

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра Управління персоналом і економіка праці

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної **роботи**
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»
(шифр та найменування спеціальності)
За освітньою програмою
«Економіка»
(назва освітньої програми)

на тему:

«Управління розвитком персоналу організації
(на прикладі «Департаменту комунальної власності одеської міської ради»)

Виконавець:

Студент ЦЗВФН, групи 6М
Карачковський П. П.

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Збрицька Т.П. _____

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність проблеми. Управління персоналом є важливим напрямом в стратегічному управлінні сучасною організацією, оскільки в умовах інноваційної економіки і модернізації виробництва роль людини зростає, а до здібностей, рівня знань і компетенції пред'являються усе більш високі вимоги. Рівень розвитку персоналу безпосередньо впливає на конкурентні можливості організації і її стратегічні переваги. Конкурентоздатне підприємство прагне максимально ефективно використати можливості співробітників, створюючи усі умови для як найповнішої віддачі та інтенсивного розвитку їх потенціалу. Добитися оптимальної взаємодії людини і організації, а також їх взаємовідносин із зовнішнім середовищем досить складно.

Мета і завдання кваліфікаційної роботи. є проведення аналізу системи управління розвитку персоналу підприємства на прикладі «Департаменту комунальної власності Одеської міської ради».

Для досягнення поставленої мети необхідне рішення наступних завдань:

- розглянути теоретичні основи аналізу системи управління розвитком персоналу підприємства;

- провести оцінку системи управління розвитку персоналу підприємства та соціальної відповідальності підприємства на прикладі «Департаменту комунальної власності Одеської міської ради»;

- визначити проблеми та запропонувати подальші шляхи розвитку персоналу підприємства.

Об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом дослідження є персонал підприємства, система управління розвитком персоналу та соціальної відповідальності «Департаменту комунальної власності Одеської міської ради».

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти аналізу системи управління розвитком персоналом та соціальної відповідальності підприємства, визначення шляхів подальшого удосконалення.

Методи дослідження. При дослідженні явищ і процесів у навколишньому середовищі використано загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання: метод абстрагування та системний підхід (для вивчення теоретичних основ і визначення напрямів дослідження, формування системи показників для статистичного аналізу навколишнього середовища); методи індукції, дедукції, аналізу та синтезу (для визначення й уточнення змісту економічних категорій, використовуваних для дослідження); табличний й графічний методи (для візуалізації досліджуваних явищ, процесів та закономірностей); методи порівняння, групування (для опрацювання статистичних даних); методи середніх та відносних величин, методи аналізу рядів динаміки та оцінки взаємозв'язків.

При проведенні дослідження були використані пакети таких прикладних комп'ютерних програм як та MS Excel.

Методологічною основою роботи є такі методи: порівняння, анкетування, структурний аналіз, системний підхід, метод наукового пізнання..

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми кваліфікаційної роботи, сформульовано мету та завдання, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, відображено наукову новизну та практичне значення отриманих результатів.

У першому розділі кваліфікаційної роботи **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ** було наведено основні засади управління персоналом та сучасні підходи, обґрунтовано чому саме необхідно вибрати конкретний підхід залежно від ситуації, розказано про сутність та роль соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку персоналу підприємства, наведено основні вимоги.

У другому розділі кваліфікаційної роботи **ДІАГНОСТИКА ОСОБЛИВОСТЕЙ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ «ДЕПАРТАМЕНТА КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ОДЕСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ»** було проаналізовано основні характеристики та фінансово-господарську діяльність підприємства, був проведений аналіз системи управління розвитком персоналом у даному підприємстві, вказані плюси та мінуси, проведено дослідження політики соціальної відповідальності підприємства та її ролі в забезпеченні розвитку персоналу.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи **НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ДЕПАРТАМЕНТУ КОМУНАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ОДЕСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ** було висунуто напрямки вдосконалення управління розвитком персоналу «Департаменту комунальної власності Одеської міської ради», визначено соціально-орієнтовані пріоритети в системі управління розвитком персоналу підприємства та шляхів їх реалізації, надано економічне обґрунтування доцільності реалізації запропонованих напрямків у «Департаменті комунальної власності Одеської міської ради».

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі досліджуються теоретичні, методичні та прикладні аспекти управління розвитком та зроблено наступні висновки.

З метою розвитку корпоративної культури «Департаменту комунальної власності Одеської міської ради» за участі міжнародних експертів EU4PFM на основі 37 цінностей, які увійшли до Концепції розвитку корпоративної культури, затвердженої Головою департаменту з урахуванням місії та стратегічних цілей департаменту, було проведено бліц-опитування посадових

осіб апарату департаменту та її територіальних органів щодо визначення корпоративних цінностей департаменту.

З соціального опитування можемо побачити з опитування, що найменше голосові набрала цінність «Технологічність» (280 голосів), а це означає, що співробітники департаменту не дуже хвилюються чи зручно людям до них звертатися. Наступне являється «Прозорість» (300 голосів). Взагалі праця всіх державних органів має бути прозора, тоді громадяни будуть більше довіряти державі і зростатиме патріотизм людей. Отже, на мою думку, це слабкі сторони департаменту і їх треба розвивати.

Ми запропонували для підвищення свідомості працівників проект сортування сміття у «Департаменту комунальної власності Одеської міської ради» все ж є донесення важливості даного проекту власним працівникам, його важливості, як для них самих, так і для компанії. Дослідження показують, що робота у зеленому офісі підвищує продуктивність праці на 10%. Для цього необхідно прописати принципи соціальної відповідальності у стратегії та цінностей компанії. «Департаменту комунальної власності Одеської міської ради» необхідно активно та систематично проводити тренінги на тематики: «Живи органічно», «Екологічні проблеми сьогодення та шляхи збереження довкілля», «Правила успішного сортування сміття», «Україна без сміття», «Європейський досвід поводження з відходами», «Цілі сталого розвитку», «Звітність у сфері сталого розвитку GRI», «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності» тощо. Очікуваний економічний ефект передбачається на рівні 582 000 грн.

Річний економічний ефект – результативність економічної діяльності, реалізації економічних програм та заходів, що характеризується відношенням отриманого економічного ефекту (результату) до витрат ресурсів, які зумовили отримання цього результату. Річний економічний ефект = 128 000 грн. Відповідно до розрахунків впровадження заходів щодо реалізації стратегій розвитку персоналу можна вважати достатньо ефективним, адже визначена економічна ефективність становить 30% з терміном окупності в 8 місяців.