

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

Кафедра менеджменту організацій та ЗЕД

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

Кузнецова І.О.

“ ___ ” _____ 2017 р.

ВИПУСКНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 073 Менеджмент

за темою:

«Управління персоналом на основі оцінки трудової діяльності ОПЗ»

Виконавець

студент 4 курсу 1 групи ФЕУП

Мазур Вікторія Олексіївна

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

Науковий керівник

к.е.н. викладач

(науковий ступінь, вчене звання)

Анохіна Катерина Олександрівна

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

Одеса 2017

ЗМІСТ

Вступ	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ	
1.1. Сутність, значення та зміст системи управління персоналом організації.....	5
1.2. Методи оцінки ефективності трудової діяльності персоналу.....	13
1.3. Шляхи підвищення ефективності трудової діяльності персоналу на підприємстві.....	18
Висновки до 1 розділу.....	25
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПАТ «ОПЗ»	
2.1. Загальна характеристика ПАТ «ОПЗ».....	27
2.2. Аналіз методів оцінки трудової діяльності персоналу ПАТ «ОПЗ».....	53
2.3. Заходи щодо впровадження методики оцінки персоналу «360 градусів».....	62
Висновки до 2 розділу.....	67
Висновки	70
Список використаної літератури	73
Додатки	76

ВСТУП

Ефективність будь-якої людської діяльності, у чому б вона не полягала, у визначальній мірі залежить від людей, які приймають в ній участь. У ХХІ ст. процеси глобалізації, стрімке зростання обсягу інформації, технологічний прогрес поряд з умовами невизначеності та ризику висувають нові вимоги до використання персоналу.

Високі темпи соціальних змін призвели до епохальних змін в технологіях бізнесу. Слідом за автомобілебудуванням (50–60-ті рр.), автоматизацією виробництва (70-і рр.), розвитком інформаційних технологій (80-і рр.) пріоритетним напрямком економічного зростання стало управління трудовими ресурсами підприємства. Фактори успіху на ринку стали умовами виживання підприємств, які в свою чергу обумовлені ефективною діяльністю співробітників

Трудові ресурси – головна продуктивна сила суспільства, що включає працездатну частину населення країни, яка завдяки своїм психофізіологічним і інтелектуальним якостям здатна брати участь у суспільно-корисній діяльності, виробляючи матеріальні та духовні блага і послуги.

Персонал підприємства – це працівники підприємства, що виконують різні виробничо-господарські, управлінські та інші функції.

Відмінність персоналу від інших видів ресурсів підприємства полягає в тому, що кожен найманий робітник може: відмовитися від запропонованих йому умов; вимагати змін умов праці; вимагати модифікації неприйнятних, з його точки зору, робіт; навчитися іншим професіям і спеціальностям; звільнитися з підприємства за власним бажанням.

Достатня забезпеченість підприємств персоналом, його раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва. Персонал надають руху матеріально-речові елементи виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку.

Шляхи вдосконалення оцінки та використання персоналу безпосередньо пов'язані з аналізом забезпеченості підприємства кадрами, використанням фонду робочого часу, аналізом продуктивності праці.

Вивчення проблем ефективності оцінки і використання персоналу на підприємстві має важливе значення для його успішного функціонування, що і зумовило актуальність дослідження і вибір теми випускної роботи.

Метою дипломної роботи є розробка заходів щодо вдосконалення управління персоналу на підприємстві ПАТ «ОПЗ».

Для реалізації поставленої мети в роботі вирішуються наступні **завдання**:

- розглянути теоретичні аспекти управління персоналом;
- вивчити методи оцінки трудової діяльності персоналу;
- проаналізувати сучасні шляхи підвищення ефективності трудової діяльності персоналу;
- провести аналіз показників господарської діяльності ПАТ «ОПЗ»;
- провести аналіз основних показників використання персоналу цеху ФСК;
- проаналізувати систему оцінки трудової діяльності персоналу ПАТ «ОПЗ»;
- запропонувати заходи для підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «ОПЗ»;
- оцінити економічну ефективність запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є підприємство ПАТ «ОПЗ».

Предметом дослідження є система оцінки праці персоналу підприємства.

При написанні роботи використовувалася спеціальна економічна література, статті з періодичних видань, а також матеріали підприємства ПАТ «ОПЗ» за 2013–2015 роки.

ВИСНОВКИ

Успішне функціонування будь-якої організації вимагає постійного моніторингу цілого ряду параметрів, що дає уявлення про рівень її розвитку і дозволяє спрогнозувати намічені в планах результати роботи. На даний момент оцінка ефективності персоналу – один з найбільш дієвих і порівняно недорогих інструментів такого моніторингу, що володіє до того ж цілою низкою переваг. Саме завдяки оцінці ефективності персоналу можна виявити не тільки професійні, а й особисті якості співробітників (рівень їх комунікабельності, здатність взаємодії в команді і ін.).

Основу концепції управління персоналом організації в даний час складають зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед підприємством. Сучасні технології оцінки персоналу в системі управління дозволяють провести діагностику персоналу, визначити цінність співробітників не тільки для підрозділу, але і для всієї установи, обґрунтовано приймати управлінські рішення, особливо пов'язані зі стратегічними завданнями на підприємстві. Адміністрації підприємства для забезпечення стійкої і планомірної діяльності необхідно спиратися на сучасні алгоритми управління персоналом, в тому числі на технологію оцінки персоналу, яка визначає високу ефективність управлінського процесу на підприємстві.

Метою дипломної роботи є розробка заходів щодо вдосконалення управління персоналу на підприємстві ПАТ «ОПЗ».

Одеський припортовий завод – це одне із наймолодших підприємств в Україні. Підприємство має чіткі стратегічні завдання, які реалізуються крок за кроком, виходячи з реальних можливостей, систематично ведеться вивчення світового передового виробничого і наукового досвіду з трансформацією до конкретних потреб заводу. Але після проведеного аналізу показників господарської діяльності можна сказати, що ситуація на ПАТ «ОПЗ» з

кожним роком погіршується. За аналізований період підприємство виявилось не рентабельним.

Найбільш детально ми розглянули один із цехів підприємства фізкультурно-спортивний комплекс. На відмінну від інших цехів Одеського припортового заводу цех ФСК приносить підприємству прибуток, який у 2015 році складає 70,8 тис. грн.

Аналіз якісного складу персоналу виявив що переважної віковою групою персоналу цеху ФСК є вік від 30 до 40 років. Дана особливість позитивно позначається на діяльності компанії, так як в даній віковій групі, співробітники вже мають певний досвід роботи, професійні навички і високу мотивацію обумовлену потребою в стабільному фінансовому стані.

Стаж роботи працівників за аналізований період склав від 10 до 15 років, це означає, що на підприємстві працює досвідчений та кваліфікований персонал, що позитивно впливає на роботу цеху в цілому.

Стосовно освіти працівників можна зробити висновок, що у 2015 році у порівнянні з 2014 роком кількість працівників, що мають неповну та базову освіту скоротилася на 8%. Також скоротилася чисельність працівників, що мають повну вищу освіту у 2015 році у порівнянні з 2014 роком на 9,5%. Скорочення чисельності працівників, які мають повну, неповну та базову вищу освіту пов'язане з загальним скороченням чисельності працюючих.

Аналіз методів оцінки трудової діяльності персоналу на підприємстві показав, що оцінка персоналу на підприємстві ПАТ «ОПЗ» спрямована на мотивацію персоналу, навчання і формування кадрового резерву.

Основним видом оцінки персоналу заводу є атестація. Але, на жаль, даний метод оцінки персоналу має велику кількість недоліків, також ми з'ясували, що оцінку персоналу на підприємстві ПАТ «ОПЗ» проводять лише формально і за результатами оцінки персонал не спостерігає жодних змін.

Після проведеного соціального дослідження на ПАТ «ОПЗ» серед керівників, нами було з'ясовано, що майже усі не задоволені проведенням оцінки персоналу на підприємстві.

Виходячи з цього, складно говорити про повну ефективність існуючої системи оцінки персоналу і виникає необхідність її вдосконалення.

Тому, ми запропонували здійснити заходи впровадження методики оцінки персоналу «360 градусів» з проведенням анонімного анкетування підлеглих з метою отримання додаткових відомостей про керівників, а також застосування сучасних програмних продуктів для оцінки персоналу підприємства.

Після впровадження даного методу ми позбудемося недоліків в оцінці персоналу, зможемо поліпшити внутрішню комунікацію розвитку корпоративної культури, співробітники зможуть порівнювати свою самооцінку компетенцій з тим, як інші люди, що працюють з ними, оцінюють їх компетенції та їх поведінку. Персонал підприємства буде мати можливість після оцінки отримати гідну винагороду, наприклад, збільшення (зниження) заробітної плати, можливість кар'єрного росту, нараховування премій, визначення кращого співробітника року.

Економічна ефективність заходів свідчить про фінансову реалізованість проекту і можливість використання основних положень дипломної роботи в діяльності цеху ФСК та заводу в цілому.

Удосконалення системи оцінки праці персоналу дозволить не тільки поліпшити економічні показники діяльності підприємства, а й сформує у персоналу чітке розуміння системи оцінки його праці, можливості кар'єрного зростання і створить сприятливий соціально-психологічний клімат на підприємстві.

Таким чином, можна з упевненістю сказати, що запропоновані заходи щодо вдосконалення оцінки персоналу на підприємстві ПАТ «ОПЗ» є доцільними і економічно вигідними.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Михайлова Л. І. Управління персоналом: навчальний посібник// Суми: ВАТ „СОД”, видавництво „Козацький вал”, 2003. – 252 с.
2. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Государственный Университет Управления. –М.: ИНФРА-М, 2005. – 304 с.
3. Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
4. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
5. Маркова С. В. Управління персоналом: навчально-методичний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» / С. В. Маркова, О. М. Олійник. – Запоріжжя: ЗНУ, 2013. – 80 с.
6. Егоршин А. П. Управління персоналом: Підручник для вузів/ А. П. Егоршин. – К.: НИМБ, 2003. – 720 с.
7. Галенко, В. П. Управление персоналом: лидерство, мотивация, процедуры, эффективная команда : учебное пособие / В. П. Галенко, О. А. Страхова, С. И. Файбушевич ; В. П. Галенко, О. А. Страхова, С. И. Файбушевич; Федеральное агенство по образованию ; С. – Петерб. гос. ун-т экономики и финансов. Высшая экономическая школа. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2009. – 235 с.
8. Балабанова Л. В. Управління персоналом: Навч. посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
9. Головатий М. Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи. Курс лекцій / М. Ф. Головатий , М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко та ін. – К.: МАУП, 2004. – 368 с.
- 10.Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2000. – 200 с.
- 11.Кириченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: Навч. посіб./ О. А. Кириченко/ – 3-тє вид., перероб. і доп. – К.: Знання-Прес, 2002. - 384 с.

12. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. / А. М. Колот – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
13. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – Київ : КНЕУ, 2002. – 351 с.
14. І. О. Скопилатов, О. Ю. Єфремов Управління персоналом – К.: Видавництво Смольного університету, 2000.
15. Федулова Л. І. Менеджмент організацій: Підручник/ Л. І. Федулова, І. В. Сокирник, В. В. Стадник, М. А. Йохна, О.С. Новикова, Є. Г. Рясних. – К.: Либідь, 2004. – 448 с.
16. Шегда А. В. Менеджмент : Підручник / А. В. Шегда . – Київ : Знання, 2004 . – 687 с. - Бібліогр.: с. 683-687
17. Виханський О. С., Наумов А. І. Менеджмент – М.: Гардаріки, 2003.
18. Григор'єва Н. О. Оцінка якості персоналу в системі ефективного управління [Електронний ресурс] / Н. О. Григор'єва // VIII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Сучасність, наука, час. Взаємодія та взаємовплив» (23-25 листопада 2011 р.). – Режим доступу : <http://intkonf.org/grigoreva-no-otsinka-yakosti-personalu>
19. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2005. – 308 с.
20. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
21. Данилюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці // Україна: аспекти праці / В. Данилюк – 2012. – №6. – С.8-12.
22. Клімова О. І. Управління трудовими ресурсами / О. І. Клімова // Економічні науки . – 2007. – Вип. 5 – С. 24-28.
23. Дафт Р. Л. Менеджмент: пер. с англ. / Р.Л. Дафт. – СПб.: Пітер, 2001. – 829 с.
24. Мескон М. Основи менеджменту: монографія / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі. – 1998. – 799 с.

- 25.Офіційний сайт ПАТ «ОПЗ». [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://www.opz.odessa.net/>.
- 26.Закон України. Про професійний розвиток працівників {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 5067-VI от 05.07.2012 }
- 27.Казначеева Н. Л., Моргунов А. В. Оценка эффективности внедрения сбалансированной системы показателей как инструмента стратегического управления предприятием [Електронний ресурс] / Н. Л. Казначеева, А. В. Моргунов // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – №1(5). – С. 48-52. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>.