

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту організацій

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

на тему: «Управління персоналом на засадах компетентнісного підходу»

Виконавець:
студенка факультету менеджменту,
обліку та інформаційних технологій
Познякова Тетяна Сергіївна _____
/підпис/

Науковий керівник:
д.е.н., проф.
Кузнецова Інна Олексіївна _____
/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. З процесом розвитку теорії менеджменту питання формування ефективної системи управління персоналом набуває все більшої актуальності, адже персонал – найцінніший ресурс організації. Компетентність персоналу безпосередньо впливає на конкурентні переваги організації і є її стратегічною перевагою. Конкурентоспроможне підприємство прагне максимально ефективно використати потенціал своїх працівників. У зв'язку з цим виникає необхідність у дослідженні не тільки системи управління персоналом, а й управління їх знаннями, навичками та вміннями. Все це зумовлює актуальність дослідження використання компетентнісного підходу в системі управління персоналом.

Актуальність теми дослідження підтверджується появою чисельних наукових праць за цим напрямком в останні роки. Різні аспекти використання компетенцій в управлінні людськими ресурсами вивчали українські та закордонні науковці: С. М. Нікшич, К. В. Каткова, В. О. Вітюнін, В. О. Калінін, Г. С. Одінцева, А. О. Зоткін, С. А. Прохоровська, Л. Є. Довгань, І. О. Кузнецова, Н. І. Ситник, Є. В. Болотіна, І. О. Волобоєва, М. Л. Цуркан, М. Армстронг, Г. Деслер, С. Відет, С. Холіфорд тощо.

Метою дослідження є забезпечення ефективного управління персоналом на підприємстві на засадах компетентнісного підходу.

Завдання дослідження:

- описати сутність «компетенції» та її місце в управлінні персоналом;
- дослідити процес управління персоналом на основі компетентнісного підходу;
- визначити основні напрямки розвитку ринку інжинірингових послуг;
- охарактеризувати досліджуване підприємство та проаналізувати показники його діяльності;
- провести аналіз конкурентоспроможності та системи управління персоналом на досліджуваному підприємстві;
- представити рекомендації щодо поліпшення системи управління персоналом інжинірингового підприємства на засадах компетентнісного підходу.

Об'єктом дослідження є ТОВ «Енерджи Еффішент Констракшн».

Предметом дослідження виступає процес управління персоналом.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань в роботі було використано наступні методи дослідження: аналізу і синтезу – для систематизації знань щодо управління персоналом та використання компетентнісного підходу; діалектичний метод пізнання та систематизації – при комплексному дослідженні системи управління персоналом на підприємстві; статистичні методи – під час аналізу ринку інжинірингових послуг; експертних оцінок – для аналізу конкурентоспроможності досліджуваного підприємства; порівняння і зведення – під час формування рекомендацій щодо поліпшення системи управління персоналом на засадах компетентнісного підходу.

Інформаційна база дослідження складається з нормативно-правової бази України, збірників наукових праць, навчальних посібників та підручників, монографій, наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, матеріалів наукових

конференцій, даних масової інформації та мережі Internet, практичних досліджень, а також фінансової та звітної документації ТОВ «Енерджи Еффішент Констракшн».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (47 найменувань) та 1-го додатку. Загальний обсяг роботи становить 72 сторінки. Основний зміст викладено на 68 сторінках. Робота містить 26 таблиць, 22 рисунка.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретичні аспекти компетентнісного підходу»* розглянуто сутність управління персоналом в системі менеджменту підприємства та напрямки використання компетентнісного підходу, види та структуру компетенцій, фактори, які обумовлюють процес управління персоналом на основі моделей компетенцій.

У другому розділі *«Аналіз і рекомендації щодо управління персоналом на підприємстві ТОВ «Енерджи Еффішент Констракшн» на засадах компетентнісного підходу»* проаналізовано ринок надання інжинірингових послуг, основні показники діяльності підприємства ТОВ «Енерджи Еффішент Констракшн», його конкурентоспроможність та систему управління персоналом. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення системи управління персоналом на засадах компетентнісного підходу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Проаналізувавши наукові джерела можна стверджувати, що компетентнісний підхід з розвитком економіки став невід'ємною складовою системи управління персоналом. Таким чином, компетенції можна розглядати як прояв поведінки особистості, необхідний для виконання завдань та ефективного використання внутрішніх та зовнішніх ресурсів організації з метою досягнення поставлених цілей. Оцінка ефективності трудової діяльності персоналу, розроблена на засадах компетентнісного підходу, може замінити атестацію, допоможе спланувати кар'єру, відслідкувати динаміку змін в системі оплати праці, а також зробить її більш прозорою та зрозумілою, що буде сприяти підвищенню ефективності праці, а також дозволить компанії реалізувати бізнес-стратегію та активізувати саморозвиток і самоорганізацію персоналу за рахунок розвитку знань та індивідуальних здібностей.

2. Аналіз зовнішнього середовища виявив низку факторів, які впливають на ринок інжинірингових послуг. За результатами проведення аналізу середовища прямого та непрямого впливу було встановлено, що найбільший негативний вплив на галузь здійснює нестабільна політична ситуація в країні. Проте ринок надання інжинірингових послуг все ще користується попитом серед населення, та на ринку існують постачальники, які допомагають підприємствам забезпечувати пропозицію.

3. Дослідження системи управління персоналом здійснюється за даними підприємства ТОВ «Енерджи Еффішент Констракшн», яке працює на ринку інжинірингових послуг з 2014 року. Аналіз фінансового стану підприємства показав, що фінансова стійкість протягом досліджуваного періоду погіршилася. З SWOT-

аналізу досліджуваного підприємства можна побачити, що загрози здебільшого пов'язані із нестабільною економічною ситуацією в країні та зміною смаків споживачів. Тому варто використовувати компетентний персонал для того, щоб швидко адаптуватися до змін у мінливому середовищі.

4. Внаслідок аналізу стратегічної сили підприємства ТОВ «Енерджи Еффішент Констракшн» було з'ясовано, що основними показниками його конкурентоспроможності є фактори якості надання послуг та ціна. Підприємству слід зосередитись на забезпеченні якості послуг, що вимагає чіткості та високої організації роботи. Так як цей процес орієнтується на максимальне задоволення потреб клієнта, то звідси виникає необхідність в високих особистих та професійних якостях персоналу підприємства.

5. Для визначення ефективності та проблем діючої системи управління на підприємстві було проведено анкетне опитування серед персоналу. Проведений аналіз результатів анкетування респондентів показав, що найбільшими проблемами в системі управління персоналом на підприємстві ТОВ «Енерджи Еффішент Констракшн» є відсутність правил підвищення працівників, невідповідність критеріїв оцінки персоналу вимогам конкретної посади, невідповідність рівня компетентності працівників рівню поставлених задач та неефективність системи навчання персоналу.

6. Для того, щоб вирішити проблеми системи управління персоналом на підприємстві було запропоновано побудувати систему оцінки персоналу на основі компетенцій, розробити систему кар'єрного просування підходу та вдосконалити систему навчання та розвитку працівників на засадах компетентнісного підходу. Таким чином, було сформовано модель компетенцій для монтажника ТОВ «Енерджи Еффішент Констракшн», яка містить опис вимог до працівника інжинірингового підприємства, а також перелік необхідних особистих якостей, що сприяють успіху в роботі на цій посаді. Крім того, було запропоновано заходи удосконалення компетенцій за допомогою проходження тренінгів, спостереження за роботою більш компетентних робітників та використання отриманих знань на практиці.

Розрахунок економічної ефективності показів, що за допомогою розробки та впровадження моделей компетенцій можна збільшити обсяг реалізації товарів та послуг підприємства, а також спростити процес відбору та набору працівників.