

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 6.030505 Управління персоналом та економіка праці
за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці

на тему: **«Дослідження ефективності системи управління персоналом
організації (на прикладі ПАТ «Одескабель»)»**

Виконавець:

студентка факультету міжнародної
економіки
Бантовська Кристина Сергіївна

/підпис/

Науковий керівник:

старший викладач
Карпенко Наталія Володимирівна

/підпис/

Одеса 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Сучасні зміни зовнішніх та внутрішніх виробничих умов, нестабільність економічного та соціального розвитку суспільства, глобалізація та інформатизація висувають нові вимоги до управління персоналом. Персонал – це основа будь-якого підприємства, і без нього неможливе його функціонування, тому вивчення проблем, особливостей, підходів та методів ефективного управління персоналом залишається актуальним та зумовлене об'єктивними змінами, що визначають сьогодні виробничо-господарську діяльність та активну роль персоналу в управлінні підприємством. Сучасні швидкі виробничо-господарські перетворення змушують підприємства формувати ефективну систему управління персоналом, спонукають керівництво до вивчення різних теорій, методів, інструментів та підходів до управління, які пропонуються вченими та практиками-управлінцями, та вибору найбільш прийнятних до визначеного соціально-економічного становища, адаптації їх відповідно умов зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства. Зокрема, такими актуальними підходами до управління персоналом підприємства є врахування основних законів управлінської діяльності; використання управління, що базується на взаємодії та впливі на працівників; управління талантами і лідерством; HR-аналітика; управління залученістю, поведінкою і культурою.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних і практичних аспектів ефективності системи управління персоналом організації та обґрунтування напрямів її удосконалення.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких **завдань**:

- представити теоретичні підходи до управління персоналом;
- розглянути систему і методи управління персоналом;
- проаналізувати зарубіжний досвід управління персоналом на його застосування на українських підприємствах;
- дати економічну характеристику підприємству ПАТ «Одескабель»;
- провести аналіз кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства;
- проаналізувати систему управління персоналом на підприємстві ПАТ «Одескабель» та оцінити її ефективність;
- розробити заходи щодо вдосконалення системи управління персоналом на підприємстві ПАТ «Одескабель»;
- дати прогностичну оцінку ефективності системи управління персоналом на підприємстві ПАТ «Одескабель».

Об'єкт дослідження – процес управління персоналом на підприємстві ПАТ «Одескабель».

Предмет дослідження – теоретичні підходи та практичні рекомендації щодо підвищення ефективності системи управління персоналом на підприємстві

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань і досягнення мети використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів

дослідження, зокрема, а саме методи аналізу та синтезу, порівняння, статистичний аналіз, логічного та емпіричного пізнання, застосовано системний підхід при викладенні матеріалу, що дало змогу розв'язати поставлені завдання..

Інформаційна база дослідження. Правове поле дослідження склали чинні законодавчі та нормативні документи, що регламентують діяльність суб'єктів господарювання в Україні. Інформаційною базою кваліфікаційної роботи послужили офіційні статистичні матеріали, дані звітності підприємства ПАТ «Одескабель» і результати власних досліджень на підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів. Практична значимість кваліфікаційної роботи полягає в тому, що розроблені рекомендації щодо підвищення ефективності системи управління персоналом на підприємстві ПАТ «Одескабель» можуть бути впроваджені в діяльність підприємств України.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел (36 найменувань) та 1-го додатка. Загальний обсяг роботи становить 91 сторінок. Основний зміст викладено на 81 сторінках. Робота містить 25 таблиць, 18 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

В I розділі «**Теоретико-методологічні аспекти системи управління персоналом**» розглядаються теоретичні аспекти системи управління персоналом, підходи до управління персоналом, система і методи управління персоналом, зарубіжний досвід управління персоналом та можливості його застосування на українських підприємствах.

В II розділі «**Аналіз ефективності управління персоналом на підприємстві ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ»**» приведено економічну характеристику підприємства, зроблено аналіз кількісних та якісних характеристик персоналу, проаналізовано систему управління персоналом на підприємстві ПАТ «Одескабель» та зроблено оцінку її ефективності.

В III розділі «**Напрями удосконалення управління персоналом на підприємстві ПАТ «ОДЕСКАБЕЛЬ»**» запропоновано основні заходи щодо підвищення ефективності системи управління ПАТ «Одескабель», зроблено прогнозну оцінку ефективності пропозицій з удосконалення системи управління персоналом.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити наступні висновки.

1. Формування сучасних підходів до управління персоналом передбачає застосування тих знань, умінь, що пропонує наука управління персоналом, які на практиці довели свою ефективність та здатність забезпечувати організаціям конкурентоспроможність та стійке положення на ринку. Пропонуємо наступне бачення визначення поняття «управління персоналом» як системної діяльності керівників організацій щодо прийняття управлінських рішень, що спрямована на раціональне використання людей (персоналу) як основного джерела підвищення ефективності роботи підприємства, для досягнення як загальних, так і індивідуальних цілей.

2. Система управління персоналом підприємства – це складний комплекс із логічно побудованими взаємозв'язками, в якому реалізуються функції управління працівниками на підприємствах, містяться підсистеми загального та лінійного керівництва, а також низка функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій. Управління персоналом здійснюється за допомогою науково розроблених і обґрунтованих методів. У теорії та на практиці управління персоналом застосовують три групи методів: адміністративні (організаційно-розпорядчі), економічні та соціально-психологічні.

3. Узагальнюючи досвід зарубіжних підприємств можна сформулювати головну ціль системи управління персоналом: забезпечення кадрами, їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток. Зарубіжний досвід зібрав безліч позитивних тенденцій процесу управління персоналом,

який однозначно варто використовувати на практиці вітчизняним підприємствам. Зарубіжна практика управління персоналом спрямована насамперед на формування ефективно працюючого колективу, який за рахунок високої вмотивованості та професіоналізму буде досягати високих результатів діяльності. Саме тому іноземний досвід необхідно використовувати на вітчизняних підприємствах, але водночас не забувати про особливості політичної та соціально-економічної ситуації.

4. Підприємство «Одескабель» - безумовний лідер з виробництва кабелів зв'язку в Україні і одне з провідних кабельних підприємств у країнах СНД. Спеціалізуючись на виробництві телекомунікаційних кабелів, Одеський кабельний завод освоїв і випускає широкий асортимент мідних і волоконно-оптичних кабелів зв'язку, радіочастотних, а також затребуваних в останні десятиліття цифрових або LAN- кабелів, номенклатура яких є найширшою в країнах СНД.

5. Вся робота по управлінню персоналом ПАТ «Одескабель» зосереджена в руках кадрового відділу під керівництвом начальника відділу. Становище начальника кадрової служби у внутрішній ієрархії підприємства відображає його подвійну роль в управлінні ПАТ «Одескабель». З однієї сторони, він є керівником відповідного функціонального підрозділу, з іншої сторони, - членом вищого керівництва організації.

6. В результаті проведеного дослідження виявлено позитивні і негативні сторони системи управління персоналом на підприємстві ПАТ «Одескабель».

Позитивними сторонами системи управління персоналом на підприємстві ПАТ «Одескабель» є: рівень організації праці, розмаїтість роботи, рівень організації праці, мікроклімат в колективі, санітарно-гігієнічні умови. Негативними сторонами системи управління персоналом на підприємстві ПАТ «Одескабель» є: недосконалий рівень професійного зростання, недосконалий рівень професійного навчання, під час відбору кандидатів не використовується кваліфікаційна карта і карта компетенцій, досвід інженерів не відповідає сучасним тенденціям виробництва кабелів в Європі, недосконала система оцінки персоналу, не використовується оцінка ефективності управління персоналом підприємства.

7. Було запропоновано наступні напрями підвищення ефективності системи управління ПАТ «Одескабель»:

1) Підвищення рівня кваліфікації інженерів кабельно-провідникової продукції.

2) Підвищення кваліфікації робітників виробництва кабельно-провідникової продукції.

3) Удосконалення оцінки персоналу.

Враховуючи те, що ROI запропонованих напрямів підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві ПАТ «Одескабель» більше 100% (121,63%), а термін окупності інвестицій менший за 12 місяців, то впровадження механізму підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві ПАТ «Одескабель» є економічно доцільним та обґрунтованим.