

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

Кафедра менеджменту

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 073 "Менеджмент"
за магістерською програмою професійного спрямування
"Менеджмент організацій"**

на тему: «Удосконалення системи управління персоналом підприємства»

Виконавець:

студент центру заочної форми навчання

Нігдорій Аліна Анатоліївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., проф.

(науковий ступінь, вчене звання)

Кублікова Тетяна Борисівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ОДЕСА – 2018

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Ефективне управління персоналом особливо актуально в сучасних умовах інноваційного розвитку, коли істотно зростає значення кваліфікованих дій ініціативних працівників, оскільки їх знання, компетентність і ділові якості зумовлюють життєздатність організації (підприємства, фірми, компанії, установи) та стратегічні перспективи. Більш того, сьогодні все більше зміцнюється позиції визнання стабільного компетентного колективу в якості основного конкурентної переваги прогресивної організації. Тому питанню управління персоналом, однією з основних цілей якої є підвищення конкурентних переваг та підвищить якість праці, а відповідно і якість продукції, то збільшиться обсяг її реалізації, має бути приділена особлива увага та є необхідною складовою будь якого сучасного підприємства.

Актуальність полягає в тому, що серед основних довготривалих викликів, що відбивають як загальносвітові тенденції, так і внутрішні бар'єри розвитку України, ключове значення має прискорене зростання ролі інтелектуального капіталу, що стає найважливішим фактором суспільного прогресу.

Ціль є у формуванні практичних дій щодо вдосконалення системи управління персоналом для забезпечення формування стійких конкурентних переваг підприємства

Відповідно до мети в роботі поставлені та вирішені такі **завдання**:

- розглянути сутність управління персоналом;
- виявити основні елементи системи управління персоналом;
- провести аналіз системи управління персоналом ВАТ «Станконормаль»;
- розробити основні напрями вдосконалення системи управління персоналом ВАТ «Станконормаль».

Об'єкт дослідження кваліфікаційної роботи – ВАТ «Станконормаль»..

Предметом дослідження кваліфікаційної роботи є процес управління персоналом підприємства.

Наукова новизна полягає в отриманні подальшого розвитку провесно-орієнтованого підходу для формування процесу «оцінювання персоналу», яке направлене на підвищення якості процесів виробництва, що надає можливість кадрову стратегію зв'язати із конкурентною стратегією персоналу.

При написанні дипломної роботи було використано такі **методи**: дослідження наукових джерел, праць видатних вітчизняних та зарубіжних науковців, періодичної та тематичної літератури. Проведений внутрішній аналіз підприємства і його методів управління. Запропоновані нові заходи для покращення стану в управлінні підприємством. Використано формалізація процесу «Оцінка роботи персоналу» за допомогою якої були створені план карти по удосконаленню системи управлінням.

Практичне значення роботи полягає в тому, що запропонована система преміювання персоналу надає змогу врахувати результати оцінювання персоналу та оцінювання робочих місць.

Апробація Основні результати роботи опубліковані:

Нігдорій А.О. Модель компетенцій як складова управління персоналом // І.О. Кузнецова, А. О. Нігдорій. – Актуальні проблеми менеджменту: матеріали студентської конференції, 2018 р. – Одеса: ОНЕУ, 2018. – С. 20-23

Структура та обсяг роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 75 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У першому розділі «Теоретичні та методологічні основи управління персоналом» узагальнено наукові точки зору щодо сутності процесу управління персоналом. Розглянуто основні цілі та функції управління персоналом. Визначено основну методику оцінки ефективності системи управління персоналом.

У другому розділі «Дослідження системи стимулювання праці персоналу організації ВАТ «Станконормаль» проведено аналіз внутрішнього середовища підприємства. Проведено оцінку і аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства. Досліджено характеристику системи управління та стимулювання персоналу. Внаслідок дослідження ефективності існуючої на підприємстві системи стимулювання виявлено, що основні джерела залучення персоналу є внутрішні. Встановлено, що це явище має як позитивні сторони, так і негативні.

У третьому розділі «Розробка, обґрунтування та оцінка пропозицій щодо удосконалення управління персоналом ВАТ «Станконормаль». Обґрунтовано та розроблено пропозиції щодо удосконалення процедури оцінки роботи персоналу шляхом формалізації процесу за рахунок розроблених карти та інфограми процесу, а також впровадження оціночних листів. Запропоновано систему преміювання, що враховує оцінку персоналу та оцінку робочого місця. Запропоновано заходи з навчання та підвищення персоналу з менеджменту якості та ефективної діяльності.

ВИСНОВКИ

1. управління персоналом - складний багатогранний процес, який характеризується своїми характерними особливостями і послідовністю. Закономірністю в управлінні персоналом є властива даному процесу системність і завершеність, що дозволяє забезпечити комплексне вирішення проблем. Планомірний підхід передбачає необхідність врахування взаємозв'язків між усіма аспектами проблеми, для досягнення кінцевого результату, визначення відповідних шляхів вирішення, створення механізму управління, який забезпечить загальну організацію системи.

2. Система управління - планомірна послідовність взаємопов'язаних елементів, що відрізняються функціональними цілями, що діють незалежно один від одного, але в результаті спрямовані на загальне благо для виконання поставленого завдання. Така система за допомогою суворої організації проводить закріплення певних функцій кожної структурної одиниці, співробітнику і регламентує всі потоки інформації даного механізму управління.

В системі управління персоналом організації є об'єкт, яким виступає керована підсистема. Вона являє собою якусь систему соціально-економічних відносин, що стосуються безпосередньо процесу застосування ресурсів підготовленого персоналу.

3. Аналіз системи управління персоналом ВАТ «Станконормаль» показав, що основні джерела залучення персоналу є внутрішні, це явище має як позитивні сторони, так і негативні. До негативних сторін ми можемо віднести напругу в колективі внаслідок внутрішньої конкуренції, зберігається дефіцит робочої сили, в організацію не надходять нові ідеї.

4. Визначено напрями удосконалення управління персоналом ВАТ «Станконормаль», до яких віднесено:

- забезпечення ресурсами;
- стимулювання персоналом;
- розвиток персоналу.

5. удосконалено процедури оцінки роботи персоналу шляхом:

- формалізації процесу «Оцінка роботи персоналу» за рахунок розроблених карти та інформограми процесу, які встановлюють склад та послідовність операцій, чітко їх описують та визначають відповідальних осіб;
- впровадження оціночних листів за низкою критеріїв окремо для керівного персоналу та робітників. З їх використанням можна проводити оцінювання та порівнювати його результати з попередніми періодами.

6. За результатами проведеного нами аналізу були виявлені потреби, які є найбільш значущими для робітників. До них належать потреби в гарних умовах праці. Даний фактор за результатами опитування є найбільш значущим для 86% співробітників з числа всіх нами опитаних. Це пов'язано з тим, що керівництво не приділяє належної уваги цим питанням.

запропоновано систему преміювання, що враховує оцінку персоналу та оцінку робочого місця. Вона буде стимулювати до покращення праці робітників за рахунок поточної перевірки оцінки праці. Стимулом для покращення умов праці буде для керівників підприємства щомісячні виплати робітникам за шкідливі умови праці.

7. обрано низку навчальних заходів, які будуть сприяти розвитку навчання персоналу з менеджменту якості та ефективності діяльності, що відповідає встановленій конкурентній стратегії підприємства – досягнення конкурентних переваг шляхом підвищення якості продукції.

АНОТАЦІЯ

Нігдорій А.А. Удосконалення системи управління персоналом підприємства. – На правах рукопису

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 073 "Менеджмент" за магістерською програмою «Менеджмент організацій». – Одеський національний економічний університет, Одеса, 2018.

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – ВАТ «Станконормаль».

У роботі розкрито теоретичні основи сутності процесу управління персоналом. В другому розділі проаналізовано діяльність підприємства ВАТ «Станконормаль» та його сучасні тенденції розвитку. Проведено дослідження ефективності існуючої на підприємстві системи стимулювання праці, та визначено ряд загроз, таких як дефіцит робочої сили та відсутність інноваційного розвитку в організації. В третьому розділі обґрунтовано вдосконалення системи управління персоналом.

Ключові слова: управління персоналом; оцінка персоналу; розвиток персоналу; цілі і функції управління персоналом; стимулювання персоналу.

ANNOTATION

Nedigory Alina Anatolivna. Improvement of the personnel management system of the enterprise. - On the rights of the manuscript

Thesis for Master degree in specialty 073 «Management » under the program «Management of Organizations» - Odessa National Economic University, Odessa, 2018.

Thesis consists of three chapters. Object of study is OJSC "Stankornmal"

The diploma deals with the theoretical foundations of the essence of the process of personnel management are revealed in the paper. The second section analyzes the activity of OJSC "Stankornmal" enterprise and its current development trends. The study of the effectiveness of the incentive system existing at the enterprise has been carried out, and a number of threats have been identified, such as the shortage of labor force, and that new ideas are not being introduced into the organization. The third substantiates the improvement of the personnel management system and proposes a series of proposals and a schedule of measures that will improve management.

Key words: personnel management; assessment of personnel; staff development; approaches and wording of personnel management; Goals and functions of personnel management; staff incentives; steel industry.