуальні сесії коучінгу для розвитку лідерських якостей у перспективних співробітників;

- стимулювання та мотивація. Потрібна розробка привабливих програм стимулювання та мотивації співробітників, включаючи премії за досягнення цілей, бонуси за високу продуктивність, участь в акціях компанії та ін. Також важливо забезпечити прозорість та справедливість у системі винагороди;

- кар'єрний розвиток. Потрібно надати більше можливостей для кар'єрного зростання та розвитку співробітників усередині компанії. Це може включати програми навчання на більш відповідальних позиціях, участь у проектах з підвищеною значимістю та ін;

- зміцнення корпоративної культури. Потрібно працювати та створювати сприятливу атмосферу в колективі, заохочення командної роботи та взаємодопомоги, проведення корпоративних заходів та виїзних семінарів. Це допоможе зміцнити єдність та солідарність співробітників та підвищити їхню прихильність компанії;

Необхідно постійно оцінювати ефективність стратегії розвитку персоналу та вносити корективи у разі потреби, щоб забезпечити безперервний та успішний розвиток компанії.

2.4 Цілі та завдання стратегії управління персоналом

Метою стратегії розвитку персоналу в ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал" є створення високопрофесійної та мотивованої команди співробітників, здатної ефективно реалізовувати стратегічні завдання компанії та забезпечувати її успіх на ринку фінансових послуг.

Однією з основних завдань цієї стратегії є безперервне навчання та розвитку персоналу. Це включає проведення тренінгів, семінарів та курсів з професійного розвитку співробітників у галузі фінансів, інвестицій, аналітики та клієнтського обслуговування. Метою таких заходів є підвищення кваліфікації співробітників та забезпечення актуальності їх знань та навичок відповідно до вимог ринку.

Ще одним завданням стратегії є створення системи мотивації та стимулювання персоналу. Компанія прагне створити привабливі умови праці, включаючи конкурентну заробітну плату, бонусні програми та систему кар'єрного зростання. Метою цих заходів є утримання ключових співробітників, мотивація до високої продуктивності та залучення нових талантів.

Стратегія розвитку персоналу включає такі завдання, як поліпшення комунікацій та співробітництва в колективі, створення сприятливої організаційної культури, розвиток лідерських якостей у керівників та підтримка балансу між роботою та особистим життям співробітників.

Стратегія розвитку персоналу спрямовано створення умов для зростання та професійного розвитку кожного співробітника компанії, що у свою чергу сприяє загальному успіху та конкурентоспроможності організації на ринку.

До основних вигод стратегії розвитку персоналу можна віднести:

- підвищення продуктивності. Постійне навчання та розвиток співробітників дозволять їм ефективніше виконувати свої обов'язки, що призводить до збільшення загальної продуктивності компанії;
- залучення та утримання талантів. Компанія, що пропонує своїм співробітникам можливості зростання та розвитку, стає привабливою для фахівців і здатна утримувати найкращі кадри;
- адаптація до змін. Постійне навчання допомагає персоналу швидше адаптуватися до умов ринку, що змінюються, і нових технологій, що підвищує гнучкість і конкурентоспроможність компанії.

2.5 Аналіз процесів управління персоналом

Після уважного аналізу процесів управління персоналом у ТОВ "Клімко та компанія Ломбард Капітал" можна виділити кілька ключових рекомендацій для їх покращення.

По-перше, компанії слід активно інвестувати у навчання та розвиток співробітників. Проведення регулярних тренінгів та семінарів допоможе підтримувати навички та знання співробітників на актуальному рівні, що підвищить їхню професійну компетентність та ефективність у роботі.

Одночасно необхідно покращити систему мотивації та стимулювання персоналу. Це включає розробку більш гнучких та індивідуалізованих програм заохочення, які враховують потреби та мотиви кожного співробітника, а також створення можливостей для кар'єрного зростання та розвитку.

Необхідно також попрацювати над покращенням комунікацій усередині компанії. Регулярні наради, відкриті діалоги та зворотний зв'язок допоможуть покращити розуміння між співробітниками та керівництвом, а також скоротити можливі непорозуміння та конфлікти.

Оптимізація процесів та процедур управління персоналом є важливим кроком на шляху до підвищення ефективності роботи компанії. Автоматизація рутинних завдань, покращення системи управління документацією та

впровадження сучасних інформаційних технологій допоможуть спростити робочі процеси та підвищити продуктивність.

Створення сприятливої організаційної культури, що ґрунтується на цінностях довіри, поваги та взаєморозуміння, відіграє ключову роль у забезпеченні успішної реалізації всіх вищезгаданих рекомендацій. Це сприяє зміцненню командного духу, підвищенню мотивації співробітників та покращенню результатів роботи компанії в цілому.

Для підвищення мотивації та стимулювання співробітників можна розглянути можливість впровадження більш гнучких та інноваційних систем заохочення. Це може включати запровадження системи преміювання за досягнення цілей, участь у проектах з можливістю отримання бонусів, а також розробку програм заохочення саме тих співробітників, які роблять значний внесок в успіх компанії.

Оптимізація процесів управління персоналом також є важливим аспектом розвитку компанії. Впровадження сучасних інформаційних технологій, автоматизація рутинних завдань та спрощення робочих процесів допоможуть підвищити ефективність роботи персоналу та покращити результати компанії в цілому.

Компанія може зосередитися на подальшому поглибленні професійних знань та навичок своїх співробітників. Це може включати організацію спеціалізованих навчальних програм, проведення майстер-класів і тренінгів, а також підтримку отримання додаткових кваліфікацій та сертифікатів.

Компанія може розвивати лідерські якості своїх співробітників та формувати пул потенційних керівників. Це може бути здійснено через програми коучингу, участь у проектах з управління та керівництва, а також створення умов для саморозвитку та самореалізації співробітників.

Ще одним важливим напрямом розвитку персоналу є підвищення рівня комунікаційних навичок та розвиток міжособистісних відносин у колективі. Це може бути досягнуто через організацію тренінгів з комунікації, проведення

корпоративних заходів та заходів щодо командування, а також створення відкритої атмосфери для обміну досвідом та ідеями.

Не менш важливим є розвиток навичок роботи в команді та вміння ефективно справлятися з конфліктами. Для цього компанія може організувати спільні проекти та завдання, проводити тренінги щодо вирішення конфліктів та побудови довірчих відносин у колективі.

Розвиток персоналу має бути спрямовано створення гнучкої, високопрофесійної і мотивованої команди, здатної ефективно реагувати зміни довкілля і досягати поставлених цілей компанії.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

ТОВ "Клімко та Компанія Ломбард Капітал" має значний потенціал у галузі персоналу. Компанія має сильну команду висококваліфікованих фахівців, готових до реалізації стратегічних завдань. Для досягнення максимальної ефективності необхідно продовжувати інвестувати в розвиток персоналу. Це включає проведення систематичного навчання і тренінгів, стимулювання лідерських якостей і розвиток комунікаційних навичок.

Необхідно створити сприятливу організаційну культуру та атмосферу у колективі. Це сприяє зміцненню командного духу, підвищенню мотивації співробітників та покращенню результатів роботи компанії. Розвиток ефективної комунікації, управління конфліктами та розвиток лідерських якостей також допоможуть забезпечити успіх компанії.

Для ефективного управління персоналом потрібне постійне оновлення та адаптація стратегії до умов навколишнього середовища і потреб компанії. Це вимагає гнучкості та відкритості до змін з боку керівництва та персоналу.

Розвиток персоналу має бути цілеспрямованим і системним процесом, який включає не тільки розвиток професійних навичок, а й формування лідерських якостей, зміцнення командного духу і створення сприятливої організаційної культури. Тільки такий комплексний підхід дозволить компанії досягти високих результатів та стійкого успіху у довгостроковій перспективі.

Впровадження сучасних технологій у процеси навчання та розвитку персоналу, таких як онлайн-курси, вебінари, електронні платформи для самостійного навчання допоможе забезпечити доступ до актуальної інформації та знань у будь-який час і в будь-якому місці.

Систематичні опитування, анкетування, проведення індивідуальних розмов допоможуть виявити потреби та очікування співробітників, що дозволить компанії адаптувати свої стратегії та плани до їх потреб.

Для забезпечення успішного розвитку персоналу необхідно створити стимулюючу та підтримуючу середу в організації. Це включає підтримку інноваційних ідей, заохочення ініціативності та творчості, а також створення умов для розвитку кар'єри та професійного зростання кожного співробітника.

Для ефективного розвитку персоналу необхідно приділити увагу їх потребам та життєвим цілям. Розробка персоналізованих програм навчання та розвитку, які враховують індивідуальні інтереси та амбіції співробітників, сприяє їх більш повному залученню до процесу та покращенню результатів. Потрібно створити систему підтримки та менторства, де досвідчені співробітники можуть допомагати молодим фахівцям у їхньому професійному зростанні та розвитку кар'єри.

Компанія може розвивати власні програми лідерства та розвитку талантів, спрямовані на виявлення та підтримку перспективних співробітників. Це дозволить компанії зберегти конкурентну перевагу на ринку та забезпечити стабільний розвиток у майбутньому.

Для успішного розвитку персоналу необхідно застосовувати інноваційні методи та підходи, враховувати потреби та бажання співробітників, а також створювати сприятливе організаційне середовище, яке сприятиме їхньому максимальному розкриттю потенціалу. Це дозволить компанії забезпечити своє стабільне зростання та досягнення поставлених стратегічних цілей у довгостроковій перспективі.

Необхідно залучати співробітників до участі у процесі прийняття рішень та формування стратегії компанії. Це не тільки підвищує їхню мотивацію та відповідальність, а й дозволяє використовувати знання та досвід усіх учасників для досягнення спільних цілей. Створення командної культури, де кожен член колективу відчувається важливим та цінним, сприяє більш ефективній роботі та успішному розвитку компанії в цілому.

У розвитку добре допоможе використання системи безперервного навчання та саморозвитку. Регулярні оновлення професійних знань і навичок, а також самовдосконалення допомагають співробітникам адаптуватися до умов

ринку, що змінюються, і ефективно вирішувати нові завдання. Для цього компанія може надавати доступ до онлайн-курсів, навчальних програм, а також організувати внутрішні тренінги та майстер-класи.

Потрібно встановити систему ефективного контролю та оцінки результатів. Регулярне аналізування продуктивності та досягнень дозволяє виявляти сильні та слабкі сторони роботи персоналу, а також приймати своєчасні коригування та покращення. Це допомагає компанії бути більш конкурентоспроможною на ринку і досягати своїх стратегічних цілей у стислі терміни.

Активне заохочення та підтримка потенційних лідерів усередині компанії сприяє створенню сильних керівників, здатних ефективно керувати командою та досягати поставлених цілей. Це можна зробити через проведення програм розвитку лідерства, менторингові програми та делегування відповідальності на ранніх етапах кар'єрного зростання.

Необхідно активно стежити за тенденціями та змінами у галузі та ринковому середовищі, щоб адаптувати стратегію управління персоналом під нові умови. Це включає аналіз конкурентного середовища, оцінку потреб клієнтів і реакцію на зміни в законодавстві або технологічному прогресі.

Важливо підтримувати атмосферу відкритості, довіри та взаєморозуміння всередині компанії. Це сприяє зміцненню внутрішніх зв'язків, підвищенню мотивації співробітників та створенню умов ефективної командної роботи.

Подальші дослідження в галузі управління персоналом можуть бути спрямовані на вивчення ефективності нових інноваційних підходів та методів з огляду на актуальні тенденції та виклики, з якими стикаються сучасні організації. Це може включати дослідження впливу нових технологій на процеси навчання та розвитку персоналу, аналіз ефективності програм мотивації та стимулювання, а також вивчення впливу організаційної культури на результати роботи співробітників.

Перспективи подальших досліджень можуть включати вивчення ролі лідерства та управління у формуванні ефективних команд, аналіз впливу

внутрішніх та зовнішніх факторів на процеси управління персоналом, а також розробку інноваційних підходів до оцінки та розвитку професійних навичок співробітників.

Важливо також дослідити питання різноманітності та включення до організації, у тому числі вивчення впливу різноманітності в командах на їхню продуктивність та інноваційність, а також розробку стратегій зі створення інклюзивного середовища та культури в організації.

Таким чином, подальші дослідження в галузі управління персоналом мають бути спрямовані на вивчення найновіших підходів та методів, враховуючи актуальні виклики та вимоги сучасного бізнесу. Це дозволить організаціям ефективно управляти своїми ресурсами та забезпечити своє стійке зростання та розвиток у майбутньому.

Додатково важливо дослідити питання пов'язані з розвитком лідерських якостей у персоналу та їх впливом на успіх компанії. Це може включати аналіз ефективності програм розвитку лідерства, дослідження особливостей успішних лідерів у різних галузях і контекстах, а також оцінку впливу лідерських практик на мотивацію і продуктивність персоналу.

Крім того, перспективи подальших досліджень у галузі управління персоналом можуть включати вивчення питань, пов'язаних з управлінням змінами та адаптацією до нових умов. Це може бути пов'язано з аналізом стратегій змін, вивченням факторів успішного впровадження змін в організації, а також розробкою методів управління організаційними змінами в умовах нестабільності та невизначеності.

Важливо також дослідити питання пов'язані з розвитком гнучких та адаптивних організаційних структур та процесів. Це може включати вивчення методів управління агільними командами та проектами, аналіз можливостей застосування гнучких методологій у різних сферах бізнесу, а також оцінку впливу гнучкості та адаптивності на конкурентоспроможність та успіх організації у довгостроковій перспективі.

Таким чином, перспективи подальших досліджень у галузі управління персоналом мають бути спрямовані на вивчення нових підходів та методів, а також на аналіз та визначення факторів, що впливають на ефективність управління персоналом у сучасних організаціях. Це дозволить компанії адаптуватися до умов ринку, що змінюються, і забезпечити свій успішний розвиток у майбутньому.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Козак Ю.Г., Ермакова О.А. Зовнішньоекономічна діяльність регіону :навчальний посібник. Одеса : Фенікс, 2013. 332 с.
2. 15. Козак Ю. Г. Міжнародна економіка: навч. посіб. Видання 2-ге перероб. та доп. К.: Центр учбової літератури, 2008. 1118 с.
3. Козак Ю.Г., Якубовський С.О. Транснаціональні корпорації: особливості інвестиційної діяльності : навч. посіб. К.: ЦУЛ. 2011. 472 с.
4. Гуртов Д.О. Транснаціональний капітал в структурі глобального
5. фінансового ринку: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук : спец.
6. 08.00.02 «Світове господарство і міжнародні економічні відносини». Держ. вищий навч. заклад «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ, 2010. 20 с.
Денисова Е.Ю. Глобальные тенденции развития международного
7. транснационального бизнеса. Вісник Одеського національного ун-ту. Серія:Економіка. Т. 19. Вип. 1. Одеса, 2014. С. 43-46.
8. Іксарова Н. О. Соціальна відповідальність як елемент стратегії економічного розвитку транснаціональних корпорацій. Вісник ДонНУ. Серія В.Економіка і право. 2015. №1. С. 113-120.
9. Келару І.О. Теоретичні підходи до процесу транснаціоналізації у світовій
10. економіці. Всеукраїнський науково-виробничий журнал: Інноваційна економіка.2013. Вип. 6(44). С. 52-56.
11. 11. Рогач О.І., Шнирков О.І. Транснаціоналізація світового господарства та перехідної економіки: навч. посібник. К.: ВЦ «Київський університет», 1999. 302 с.
12. Рогач О.І. Міжнародні інвестиції. Теорія та практика бізнесу транснаціональних корпорацій. К.: Либідь, 2005. 720 с. 7.

13. Рокоча В.В., Плотніков О.В., Новицький В.Є. Транснаціональні корпорації: навч. посіб.- К.: Таксон, 2001. 304 с.
Rudenko-Sudarieva L. Global process of accumulation of the capital of transnational corporations on the basis of their business-models. Theory and Practice of Financial Transformations in the Conditions of Interdependence Strengthening of National Economics: Materials IV International Scientific and Practical Conference. Irpin: National University of State Tax Servis of Ukraine, 2010.P.81-83.
14. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом. Підручник— К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
15. Виноградський, М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. /М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – 2-ге вид. – К. : ЦУЛ,2009. – 500 [4] с
16. Погорелова Т.О. Система управління персоналом як основний елементсистеми управління підприємством / Т. О. Погорелова, Ю. І. Ігнатєва // ВісникНаціонального технічного університету «ХПІ». Сер. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2013. – № 21. – С. 127–134с.
17. Управління персоналом : навч. посіб. / А. О. Азарова, О. О. Мороз,О. Й. Лесько, І. В. Романець; ВНТУ. – Вінниця : ВНТУ, 2014. – 283 с.
18. Управління персоналом: підручник / В. М. Данюк. А. М. Колот,Г. С. Суков та ін. ; за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. – К. : КНЕУ;Краматорськ: НКМЗ, 2013. – 666 с.
19. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів ВНЗ /Ф. І. Хміль– К : Академвидав, 2006. – 488 с.
20. Гріфін Р., Основи менеджменту : підруч. / Р. Гріфін, В. Яцура / [наук. ред. В. Яцура, Д. Олесневич]. – Львів : БаК, 2001. – 624 с.
21. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства / В.Г. Щербак. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2005. – 220 с.
22. Щокін Г. Загальні закони соціального управління // Персонал. - 2005. –№ 9. - С. 74-80.

24. Король В. С. Аналіз стратегічних факторів успіху підприємства / В. С. Король, В. М. Глух // Наукові записки : зб.наук. праць каф. екон. аналізу. Вип. 11. – Тернопіль : Економічна думка, 2002. – С. 109–111.
25. Корпоративне управління в Україні: теоретико-методологічні аспекти / [О. М. Сохацька, Н. П. Тарнавська, А. М. Тибінь та ін.]. – Тернопіль : Економічна думка, 2007. – 359 с.
26. Крикавський Є. Логістика : навч. посіб. / Є. Крикавський. – Львів : В-во«Львівська політехніка», 1999. – 264 с.
27. Savchenko O. Consciousness and reflection in the basis of psychological theorizing. *Psychology & society*. 2018. № 3–4. P. 67–89.
28. United nations conference on trade and development. World InvestmentReport/ Transnational Corporations and Export Competitiveness. Washington. Режим доступу до журн.: http://archive.unctad.org/ru/docs/tdxiii_report_ru.pdf.
29. United nations conference on trade and development. World Investment Report. The Shift Towards Services. Washington.
30. Жаріков А.Є. Оцінка рівня транснаціоналізації провідних підприємств кондитерської галузі України. Вісник Донецького університету, Сер. В.: Економіка і право. 2010. №2. С.12.
31. Кормакова І.О. Концептуальні підходи до визначення суті транснаціональних корпорацій. *Економічний простір*. 2010. № 41. С. 16–25.
32. Ткаченко Д.О. Вплив транснаціональних корпорацій на розвиток внутрішнього ринку України. Дис. на здоб. наук. ступ. канд. економ. наук за спец.08.00.03 – економіка та управління народним господарством. Київ. ДУ «Інститут економіки та прогнозування» НАН України. Київ. 2020.
33. Національного технічного університету «ХПІ». Сер. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – 2013. – № 21. – С. 127–134.
34. Пожар О. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / О. М. Пожар, С. В. Зеленський ; Державний вищий навчальний заклад «Українська академія

банківської справи Національного банку України». – Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2008. – 199 с.

35. Позднякова Л. О. Методологічні засади системи управління персоналом організації / Л. О. Позднякова, Д. О. Білецька // Збірник наукових праць Українського державного університету залізничного транспорту. – 2015. – Вип.158(1). – С. 51–56.

36. Рульєв В. А., Гуткевич С. О., Мостенська Т. Л. Управління персоналом: Навч. посіб. – К. : КОНДОР, 2012. – 324 с.

37. Сівашенко Т. Удосконалення системи управління персоналом підприємства / Т. Сівашенко // Економічний аналіз. – 2012. – Т. 11(3). – С. 48–50.

38. Сільченко І. А. Особливості сучасних систем управління персоналом та їх ефективність / І. А. Сільченко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2016. – № 1. – С. 91–95.

39. Стеценко Н.А. Формування системи управління персоналом підприємств: автореф. дис... канд. екон. Наук : 08.00.04 / Н. А. Стеценко ; Хмельниц. нац. ун-т. – Хмельницький, 2008. – 21 с. – укр