

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту організацій

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 073 "Менеджмент"
за магістерською програмою професійного спрямування
"Менеджмент організацій"
на тему: «Управління персоналом на засадах
концепції знань»

Виконавець:

студентка центру заочної форми навчання

Браславець Ольга Сергіївна _____

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

д.е.н. проф

(науковий ступінь, вчене звання)

Кузнецова І. О. _____

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність. В сучасних наукових публікаціях все більше уваги приділяють питанням розвитку персоналу. Це пов'язано з тим, що проблеми підвищення конкурентоспроможності, покращення якості продуктів та послуг, збільшення прибутків підприємств все більше замикаються на потенціалі персоналу. Останній в значному ступені залежить від так званого організаційного знання. Набуте знання в організації є на сьогодні джерелом стійкої конкурентної переваги, підвищення якості послуг організації та інноваційного розвитку підприємства. У сучасній економіці все більше набувають переваги умови, коли матеріальні ресурси найкращим чином використовуються за умови нематеріальних ресурсів, і в першу чергу організаційних знань. Тому обрана тема роботи є актуальною.

Мета роботи полягає в удосконаленні управління персоналом на засадах концепції знань.

Завдання:

1. дослідити концепцію управління знаннями та її роль в управлінні персоналом,
2. проаналізувати розвиток логістичної галузі,
3. проаналізувати внутрішнє середовища ТОВ «Форстрас»,
4. провести аналіз проблем управління логістичної компанії,
5. провести кількісний та якісний аналіз персоналу підприємства,
6. провести аналіз внутрішніх факторів розвитку персоналу,
7. сформулювати модель компетентностей для реалізації розвитку організаційного знання та обґрунтувати заходи до її впровадження в компанії.

Предмет: процес управління персоналом на засадах концепції знань.

Об'єкт: логістична компанія ТОВ «Форстрас».

Методи дослідження. В роботі використані такі методи: логіко-теоретичного узагальнення, фінансового аналізу, аналізу кількісного та якісного складу персоналу, моделювання процесу управління персоналом на засадах

концепції знань, ESFAS-аналіз, експертне опитування, анкетне опитування, метод попарних порівнянь, метод рангової кореляції, CVP-аналіз.

Наукова новизна:

Дістала подальшого розвитку модель процесу управління персоналу, яка має в основі логіку концепції управління знаннями та акцентує увагу на формуванні відповідних компететностей. У такий спосіб в організації буде створено клімат утворення знань, направлених на покращення якості послуг.

Практичне значення роботи полягає у можливості використати в практичній діяльності логістичної компанії запропоновані моделі компететностей персоналу та центр розвитку персоналу.

Публікації:

Браславець О. С., Кузнецова І.О. Управління персоналом на засадах концепції знань // «Актуальні проблеми менеджменту: теоретичні і практичні аспекти»: Матеріали шостої VI студентській науково-практичній конференції, (Одеса, 17 листопада 2022 р.). Одеса: ОНЕУ, 2022.

Структура та обсяг роботи.

Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 82 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У першому розділі «Концептуальні основи управління персоналом на базисному засновку знань організації» проведено критичний аналіз наукових праць з питань управління персоналом та розглянуто концепцію управління знаннями в сучасній організації. Запропонована модель процесу управління персоналом, яка має в основі логіку концепції управління знаннями, що акцентує увагу на формуванні компететностей. Останні сприяють формуванню в організації клімату утворення знань, направлених на досягнення конкурентних переваг. Розглянуті компететності персоналу, як складової процесу управління персоналом на засадах організаційного знання. Встановлено, що для підприємства

важливим є навчання, яке необхідно для здійснення професійної діяльності працівників. Доведено доцільність розробки моделі компететностей. Запропоновано формувати модель компететностей виходячи з цілі організації та з використанням словника Спенсорів.

У другому розділі «Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства» проведено аналіз розвитку логістичної галузі. З використанням ESFAS-аналізу визначено низку загроз та можливостей. За результатами оцінювання ESFAS-аналізу встановлено, що галузь логістичних послуг автотранспортом є перспективною для розвитку бізнесу. Проведено загальний аналіз та фінансовий аналіз ТОВ «Форстрас», яке у довоєнний період активно збільшувало обсяги надання логістичних послуг. Проведенню експертне опитування стосовно проблем управління компанією, виявлено найбільш істотні проблеми з персоналом, які вирішуються з використанням концепції знань організації. Аналіз персоналу компанії показує стабільні тенденції, що пов'язано з покращенням кадрової політики підприємства.

У третьому розділі «Удосконалення процесу управління персоналом на засадах концепції знань» проведено аналіз внутрішніх факторів розвитку персоналу за результатами якого встановлено ряд позитивних факторів та низку характеристик, які свідчать про існуючі проблеми в розвитку персоналу. Всі визначені недоліки є факторами, які негативно сприяють розвитку організаційних знань. Сформовано модель компететностей для реалізації розвитку організаційного знання з використанням методу анкетного опитування, попарних порівнянь та рангової кореляції. Для впровадження розробленої моделі компететностей запропоновано створити центру розвитку персоналу. Обґрунтовано заходи щодо розвитку персоналу на засадах концепції знання з використанням методу CVP-аналізу.

ВИСНОВКИ

1. На підставі критичного аналізу наукових праць обґрунтовано, що знання організації є єдиним неповторним джерелом конкурентних переваг. Нами запропоновано модель процесу управління знаннями поєднати з процесом управління персоналом. Вона акцентує увагу на формуванні компетентностей, які сприяють формуванню в організації клімату утворення знань, направлених на досягнення конкурентних переваг.

2. За результатами ESFAS-аналізу визначено низку загроз:

- ускладнення логістичних операцій через велику кількість блокувань та оглядів, а також введення правил пересування під час комендантської години;
- географічне переміщення логістичних компаній через необхідність зниження ризиків під час війни. Логістичний бізнес у воєнних умовах змушений змінити складський ланцюжок і тим самим збільшити складність та вартість цих операцій;
- знищення складів під час воєнних дій, що ускладнює логістичні операції та уповільнює повернення бізнесу;
- відмова від накопичення та зберігання товарів під час воєнних дій, відвантаження відбувається «з коліс», що здорожує логістичні операції

Та низку можливостей:

- існує стійка тенденція збільшення світового ринку логістики;
- через сприятливе географічне положення України логістична галузь має перспективи для розвитку;
- економічне зростання України у післявоєнний період позитивно вплине на розвиток логістичної галузі;
- автомобільні перевезення мають низку переваг (універсальні, можливість доставки товару у будь-яку точку), що сприяє їх розвитку;
- впровадження сучасних технологічних змін, диджиталізація сприяє підвищенню якості послуг та пришвидшенню їх здійснення;

- провести аналіз внутрішніх факторів розвитку персоналу

За результатами оцінювання ESFAS-аналізу можна стверджувати, що галузь логістичних послуг автотранспортом є перспективною для розвитку бізнесу.

3. ТОВ «Форстрас» є логістичною компанією, яка у довоєнний період активно збільшували обсяги надання логістичних послуг. Про це свідчить збільшення кількості угод, контейнерних перевезень. Збільшення контейнерних перевезень надало змогу збільшити імпортно-експортні перевезення логістичною компанією. За результатами фінансового аналізу можна зробити висновок про його задовільний стан.

4. За результатами експертного опитування стосовно проблем управління компанією, можна дійти висновку, що найбільш істотними є проблеми з персоналом, а саме:

- недостатній рівень клієнтоорієнтованості персоналу,
- низька відповідальність в роботі персоналу,
- відсутність розуміння персоналом потреб клієнтів,
- плинність кадрів та утримання персоналу.

Всі перелічені проблеми можна вирішити з використанням концепції знань організації.

5. За результатами аналізу персоналу компанії встановлено:

- структура працівників в компанії є оптимальною: керівники – 6 %, фахівці – 30 %, решта робітники – 64 %;

- більш чисельна частка працівників знаходяться у найбільш продуктивному віці людини;

- частка працівників, що мають освіту достатньо висока – 87,6 %. Кількість працівників з вищою освітою також достатньо висока – 39,2 %;

- за результатами розрахунку коефіцієнтів динаміки руху персоналу можна стверджувати, що коефіцієнт обороту зі звільнення достатньо високий. Позитивним є зменшення коефіцієнту плинності кадрів, та збільшення коефіцієнту стабільності кадрів. Це пов'язано з покращенням кадрової політики підприємства.

6. За результатами аналізу внутрішніх факторів розвитку персоналу встановлено:

- фахівці позитивно оцінюють привабливість роботи в логістичній компанії: в переважній більшості їм подобається робота в компанії та вони відчують задоволеність від роботи;
- більшість респондентів високо оцінюють матеріальну складову мотивації в компанії та вважають, що оплата праці в компанії є справедливою;
- в цілому персонал розуміє цілі компанії та її довгостроковий розвиток;
- клімат в компанії є сприятним для праці, співробітники відмітили можливість розраховувати на своїх колег у разі необхідності допомоги та високо оцінили комфортність комунікацій з колегами;
- в компанії створено сприятливі умови для розвитку командної роботи.

Разом з тим є низка характеристик, які свідчать про існуючі проблеми в розвитку персоналу, а саме:

- в компанії недостатньо підтримується новаторство. Керівництво в недостатньому ступені спонукає співробітників щодо проявлення новаторства. Працівники майже не виявляють бажання поділитися з керівництвом новими ідеями. В компанії працівники наголошують на слабкому використанні їх сильних сторін.
- професійне навчання та мотивація для покращення знань і навичок персоналу знаходяться на низькому рівні. В компанії низький доступ до професійного навчання; у переважній більшості персоналу відсутній план професійного розвитку та відсутні наставники, що допомагають у професійному зростанні;
- низька долученість персоналу до процесу прийняття управлінських рішень.

Недоліки, що виявлені в ході анкетного опитування є факторами, які негативно сприяють розвитку організаційних знань.

7. Обґрунтовано етапи формування моделі компететностей персоналу для реалізації розвитку організаційного знання. На її підставі та з використанням методів: анкетного опитування, попарних порівнянь та рангової кореляції побудовано відповідну модель. Для впровадження розробленої моделі компететностей запропоновано створити центру розвитку персоналу. Обґрунтовано його створення з використанням методу CVP-аналізу.

АНОТАЦІЯ

Браславець Ольга Сергіївна. Управління персоналом на засадах концепції знань.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 073 "Менеджмент" за магістерською програмою «Менеджмент організацій» – Одеський національний економічний університет, Одеса, 2022.

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – логістична компанія ТОВ «Форстранс».

У роботі розглянуто концептуальні основи управління персоналом на базисному засновку знань організації. Запропонована модель процесу управління персоналом, яка має в основі логіку управління знаннями та акцентує увагу на формуванні компетентностей, що сприяють формуванню в організації клімату утворення знань, направлених на досягнення конкурентних переваг. Надано загальну характеристику діяльності логістичної компанії ТОВ «Форстранс» та логістичної галузі в цілому. З використанням ESFAS-аналізу визначено низку загроз та можливостей. Проведено аналіз внутрішніх факторів розвитку персоналу. Сформовано модель компетентностей для реалізації розвитку організаційного знання з використанням методу анкетного опитування, попарних порівнянь та рангової кореляції. Обґрунтовано заходи щодо розвитку персоналу на засадах концепції знання з використанням методу CVP-аналізу.

Ключові слова: управління персоналом; управління знаннями; компетентності персоналу; конкурентні переваги; словник Спенсора; логістична галузь; ESFAS-аналіз; анкетне опитування; метод рангової кореляції.

ANNOTATION

Koshelapova Julia Vladimirovna. Improving the bank's personnel management system on the basis of customer-oriented development.

qualification work for a master's degree in the specialty 073 "Management" in the master's program "Management of Organizations" - Odessa National University of Economics, Odessa, 2021.

The master's qualification work consists of three sections. The object of research is logistics company "Forstrans" LLC.

The work examines the conceptual foundations of personnel management based on the basic foundation of the organization's knowledge. The proposed model of the personnel management process is based on the logic of the personnel knowledge management concept, which focuses on the formation of competencies that contribute to the formation of a climate of knowledge formation in the organization aimed at achieving competitive advantages. A general characterization of the activities of the logistics company "Forstrans" LLC and the logistics industry as a whole was carried out using the ESFAS analysis, and a number of threats and opportunities were identified. An analysis of the internal factors of personnel development was carried out. A model of competences was formed for the implementation of the development of organizational knowledge using the method of questionnaire survey, pairwise comparisons and rank correlation. Personnel development measures based on the concept of knowledge using the CVP-analysis method are substantiated.

Key words: HR; knowledge management; staff competencies; competitive advantages; Spencer's dictionary; logistics industry; ESFAS analysis; questionnaire survey; rank correlation.