

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту організацій

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності **073 Менеджмент**

«Удосконалення системи управління персоналом підприємства»

Виконавець

студентка центру заочної та вечірньої форми
навчання

Аракелян Герасим Геворгович

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

Науковий керівник

К.е.н., професор

(науковий ступінь, вчене звання)

Кублікова Тетяна Борисівна

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

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми.

У сучасних нестабільних фінансових умовах банківська сфера постійно зазнає змін через вплив ряду негативних чинників. Удосконалення системи управління персоналом дозволяє банку адаптуватися до нових вимог і приймати відповідні управлінські рішення. У сучасних умовах вимоги до персоналу банку змінюються. Нові технології, цифрові інновації та зміни споживацьких попереджень вимагають нових навичок та компетенцій у працівників. Поряд з цим, конкуренція у банківському секторі є високою, і банки постійно змагаються за залучення та утримання кваліфікованого персоналу. З огляду на це, ефективна система управління персоналом дозволяє привернути талановитих співробітників, зберегти їх і розвивати їх потенціал.

Ефективна система управління персоналом сприяє підвищенню продуктивності та ефективності роботи банку. Це може включати оптимізацію процесів, раціоналізацію робочих місць, підвищення мотивації працівників та забезпечення їхнього розвитку. Все вище наведене визначає актуальність даного дослідження.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних і практичних аспектів управління персоналом та прикладне застосування отриманих результатів у процесі розробки заходів з удосконалення системи управління персоналом АТ «Креді Агріколь Банк».

Завдання дослідження:

1. Дослідити теоретичні основи удосконалення системи управління персоналом
2. Надати загальну характеристику та провести аналіз фінансово-господарської діяльності АТ «Креді Агріколь Банк»
3. Оцінити систему управління персоналом АТ «Креді Агріколь Банк»
4. Розробити заходи з удосконалення системи управління персоналом АТ «Креді Агріколь Банк»

Об'єктом дослідження є - АТ «Креді Агріколь Банк»

Предметом дослідження є процес удосконалення системи управління персоналом банку.

Практична значимість роботи полягає в можливості використання розроблених рекомендацій для удосконалення системи управління персоналом АТ «Креді Агріколь Банк».

Методи досліджень, використані в кваліфікаційній роботі, включають: метод абстрагування - для уточнення сутності поняття «управління персоналом»;

систематизації - для встановлення класифікаційних підходів до стратегій управління персоналом; методи економічного аналізу – для оцінювання фінансового стану підприємства, для дослідження ефективності реалізації запропонованих заходів,

У роботі, з метою удосконалення системи управління персоналом АТ «Креді Агріколь Банк», запропоновано заходи що полягають в удосконаленні системи автоматизованого управління банком.

Інформаційну базу дослідження склали звітність АТ «Креді Агріколь Банк», законодавчі і нормативні акти України. Під час написання кваліфікаційної роботи використовувалися монографії, наукові статті, дані органів державної статистики. При написанні роботи використовувались комп'ютерні програми MS Word, MS Excel.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (56 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 78 сторінок. Основний зміст викладено на 67 сторінках. Робота містить 19 таблиць, 15 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «*Теоретичні основи удосконалення системи управління персоналом підприємства*» досліджено підходи до визначення сутності понять «управління персоналом», проведено систематизацію методів оцінювання ефективності системи управління персоналом, розглянуто особливості стратегічного управління персоналом та процес формування стратегії управління персоналом

У другому розділі «*Розробка заходів з удосконалення системи управління персоналом АТ «КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК»*» надано загальну характеристику та аналіз фінансово-господарської діяльності АТ «Креді Агріколь Банк», проведено оцінювання системи управління персоналом АТ «Креді Агріколь Банк», розроблено заходи з удосконалення системи управління персоналом АТ «Креді Агріколь Банк».

ВИСНОВКИ

За результатами систематизації наукової літератури виділено три основних підходи до управління персоналом: раціоналістичний, психологічний та корпоративний. Основними особливостями зазначених підходів є те, що раціоналістичний підхід розглядає людину як суб'єкта, який займається певним видом діяльності, і цю діяльність слід керувати раціонально для досягнення оптимальних результатів. Психологічний підхід наголошує на оптимізації соціально-психологічних аспектів діяльності всередині організації. Цей підхід підкреслює, що психологічний клімат у колективі і в цілому на підприємстві має значний вплив на продуктивність праці персоналу. Система управління персоналом,

заснована на корпоративному підході, полягає в тому, що співробітники віддають перевагу зв'язку з організацією або компанією, в якій вони працюють, і пов'язують свій професійний розвиток з цією організацією.

На основі аналізу фінансово-господарської діяльності АТ «Креді Агріколь Банк» встановлено, що даний банк є частиною міжнародної групи Креді Агріколь, є найстарішим іноземним банком в Україні та забезпечує повний спектр банківських послуг. Спеціалізується на партнерстві з агробізнесом та є лідером на ринку авто кредитування. За результатами проведеного аналізу встановлено, що протягом аналізованого періоду обсяги активів, зважених на ризик зросли на 890 млн.грн. або на 24 %. Операційні витрати зросли на 167 млн. або на 9%. Чистий банківський дохід, зріс на 665 млн.грн, або на 20%. Це вказує на спроможність банку заробляти гроші на своїй основній діяльності - наданні кредитів та залученні депозитів, свідчить, що банк не має проблеми зі здатністю заробляти достатньо коштів для оплати своїх витрат та забезпечення майбутнього розвитку.

Шляхом використання інструменту Діаграма Ісікави було проведено причинно-наслідковий аналіз проблеми «зниження ефективності системи управління персоналом банку». За результатами встановлено чотири основних причини, що впливають на зниження ефективності системи управління персоналом АТ «Креді Агріколь Банк»: недоліки використання технологій управління персоналом, недоліки системи професійного розвитку, недоліки мотивації, проблеми делегування повноважень.

З використанням інструменту Діаграма Парето було виділено найвагоміші з причин. Так, до групи А віднесено фактори 7, 11, 8,4, 13,14, а саме: моральна та фізична зношеність наявної автоматизованої системи управління, відсутність програми самонавчання, не відповідність системи управління запитам конкурентної боротьби, не популярні заходи не матеріальної мотивації, відсутність системи наставництва, відсутність механізмів оцінювання результатів навчання. Вони є більш впливовими на досліджувану проблему та становлять 60 % впливу. До групи В відносяться фактори: 5,10,9,12,6. А саме: соціальний пакет не відповідає запитам, формальний характер впровадження технологій управління персоналом, недоліки інфраструктури та кваліфікованих кадрів для впровадження технологій управління, недоліки системи тренінгового навчання, обмеженість фінансової мотивації. Дані фактори складають у сумі 30% впливу. До групи С віднесено фактори, що залишилися, вони у сумі складають 10 % впливу.

Розроблено заходи з управління персоналом АТ «Креді Агріколь Банк», що направлена на усунення проблем у даній сфері. Зокрема направлені на підвищення рівня мотивації працівників, зниження плинності кадрів, покращення показників ефективності управління персоналом, підвищення задоволеності

працівників, покращення робочого клімату, підвищення рівня знань та компетенцій працівників, поглиблення знань в обраних сферах, опанування нових навичок та методів роботи, покращення якості обслуговування клієнтів, підвищення мотивації та задоволеності роботою.

Проведемо оцінювання економічної доцільності запропонованого заходу із удосконалення автоматизованої системи управління АТ «Креді Агріколь Банк». Даний захід дозволить оптимізувати робочі процеси, з метою покращення робочого середовища, покращення показників ефективності трудової діяльності та ефективності управління персоналом.

За результатами впровадження заходів очікується збільшення кількості виданих кредитів з 160 до 207 на місяць. Запровадження обґрунтованих заходів дозволить скоротити час видачі кредиту з 196,75 хв або 32, год до 163,75 хв. або 2,72 год. Це дозволить без залучення додаткового персоналу обслуговувати більшу кількість клієнтів та видавати більшу кількість кредитів протягом планового періоду.