

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра Управління персоналом та економіки праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»

за магістерською програмою професійного спрямування
»Управління персоналом сучасної організації»

на тему: «Управління професійно-особистісним розвитком
персоналу організації»
(на прикладі АТ «Державний ощадний банк України»)

Виконавець:
Студентка ЦЗВФН
Хоменко Т.Ю.

Науковий керівник:
К.е.н., доцент
(науковий ступінь, вчене звання)
Сорока О.В.

ОДЕСА – 2022

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми магістерської роботи. Своєчасність завдань управління персоналом комерційних банків, формування стратегії управлінської спроможності та відбір працівників, здатних здійснювати стратегічні зміни, значною мірою визначають стратегічні можливості та сталий розвиток комерційних банків в умовах жорсткої конкуренції. Внутрішня система управління передбачає високий професійний рівень. Як наголошують зарубіжні економісти та управлінці, банк, який є активним у своєму середовищі, впроваджує інноваційні технології, орієнтується на якість, адаптується у внутрішній структурі своєї системи управління, все більше залежить від людського капіталу. Тому необхідно постійно аналізувати та вдосконалювати не лише характер стратегії, тип організаційної структури, процедури планування та контролю, але й стиль управління, якість працівників, їхню поведінку, реакції на новини та зміни. У цьому і полягає актуальність теми магістерської роботи.

Проблеми професійного розвитку і організації навчання персоналу займають дуже важливе місце в економічній науці та досліджувалися багатьма вченими. Свої роботи питанню професійного розвитку й організації навчання персоналу присвятили такі вчені: К. Альдерфер, М. Армстронг, В. Врум, Е. Мейо, Л. Портер, О. Ситник, Ф. Тейлор та багато інших. Дослідження, представлені у публікаціях вітчизняних вчених за останні роки свідчать про розуміння зростання ролі професійного розвитку й організації навчання персоналу для підвищення конкурентоспроможності національної економіки, формування конкурентоспроможності робочої сили, яке не можливе без якісного професійного навчання.

Незважаючи на досить широкий діапазон досліджень, питання вдосконалення управління професійним розвитком персоналу та його та безперервності у сучасних банківських умовах потребують подальшої розробки.

Недостатня розробленість і практична значимість зазначених вище питань обумовили вибір теми магістерської роботи, визначили її мету, завдання та основні напрями дослідження

Метою дослідження є – теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо вдосконалення управління професійно- особистісним розвитком персоналу на прикладі АТ «Державний ощадний банк України».

Об'єктом дослідження виступає система професійного розвитку персоналу АТ «Державний Ощадний банк України».

Предметом дослідження є теоретичні та практичні підходи щодо напрямів вдосконалення управління професійно - особистісним розвитком персоналу сучасного банку.

У процесі досягнення мети магістерської роботи були поставлені та вирішені такі **завдання** теоретичного та практичного характеру:

Для досягнення мети потрібно вирішити наступні завдання:

- визначити поняття, цілі, принципи та структуру професійно-особистісного розвитку персоналу;
- охарактеризувати підходи, методи та моделі професійно-особистісного розвитку персоналу;
- систематизувати управління професійним розвитком персоналу на прикладі закордонних підприємств;
- дати загальну характеристику діяльності та фінансового стану АТ «Ощадбанк»;
- дати оцінку кадрового складу досліджуваного банку;
- проаналізувати управління професійно-особистісним розвитком, яке здійснюється у банку;
- сформулювати пропозиції щодо впровадження удосконалення управління професійно - особистісним розвитком персоналу для АТ «Ощадбанк»;
- дати економічне обґрунтування ефективності запропонованих заходів.

Методи дослідження. Теоретико-методологічну основу магістерського дослідження складають наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних спеціалістів у сфері теорії та практики управління персоналом, професійного розвитку, кадрового потенціалу, кадрового забезпечення, банківського менеджменту. Для вирішення поставлених у роботі завдань були використані загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: теоретико- критичний аналіз літератури з питань професійно- особистісного розвитку персоналу банківської установи, метод системного аналізу, зіставлення, узагальнення та синтезування аналізованої літератури. Для вивчення основних соціально-економічних та фінансових характеристик діяльності банку також застосовувались економіко-математичні методи. Графічно- аналітичний метод - для наочної ілюстрації досліджуваних соціально- економічних явищ та процесів за допомогою рисунків та діаграм; методи спостереження, інтерв'ю, анкетування, аналізу. Крім того, були використані комп'ютерні програми Microsoft Office, Excel, Microsoft Word.

Інформаційною базою магістерського дослідження є теоретичні та науково-практичні дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців, офіційні дані АТ «Ощадбанк», періодичні наукові видання та ресурси мережі Інтернет.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (44 найменування). Загальний обсяг роботи становить 87 сторінок. Основний зміст викладено на 78 сторінках. Робота містить 15 таблиць, 8 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні основи управління професійно-особистісним розвитком персоналу організації»* було представлено теоретичне дослідження аспектів управління розвитком персоналу в сучасних ринкових умовах. Було визначено поняття, цілі, принципи та структура розвитку персоналу, стратегічні підходи розвитку персоналу організації. Також було проведено аналіз досвіду закордонних підприємств управління розвитком персоналу.

У другому розділі *«Аналіз управління професійно-особистісним розвитком персоналу АТ «Ощадбанк»»* проаналізовано фінансову діяльність банку, надана характеристика кадрового складу банківської установи та здійснено практичний аналіз з питань управління професійно-особистісним розвитком персоналу АТ «Ощадбанк».

У третьому розділі *«Рекомендації щодо вдосконалення управління професійно-особистісним розвитком персоналу в АТ «Ощадбанк»* були сформульовані та економічно обґрунтовані заходи щодо вдосконалення управління професійно-особистісним розвитком персоналу у АТ «Ощадбанк».

ВИСНОВКИ

Проведений у магістерській роботі теоретичний та практичний аналіз проблем управління професійно-особистісним розвитком персоналу на прикладі АТ «Державний ощадний банк України» дозволяє зробити наступні висновки.

У першому розділі було представлено теоретичне дослідження аспектів управління розвитком персоналу в сучасних ринкових умовах. Було визначено поняття, цілі, принципи та структура розвитку персоналу, стратегічні підходи розвитку персоналу організації. Також було проведено аналіз досвіду закордонних підприємств управління розвитком персоналу.

Найбільш повним і системним є визначення професійно-особистісного розвитку персоналу як комплексу дій, що включає в себе особистісний, соціальний та професійний розвиток людей, які працюють в організації за рахунок їх навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації, а також планування та управління кар'єрою персоналу організації. Тобто це процес підготовки співробітника до виконання нових виробничих функцій, заняття нових посад, вирішення нових завдань.

Управління професійно-особистісним розвитком персоналу ставить за мету цілеспрямоване забезпечення кількісних і якісних змін, які підвищують ринкову вартість кадрового потенціалу організації, ефективність трудової діяльності працівників. Також управління розвитком персоналу розглядаємо як розроблення й реалізацію заходів для досягнення показників професійної компетенції працівників відповідно до стратегії розвитку організації.

Системний підхід до професійно-особистісного розвитку персоналу представляє собою сукупність заходів, які забезпечують успішне протікання відповідного процесу та дозволяє сформувати результативний процес розвитку всього персоналу підприємства.

Досліджено, що досвід, набутий у зарубіжній та українській бізнес-освіті, а також аналіз переваг і недоліків впровадження внутрішніх методів навчання в різних країнах дозволяють проектувати та розвивати навчальний процес з урахуванням його потенціалу для успішного застосування в українській освітній сфері. Цей досвід стане в нагоді при розробці спеціальних методів і прийомів, навчальних програм, навчальних та навчальних матеріалів в українських компаніях.

Проведений у другому розділі магістерської роботи практичний аналіз питань управління професійно- особистісним розвитком на прикладі АТ «Державний Ощадний банк України» показав, що Ощадбанк — український комерційний банк, акції якого на 100% належать державі.

За звітний період активи банку зросли на 348,628 млн. грн., збільшившись на 22,83%. Аналіз балансу показує, що банківські активи збільшувалися з року в рік протягом усього періоду.

В АТ «Ощадбанк» існує система розвитку персоналу, яка складається з навчання новоприйнятих працівників банку (базове навчання), навчання працівників банку новим/ наявним продуктам, процесам (процедурнопродуктове навчання) та навчання працівників банку ефективним моделям поведінки (тренінги).

Основними формами професійного розвитку персоналу виступають у досліджуваному банку: внутрішні семінари, внутрішні стажування внутрішні тренінги, зовнішні семінари, сертифікаційні програми, самостійна підготовка, наставництво.

Проведений аналіз довів, що у досліджуваному банку приділяють значну увагу професійному розвитку власних співробітників, проте з метою підтримки конкурентоздатності у нинішніх економічних умовах варто безперервно оцінювати в інтелектуальний потенціал співробітників, підтримувати та розвивати його.

У третьому розділі магістерської роботи нами були сформульовані та економічно обґрунтовані заходи щодо вдосконалення управління професійно-особистісним розвитком персоналу у АТ «Ощадбанк». Це дозволяє зробити наступні висновки.

Необхідним є запровадження моніторингу професійно-особистісного розвитку співробітників АТ «Ощадбанк». Застосування технології моніторингу професійного розвитку персоналу дозволяє на будь-якому етапі фінансової діяльності та у динаміці визначити рівень професійних компетенцій персонал. Вважаємо, що застосування у АТ «Ощадбанк» моніторингу ефективності професійного розвитку персоналу дозволить не лише оцінити процес навчання співробітників, а й розробити методи вдосконалення та практичні рекомендації, спрямовані на подальше покращення системи професійного розвитку персоналу банківської сфери.

Застосування актуальних заходів розвитку кадрового потенціалу персоналу АТ «Ощадбанк» передбачає: продовження навчання співробітників усередині банку; стимулювання інтелектуальної активності співробітників компанії; систематичну оцінку професійного саморозвитку співробітників.

Для вдосконалення та посилення системи дистанційного навчання банківського персоналу нами запропоновані такі заходи:

удосконалення та оновлення системи навчання співробітників групи продажу та обслуговування клієнтів (Касирів та Клієнтських менеджерів), реалізація якої планується у точках продажу Банку;

оновити та внесення поправки до Положення про навчання персоналу, яке визначить процедуру створення єдиної системи навчання у всіх структурних підрозділах організації

Для того, щоб розвивати навички спілкування з клієнтами та успішного продажу у Касирів та Менеджерів по роботі з клієнтами має бути розроблений кінотренінг.

Річний економічний ефект від запропонованих заходів складає 330460 грн.

Також соціальна ефективність заходів передбачає : підвищення інтересу співробітників до участі в освітній діяльності з видимими результатами (освіта саморозвитку); поліпшення обміну інформацією між керівництвом і підлеглими (так як при навчанні враховуються особисті інтереси); покращення психосоціального стану колективу (оскільки враховується розумний і справедливий індивідуальний внесок у результат роботи); підвищення лояльності співробітників до банку, який готовий розробляти та впроваджувати нові методи в роботі.

Отже, запропоновані удосконалення управління професійно-особистісним розвитком персоналу допомагають вирішити виявлені в дослідженні проблеми системи навчання персоналу банку та підвищити ефективність роботи всієї організації (результати оцінювалися під час дослідження). Запропоноване рішення може використовуватися іншими організаціями, в тому числі фінансовими.

АНОТАЦІЯ

Хоменко Т. Ю. «Управління професійно-особистісним розвитком персоналу організації» (на прикладі АТ «Державний ощадний банк України»)»

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «051 Економіка» за магістерською програмою професійного за спрямування «Управління персоналом сучасної організації», Одеський національний економічний університет м. Одеса, 2022 рік

У роботі розглядаються теоретичні аспекти управління розвитком персоналу в сучасних ринкових умовах. Було визначено поняття, цілі, принципи та структура розвитку персоналу, стратегічні підходи розвитку персоналу організації. Також було проведено аналіз досвіду закордонних підприємств управління розвитком персоналу.

Проаналізовано фінансову діяльність банку, надана характеристика кадрового складу банківської установи та здійснено практичний аналіз з питань управління професійно-особистісним розвитком персоналу АТ «Ощадбанк».

Запропоновано та економічно обґрунтовані заходи щодо вдосконалення управління професійно - особистісним розвитком персоналу у АТ «Ощадбанк».

Ключові слова: навчання персоналу, моніторинг, тренінг, професійний розвиток, самонавчання персоналу.

ANNOTATION

Khomenko T. Yu. "Management of professional and personal development of the organization's personnel" (on the example of JSC "State Savings Bank of Ukraine")"

Qualification work for obtaining a master's degree in a specialty «051 Economics» under the professional master's program in the direction of «Personnel management of a modern organization», Odessa National Economic University Odessa, 2022

The paper considers the theoretical aspects of personnel development management in modern market conditions. Concepts, goals, principles and structure of personnel development, strategic approaches to personnel development of the organization were defined. An analysis of the experience of foreign enterprises in personnel development management was also conducted.

The financial activity of the bank was analyzed, the personnel composition of the banking institution was characterized, and a practical analysis was carried out on the management of professional and personal development of JSC personnel "Oschadbank".

Economically substantiated measures to improve the management of professional and personal development of personnel at JSC "Oschadbank" are proposed.

Keywords: personnel training, monitoring, training, professional development, personnel self-education.