

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту організацій

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня магістра

зі спеціальності 073 "Менеджмент"

за магістерською програмою професійного спрямування

«Менеджмент організацій»

на тему: **«Управління людськими ресурсами**

підприємства»

Виконавець:

студентка центру заочної форми навчання

Чалбаш/Панічкіна Юлія Олексіївна _____

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

Науковий керівник:

д.е.н. проф

(науковий ступінь, вчене звання)

Кузнецова І. О. _____

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

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність. В сучасних складних умовах ведення бізнесу найважливішою основою стійких конкурентних переваг підприємства є людські ресурси, тобто знання, навички, вміння, висока кваліфікація персоналу. Управління людськими ресурсами в першу чергу зосереджено на раціональному використанні персоналу. Негативним впливом на результативність управління людськими ресурсами є зміщення акцентів на отримання економічних результатів, які зазвичай отримують за рахунок скорочення витрат за персонал. Будь-яке підприємство є не тільки виробничо-господарською одиницею, а насамперед, соціально-економічною системою, в якій головними елементами є людські ресурси. Саме вони створюють основу формування успішної діяльності організації. Це визначає актуальність обраної теми дослідження.

Мета роботи удосконалити управління людськими ресурсами.

Завдання:

1. визначити процес управління людськими ресурсами,
2. провести аналіз внутрішнього середовища підприємства,
3. провести аналіз розвитку людських ресурсів підприємства,
4. провести дослідження взаємозв'язку процесів удосконалення рівня кваліфікації персоналу та показників ефективності діяльності підприємств,
5. провести діагностику психологічного клімату в колективі,
6. провести аналіз методів мотивації персоналу підприємства,
7. розробити заходи з удосконалення системи управління людськими ресурсами

Предмет: дослідження є процес управління людськими ресурсами.

Об'єкт дослідження – підприємство ТОВ «Телекарт-Прилад».

Методи дослідження. У кваліфікаційній роботі було використано низку загальнонаукових, а також спеціальних методів: аналізу, статистичного аналізу плинності персоналу, аналізу якісного складу працівників підприємства, порівняння

рейтингів підприємств, метод рангової кореляції, метод експертних оцінок, метод таксономічного порівняння, метод анкетування.

Наукова новизна:

- удосконалено модель процесу управління людськими ресурсами організації, яку відрізняє розгорнута діагностика персоналу як ресурсу організації за низкою характеристик, котрі враховують як кількісні оцінки персоналу, так і психологічний клімат в колективі. Це надає можливість знайти резерви підвищення конкурентоспроможності та ефективності діяльності підприємства.

Практичне значення роботи полягає в тому, що запропоновані заходи покращать управління персоналом шляхом розгорнутої діагностики та оцінювання.

Публікації:

1. Панічкіна Ю. О., Кузнецова І. О. Управління конкурентними перевагами торговельного підприємства // Актуальні проблеми менеджменту: матеріали VII студентської конференції, листопад 2023 р. – Одеса, ОНЕУ, 2023. - С. 70-72

Структура та обсяг роботи.

Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 76 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У першому розділі «Теоретичній основі управління людськими ресурсами» проведено критичний аналіз наукових праць з питань управління людськими ресурсами в сучасній організації. Встановлено, що на початку сучасного століття парадигма соціальної концепції, в основі якої закладені гуманістичні підходи управління людьми на засадах організаційної культури підприємства набуває все більшого розвитку. Такий підхід відповідає моделі ресурсного управління персоналом. Доведено, що в управлінні людськими ресурсами надзвичайно важливим етапом є діагностика персоналу за низкою напрямів та запропонована модель, яка надає можливість провести удосконалення процесу управління людськими ресурсами. Її відрізняє розгорнута діагностика персоналу як ресурсу організації за низкою характеристик, які враховують як кількісні оцінки персоналу, так і психологічний клімат в колективі.

У другому розділі «Діагностика діяльності підприємства та використання людських ресурсів» проведено аналіз внутрішнього середовища підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад». За результатами фінансових показників підприємства встановлено, що фінансовий стан є задовільним. Проведено аналіз розвитку людських ресурсів за низкою кількісних показників та встановлено, що якісний склад працівників підприємства є задовільним. Проведено дослідження взаємозв'язку підвищення кваліфікації працівників та показників ефективності діяльності підприємств. Цей аналіз проведено шляхом порівняння рейтингів низки підприємств в галузі телекомунікацій за освітою та за результатами діяльності. Було використано метод рангової кореляції, метод експертних оцінок та метод таксономічного порівняння. Результати проведеного дослідження свідчать про важливість удосконалення процесів управління персоналом.

У третьому розділі «Удосконалення системи управління людськими ресурсами підприємства». Проведено аналіз психологічного клімату на підприємстві встановлено, що в цілому колектив підприємства задоволений роботою та доречно більше уваги приділяти питанням підвищення кваліфікації. Проведено опитування стосовно матеріальних та нематеріальних стимулів в роботі

персоналу визначено що матеріальні стимули не займають перше місце, та керівникам ТОВ «Телекарт - Прилад» доречно акцентувати увагу на нематеріальному стимулюванні. За результатами проведеного аналізу сформовано напрями удосконалення управління людськими ресурсами. Запропоновано систему бізнес-процесів «Управління людськими ресурсами» ТОВ «Телекарт-Прилад», в якій найважливішим є планування кар'єрного росту для формалізації кожної операції розроблено інформограму. Для визначення напрямів підвищення кваліфікації та формування кадрового резерву сформовано універсальний бланк для оцінювання персоналу за 5 блоками та проведено оцінювання двох робітників підприємства. За результатом впровадження системи управління людськими ресурсами за коефіцієнтом маржинального доходу буде отримано додатковий прибуток, що свідчить про доцільність запропонованих заходів

ВИСНОВКИ

1. Загалом управління людськими ресурсами дозволяє обґрунтувати нові підходи до використання персоналу та необхідності соціального інвестування організації. В управлінні людськими ресурсами надзвичайно важливим етапом є діагностика персоналу за низкою напрямів. Запропоновано модель процесу управління людськими ресурсами, яка надає можливість в повній мірі використовувати цей ресурс.

2. Підприємство ТОВ «Телекарт-Прилад» активно розвивається в телекомунікаційній галузі. за результатами фінансових показників підприємства встановлено, що фінансовий стан є задовільним

3. аналіз розвитку людських ресурсів проведено за низкою кількісних показників та встановлено:

- динаміка чисельності персоналу протягом минулого воєнного року майже не змінилася;

- серед працівників приблизно 30 % - жінки;

- освітній рівень працівників підприємства демонструє позитивні характеристики, оскільки за останні чотири роки вона поступово змінюється в бік

зростання працівників з вищою освітою. Загалом на ТОВ «Телекарт-Прилад» у 2022 році зменшилась кількість працівників без вищої та базової освіти;

- коефіцієнт плинності персоналу за аналізуємий період значно покращився, що є важливою характеристикою стабільності персоналу.

В цілому, можна стверджувати, що якісний склад працівників підприємства є задовільним.

4. Нами проведено дослідження взаємозв'язку підвищення кваліфікації працівників та показників ефективності діяльності підприємств. Цей аналіз проведемо шляхом порівняння рейтингів низки підприємств в галузі телекомунікацій за освітою та за результатами діяльності. Нами було використано метод рангової кореляції, метод експертних оцінок та метод таксономічного порівняння. Результати проведеного дослідження свідчать про важливість удосконалення процесів управління персоналом.

5. За результатами психологічного клімату на підприємстві встановлено:

- більшості опитуваних подобається робота на підприємстві та вони відчують задоволення від своєї праці;

- найбільш оптимістичними є відповіді на питання стосовно готовності рекомендації підприємства як місця роботи та стосовно готовності залишитися на підприємстві при наявності пропозиції іншої роботи;

- разом з тим є доцільність більшу увагу спрямувати на роз'яснення серед працівників питань іміджу підприємства.

На підприємстві значна увага приділяється підвищенню кваліфікації робітників. Нами встановлено, що кількість осіб, які проходять кваліфікацію, збільшується кожного року.

За анкетним опитуванням нами визначено, що кількість бажаючих підвищувати кваліфікацію є значно більшою, ніж фактично тих, хто проходить навчання.

В цілому колектив підприємства задоволений роботою, доречно більше уваги приділяти питанням підвищення кваліфікації.

6. За результатами дослідження розподілу заробітної плати, встановлено, що переважна частина персоналу отримує оплату на рівні середньої.

За результатами опитування стосовно важливості матеріальних та нематеріальних стимулів в роботі персоналу нами визначено що матеріальні стимули не займають перше місце, найбільша кількість респондентів віддає перевагу додатковим нематеріальним заходам. Респонденти відмічають, що використання нематеріального заохочення в ТОВ «Телекарт - Прилад» є недостатнім.

Серед нематеріальних стимулів найбільш важливими для роботи є психологічний клімат, командна робота, кар'єрне зростання.

За результатами дослідження встановлено, що більша частина фахівців не задоволені своїм кар'єрним зростанням та є проблеми з плануванням кар'єри фахівцями.

Отже, керівництво підприємства має істотні резерви щодо удосконалення системи мотивації фахівців за рахунок нематеріальних стимулів. Ця система потребує вдосконалення з урахуванням виявлених недоліків.

Керівникам ТОВ «Телекарт - Прилад» доречно акцентувати увагу на нематеріальному стимулюванні.

7. За результатами проведеного аналізу нами сформовано напрями удосконалення управління людськими ресурсами, які включають:

- сформувати систему управління людськими ресурсами;
- удосконалити підвищення кваліфікації персоналу;
- розробити систему нематеріальних заходів для мотивації;
- удосконалити систему кар'єрного зростання;
- удосконалити командну роботу.

Нами запропоновано систему бізнес-процесів «Управління людськими ресурсами» ТОВ «Телекарт-Прилад», в якій найважливішим є планування кар'єрного росту. Запропонована система надає можливість окреслити їх перелік та послідовність. Також визначено власника кожного бізнес-процесу.

Найбільшу увагу приділено бізнес-процесу «оцінка персоналу», оскільки він є одним з найважливіших в кар'єрному плануванні. Нами виконано описання даного бізнес-процесу, яке містить мету, задачі процесу, його загальні входи та виходи, а також власника процесу. Також побудовано логічну карту бізнес-процесу «Оцінка роботи персоналу». На логічній карті представлені вхідні та вихідні дані, послідовність операцій, кінцеві рішення. Карта дає наочне уявлення про послідовність виконання робіт та окремих операцій, ілюструє напрямки інформаційних потоків. Для формалізації кожної операції розроблено інформограму.

Для оцінювання персоналу нами був сформований універсальний бланк за 5 блоками та проведено оцінювання двох робітників підприємства. результати оцінювання можна використати для визначення напрямів підвищення кваліфікації та формування кадрового резерву.

З використанням розрахунку додаткового прибутку за коефіцієнтом маржинального доходу доведено доречність впровадження системи управління людськими ресурсами

АНОТАЦІЯ

Панічкіна Юлія Олексіївна. Управління людськими ресурсами підприємства.

кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 073 "Менеджмент" за магістерською програмою «Менеджмент організацій» – Одеський національний економічний університет, Одеса, 2023.

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів.

Об'єкт дослідження – підприємство ТОВ «Телекарт-Прилад».

У роботі розглядаються концептуальні основи управління людськими ресурсами в сучасній організації. Запропонована модель яка надає можливість провести удосконалення процесу управління людськими ресурсами, яку відрізняє розгорнута діагностика персоналу як ресурсу організації за низкою характеристик, які враховують як кількісні оцінки персоналу, так і психологічний клімат в колективі.

Проведено аналізи внутрішнього середовища підприємства ТОВ «Телекарт-Прилад». За результатами аналізів розвитку людських ресурсів, взаємозв'язку підвищення кваліфікації працівників, показників ефективності діяльності та психологічного клімату на підприємстві сформовано напрями удосконалення управління людськими ресурсами та запропоновано систему бізнес-процесів «Управління людськими ресурсами» ТОВ «Телекарт-Прилад», в якій найважливішим є планування кар'єрного росту, для формалізації кожної операції розроблено інфограму. За результатом впровадження системи управління людськими ресурсами буде отримано додатковий прибуток.

Ключові слова: управління людьми; людські ресурси; психологічний клімат в організації; методи мотивації; телекомунікаційна продукція; метод рангової кореляції; метод експертних оцінок; метод таксономічного порівняння.

ANNOTATION

Yulia Oleksiivna Panichkina. Management of human resources of the enterprise..

qualification work for a master's degree

in the specialty 073 "Management" in the master's program

"Management of Organizations" - Odessa National University of Economics, Odessa, 2023.

The object of the research is the Telekart-Prylad LLC enterprise.

The work examines the conceptual foundations of human resource management in a modern organization. The proposed model provides an opportunity to improve the human resources management process, which is distinguished by a detailed diagnosis of personnel as an organization resource based on a number of characteristics that take into account both quantitative personnel assessments and the psychological climate in the team.

Analyzes of the internal environment of Telekart-Prylad LLC were conducted. Based on the results of analyzes of human resources development, the interrelationship of employee training, performance indicators and psychological climate at the enterprise, directions for improving human resources management were formed and a system of business processes "Management of human resources" LLC "Telekart-Prylad" was proposed, in which the most important is planning of career growth, an infogram has been developed to formalize each transaction. As a result of the implementation of the human resources management system, additional profit will be obtained.

Key words: people management; human resources; psychological climate in the organization; methods of motivation; telecommunication products; rank correlation method; method of expert evaluations; method of taxonomic comparison.