

**Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра менеджменту і логістики



КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Система навчання персоналу як важливий елемент розвитку
ОНТУ в умовах невизначеності**

ШИФР КРМ. МІЛ.1.569-03.1.2

_____Здобувачка: Анастасія КУРГАНОВА
(підпис)

_____Керівник: д.е.н., проф., Катерина КОЗАК
(підпис)

Кваліфікаційна робота допускається до захисту

Рішення кафедри від_____2022 р., протокол №_____

Завідувачка
кафедри менеджменту і логістики_____Ірина СЕДІКОВА
(підпис)

Одеса – 2022 р.

Одеський національний технологічний університет

Факультет

Менеджменту маркетингу та Публічного
адміністрування

Кафедра

Менеджменту і логістики

Ступінь вищої освіти

Другий (магістерський)

Спеціальність

073 – Менеджмент

Освітня програма

Менеджмент

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувачка кафедри МіЛ

(підпис)

“ ____ ” ____ 2022 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРА ЗДОБУВАЧКИ

Курганової Анастасії Вікторівни

(прізвище, ім'я та по-батькові студента)

1. Тема роботи: «Система навчання персоналу як важливий елемент розвитку ОНТУ в умовах невизначеності», затвердженою наказом по університету від 13.09.2022 р. № 569-03.

2. Термін здачі студентом закінченої роботи 20.12.2022 р.

3. Вихідні дані роботи: документи, видані керівником практики, законодавчі акти, літературні, періодичні видання, всесвітня мережа Internet.

4. Зміст кваліфікаційної роботи магістра. Вступ. Розділ 1. Теоретико-методичні аспекти навчання персоналу. 1.1. Типи, види і форми професійного навчання персоналу. 1.2. Вітчизняний та зарубіжний досвід навчання персоналу. 1.3. Методичні підходи до управління розвитком персоналу. Розділ 2. Аналіз професійного навчання персоналу Одеського національного технологічного університету. 2.1. Загальна характеристика ОНТУ. 2.2. Аналіз особливостей та прогнозування тенденцій розвитку персоналу. 2.3. Оцінка стану системи навчання персоналу ОНТУ. Розділ 3. Пропозиції щодо підвищення ефективності системи навчання персоналу Одеського національного технологічного університету. 3.1. Визначення стратегічних альтернатив навчання та розвитку персоналу. 3.2. Моделювання удосконаленого процесу навчання та розвитку персоналу ОНТУ. 3.3. Економічне обґрунтування доцільності реалізації запропонованих заходів.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) таблиць – 12, рисунків – 16.

6. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів проекту, що стосуються їх:

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Нормконтроль			

6. Дата видачі завдання 14.09.2022 р.

Керівник _____ д.е.н., проф., Козак К. Б.
(підпис)

Завдання прийняв до виконання _____ Курганова А.В.
(підпис)

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Пор. №	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Дослідницька практика (збір статистичних даних та написання статті)	14.09 – 10.10.22	виконано
2	Захист звіту з дослідницької практики	10.10 – 13.10.22	виконано
3	Вступ	11.10 – 17.10.22	виконано
4	Розділ 1	18.10 – 28.10.22	виконано
5	Розділ 2	31.10 – 10.11.22	виконано
6	Розділ 3	11.11 – 21.11.22	виконано
7	Висновки	22.11 – 25.11.22	виконано
8	Список використаних джерел	25.11 – 29.11.22	виконано
9	Оформлення КРМ та ілюстративного матеріалу	28.11 – 30.11.22	виконано
10	Подання завершеної роботи керівнику	29.11 – 02.12.22	виконано
11	Доопрацювання роботи з урахуванням пропозицій наукового керівника та підготовка роботи до попереднього захисту	01.12 – 05.12.22	виконано
12	Попередній захист роботи	06.12 – 09.12.22	виконано
13	Усунення зауважень за результатами попереднього захисту	07.12 – 12.12.22	виконано
14	Нормоконтроль та перевірка роботи на плагіат	08.12 – 13.12.22	виконано
15	Подання переплетеної роботи завідувачу кафедри для отримання дозволу на захист	09.12 – 14.12.22	виконано
16	Отримання зовнішньої рецензії	14.12 – 16.12.22	виконано
17	Захист кваліфікаційної роботи магістра	21.12-23.12.2022	виконано

Здобувач _____
(підпис)

Керівник _____
(підпис)

АНОТАЦІЯ

У кваліфікаційній магістерській роботі розглянуто питання системи навчання персоналу.

У першому розділі роботи розглянуто теоретико-методичні аспекти навчання персоналу, а саме: типи, види, форми та методи професійного навчання персоналу, описано вітчизняний та зарубіжний досвід навчання персоналу та охарактеризовано методичні підходи до управління розвитком персоналу.

У другому розділі надана загальна характеристика Одеського національного технологічного університету, показаний вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на діяльність ОНТУ, проведений аналіз системи професійного навчання персоналу ОНТУ та аналіз особливостей та прогнозування тенденцій розвитку персоналу, надана оцінка стану системи навчання персоналу ОНТУ.

У третьому розділі визначено стратегічні альтернативи навчання та професійного розвитку персоналу, запропоновано пропозиції з підвищення ефективності та удосконалення системи навчання та розвитку персоналу ОНТУ та показано економічне обґрунтування доцільності запропонованих заходів.

SUMMARY

In the master's qualification work the questions of the personnel training system are considered.

In the first section of the work, the theoretical and methodological aspects of personnel training are considered, namely: types, types, forms and methods of professional training of personnel, domestic and foreign experience of personnel training is described, and methodical approaches to personnel development management are characterized.

In the second section, a general description of Odesa National University of Technology is presented, the influence of external and internal factors on the activities of ONTU is shown, an analysis of the professional training system of ONTU personnel and an analysis of the features and forecasting of personnel development trends is provided, an assessment of the state of the ONTU personnel training system is provided.

In the third section, strategic alternatives for training and professional development of personnel are defined, suggestions are offered for increasing the efficiency and improvement of the system of training and personnel development of ONTU, and the economic justification of the feasibility of the proposed measures is shown.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1	10
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ	10
1.1. Типи, види і форми професійного навчання персоналу	10
1.2. Вітчизняний та зарубіжний досвід навчання персоналу	19
1.3. Методичні підходи до управління розвитком персоналу	24
Висновки до розділу 1	33
РОЗДІЛ 2	35
АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОДЕСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	35
2.1. Загальна характеристика ОНТУ	35
2.2. Аналіз особливостей та прогнозування тенденцій розвитку персоналу	44
2.3. Оцінка стану системи навчання персоналу ОНТУ	51
Висновки до розділу 2	59
РОЗДІЛ 3	60
ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОДЕСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	60
3.1. Визначення стратегічних альтернатив навчання та розвитку персоналу	60
3.2. Моделювання удосконаленого процесу навчання та розвитку персоналу ОНТУ	67
3.3. Економічне обґрунтування доцільності запропонованих заходів	75
Висновки до розділу 3	78
ВИСНОВКИ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	84
ДОДАТКИ.....	89

ВСТУП

Актуальність теми. Дослідження системи навчання персоналу зумовлено багатьма тенденціями та факторами, які склалися в Україні в теперішній час. Перш за все, з одного боку – це певні деструктивні умови, в яких знаходиться країна, потерпаючи від ведення тяжких військових дій на своїй території; з іншого боку – конструктивні фактори, які впливають на систему навчання персоналу в умовах невизначеності – це розвиток науки і техніки, автоматизація та діджиталізація багатьох бізнес процесів. В сучасних умовах працівники закладів освіти повинні бути висококваліфікованими, зі стратегічним та креативним мисленням, повинні вміти швидко реагувати на зміни оточуючого середовища. Саме тому закладам освіти важливо приділяти увагу системі навчання персоналу в умовах невизначеності. Слід зазначити, що умови невизначеності – це необґрунтовані, неясні умови, які негативно впливають на можливості робити аналіз, розуміння та визначення теперішнього та майбутнього стану, які взагалі неможливо спрогнозувати. Невизначеність завжди пов'язана з ризиком, а ризик – це велика небезпека, це сміливі дії, надія на вдалий та вигідний підсумок. Але не зважаючи на невизначеність все одно потрібно знаходити рішення, які суттєво вплинуть на систему навчання персоналу в умовах невизначеності. Для цього потрібно визначити проблеми, дослідити їх та знайти шляхи вирішення.

Навчання персоналу вивчали та досліджували зарубіжні та вітчизняні науковці, серед яких, зарубіжні: Вебер В., Беккер Г., Альберт М., Мексон М., Хедоурі Ф. та вітчизняні: Грішнова А.О., Скібіцька Л.І., Балабанова Л.В., Сардак О.В., Гуткевич С.О.

Мета і завдання дослідження. Метою магістерської кваліфікаційної роботи є дослідження теоретико – методичних положень та розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення системи навчання персоналу як важливого елементу розвитку закладу освіти в умовах невизначеності

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

1. Охарактеризувати види, типи і форми професійного навчання персоналу;
2. Проаналізувати вітчизняний та зарубіжний досвід навчання персоналу;
3. Описати методичні підходи до управління розвитком персоналу;
4. Дати загальну характеристику ОНТУ;
5. Провести аналіз особливостей та прогнозування тенденцій розвитку персоналу;
6. Проаналізувати стан системи навчання персоналу ОНТУ;
7. Визначити стратегічні альтернативи навчання та розвитку персоналу ОНТУ;
8. Змодельовати удосконалений процес навчання та розвитку персоналу ОНТУ;
9. Економічно обґрунтувати доцільність запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є система навчання персоналу як важливий елемент розвитку закладу вищої освіти в умовах невизначеності.

Предмет дослідження - теоретичні, практичні та методичні аспекти дослідження проблем системи навчання персоналу як важливого елементу розвитку закладу вищої освіти в умовах невизначеності.

База дослідження - ОНТУ

Методи дослідження. Для досягнення мети та виконання поставлених завдань було використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, а саме: методи аналізу та синтезу, порівняння, статистичного аналізу; було застосовано системний підхід при викладенні матеріалу; метод групування, формування таблиць – для подання наочних результатів теоретичних та практичних досліджень; метод моделювання ситуацій, за допомогою якого було розроблено заходи з удосконалення системи навчання персоналу; економіко – математичного прогнозування та наукового узагальнення для перевірки доцільності запропонованих заходів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретико-методичних положень щодо підвищення ефективності системи навчання персоналу як важливого елементу розвитку закладу вищої освіти в умовах невизначеності.

Наукова новизна магістерської кваліфікаційної роботи полягає у такому:

1. Розгляд та впровадження інноваційних методів навчання;
2. Як зробити навчання підприємств не витратним, а прибутковим;
3. Виявлення факторів, які впливають на підприємство в умовах нестабільної та важкопрогнозованої ситуації та проблем, які виникли.

Апробація результатів магістерської кваліфікаційної роботи. Основні положення та результати магістерської кваліфікаційної роботи були викладені на X МІЖНАРОДНІЙ НАУКОВО-ПРАКТИЧНІЙ КОНФЕРЕНЦІЇ «ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ» 19-20 жовтня за участі у круглому столі «Український менеджмент під час військового стану: мотиви до ефективного управління»

Публікації. За темою магістерської кваліфікаційної роботи опубліковано статтю у журналі Економіка харчової промисловості у співавторстві із Козак К.Б. та Седіковою І.О.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків. Повний обсяг роботи складає 131 сторінка, 12 таблиць, 16 рисунків, 24 додатки. Список використаних джерел містить 52 найменування.