

Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра менеджменту і логістики



КОМПЛЕКСНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА:
Система управління розвитком персоналу як важливий
елемент менеджменту сучасного підприємства
Головний керівник – д.е.н., проф. Катерина КОЗАК

на тему: Управління системою внутрішнього розвитку персоналу

ШИФР КРБ. МІЛ.1.689-03.23.6

Здобувачка Діана КІПЕР

Керівник д.е.н., проф. Катерина КОЗАК

Кваліфікаційна робота допускається до захисту

Рішення кафедри від 17.05.2023р., протокол №15

Завідувач кафедри менеджменту і логістики _____ Ірина СЕДІКОВА

(підпис)

Одеса – 2023 р.

АНОТАЦІЯ

Актуальність теми. В останні десятиліття надшвидкими темпами відбуваються зміни в зовнішньому середовищі функціонування підприємств, установ та організацій. Для швидкої адаптації до мінливих умов конкурентного оточення та сьогодишньої готовності до завтрашніх змін підприємства повинні слідувати не стільки за рівнем відповідності матеріальних активів вимогам НТП, скільки за станом та зміною нематеріальних активів. Серед них важливе місце належить інтелектуальному та соціальному капіталу, носієм яких є персонал організації. Саме працівники організації, їх професійно-кваліфікаційний рівень, відданість організації, уміння використовувати знання на практиці не просто для виконання поставлених завдань, а й для генерування нових прогресивних ідей, способів удосконалення власної діяльності стають все більш вагомим чинником конкурентоспроможності організації. Відбувається постійне зростання вимог до професійної підготовки працівників, їх професійно-кваліфікаційного рівня, рівня прояву їх компетенцій та загальної компетентності.

У першому розділі **«Теоретичні аспекти управління розвитком персоналу підприємства»** проаналізовано сутність поняття «розвиток персоналу», мету, завдання та значення для функціонування організації досліджено методичні підходи щодо оцінки ефективності функціонування системи управління розвитком персоналу, зроблено висновки.

У другому розділі **«Дослідження системи управління розвитком персоналу»**, надано характеристика Одеського національного технологічного університету і його діяльності, діяльність консалтингового центру ОНТУ, проаналізовано стан корпоративної культури як ефективного інструменту в системі внутрішнього розвитку персоналу, зроблено висновки.

У третьому розділі **«Удосконалення системи управління розвитком корпоративної культури»** запропоновано механізми управління розвитком

корпоративної культури, розрахована економічна ефективність управління розвитком корпоративної культури. Зроблено загальні висновки.

Кваліфікаційна робота бакалавра містить 74 сторінки, 28 таблиць, 20 рисунків. Перелік посилань нараховує 35 найменувань.

Ключові слова: управління, персонал, розвиток, корпоративна культура, освіта, університет.

ABSTRACT

Actuality of theme. In recent decades, there have been rapid changes in the external environment of the functioning of enterprises, institutions and organizations. In order to quickly adapt to the changing conditions of the competitive environment and today's readiness for tomorrow's changes, enterprises should monitor not so much the level of compliance of tangible assets with the requirements of NTP, but the state and change of intangible assets. Among them, an important place belongs to intellectual and social capital, the carrier of which is the personnel of the organization. It is the employees of the organization, their professional qualification level, dedication to the organization, and the ability to use knowledge in practice not just to fulfill the assigned tasks, but also to generate new progressive ideas, ways of improving one's own activities, which are becoming an increasingly important factor in the competitiveness of the organization. There is a constant increase in the requirements for the professional training of employees, their professional qualification level, the level of manifestation of their competences and general competence.

In the first chapter "Theoretical aspects of the management of personnel development of the enterprise" the essence of the concept of "personnel development", its purpose, tasks and significance for the functioning of the organization was analyzed, methodical approaches to the evaluation of the effectiveness of the personnel development management system were investigated, and conclusions were drawn.

In the second chapter "Research of the personnel development management system", the characteristics of the Odessa National Technological University and its activities, the ONTU consulting center are provided, the state of corporate culture as an effective tool in the system of internal personnel development is analyzed, conclusions are drawn

In the third chapter, "Improving the management system for the development of corporate culture", mechanisms for managing the development of corporate culture are proposed, and the economic efficiency of managing the development of corporate culture is calculated. General conclusions are made.

The bachelor's thesis contains 71 pages, 28 tables, 20 figures. The list of links includes 35 titles.

Keywords: management, personnel, development, corporate culture, education, university.

ЗМІСТ	Стор
ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	11
1.1. Розвиток персоналу: сутність поняття, мета, завдання та значення для функціонування організації	
1.2. Методичні підходи щодо оцінки ефективності функціонування системи управління розвитком персоналу	23
Висновки за розділом 1	27
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ	29
2.1. Характеристика Одеського національного технологічного університету і його діяльності	
2.2. Характеристика консалтингового центру ОНТУ	44
2.3. Корпоративна культура як ефективний інструмент в системі внутрішнього розвитку персоналу	52
Висновки за розділом 2	59
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ВНУТРІШНЬОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ	61
3.1. Пропозиції та обґрунтування напрямів внутрішнього розвитку персоналу	61
3.2. Прогнозування очікуваних результатів після запровадження заходів по удосконаленню управління системою внутрішнього розвитку персоналу	65
Висновки до розділу 3	67
ВИСНОВКИ	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	70

ВСТУП

Актуальність теми. В останні десятиліття над швидкими темпами відбуваються зміни в зовнішньому середовищі функціонування підприємств, установ та організацій. Для швидкої адаптації до мінливих умов конкурентного оточення та сьогоденної готовності до завтрашніх змін підприємства повинні слідкувати не стільки за рівнем відповідності матеріальних активів вимогам НТП, скільки за станом та зміною нематеріальних активів. Серед них важливе місце належить інтелектуальному та соціальному капіталу, носієм яких є персонал організації. Саме працівники організації, їх професійно-кваліфікаційний рівень, відданість організації, уміння використовувати знання на практиці не просто для виконання поставлених завдань, а й для генерування нових прогресивних ідей, способів удосконалення власної діяльності стають все більш вагомим чинником конкурентоспроможності організації. Відбувається постійне зростання вимог до професійної підготовки працівників, їх професійно-кваліфікаційного рівня, рівня прояву їх компетенцій та загальної компетентності. Пов'язано це з тим, що якісні й кількісні характеристики персоналу визначають можливість реалізації стратегії розвитку, структурної перебудови, розширення виробництва, підвищення якості продукції й продуктивності праці. Все це можливе за умови розробки й реалізації заходів, що дозволяють збільшити кадровий потенціал компанії. Важливу роль у даному контексті відіграє підготовка фахівців, здатних на практиці формувати та реалізовувати заходи, спрямовані на забезпечення безперервного розвитку працівників організації.

Ступінь дослідження проблеми. Аналіз сучасних досліджень свідчить про зростання уваги як зарубіжних, так і вітчизняних учених до проблеми професійного розвитку персоналу. Так, зарубіжні вчені-економісти розглядають це питання в межах стратегічного управління людськими ресурсами (М. Армстронг, Н. Емерсон, М. Хансен), у зв'язку зі змінами та

інноваціями в організаціях (Р. Дафт, П. Друкер, П. Сенге), аналізуючи різні теорії та сучасні підходи до управління персоналом (Д. Грейсон, К. О'Делл, К. Джеральд).

Метою роботи є нашого дослідження є аналіз теоретико-методичних аспектів професійного розвитку персоналу, виокремлення та характеристика складових розвитку персоналу. Досягнення поставленої мети дослідження зумовило вирішення ряду завдань.

- проаналізувати теоретичні аспекти управління розвитком персоналу підприємства;
- дослідити методичні підходи щодо оцінки ефективності функціонування системи управління розвитком персоналу;
- надати характеристику Одеського національного технологічного університету і його діяльності;
- дослідити вплив корпоративної культури як ефективного інструменту в системі внутрішнього розвитку персоналу;
- механізми управління розвитком корпоративної культури;
- розрахувати економічну ефективність управління розвитком корпоративної культури.

У процесі дослідження було **використано метод** аналізу літературних джерел та узагальнення отриманої інформації, методи дедукції та індукції під час викладу результатів.

Об'єктом дослідження є процес управління системою внутрішнього розвитку персоналом.

Предметом дослідження є теоретичні, практичні аспекти та інструменти управління системою внутрішнього розвитку персоналу.

Інформаційно-нормативною базою складають Теоретичною і методичною основою виконаного дослідження є загальнонаукові положення та закони функціонування ринкової економіки, наукові праці класиків економічної теорії, менеджменту та публікації провідних вчених і фахівців з проблем управління та розвитком персоналу.

Інформаційну базу дослідження склали офіційні статистичні матеріали Держкомстату України, інформаційні ресурси мережі INTERNET, літературні джерела і публікації.

ВИСНОВКИ

Результатом проведеного дослідження є теоретичне узагальнення та вирішення науково-практичного завдання – вдосконалення системи управління розвитком персоналу. Отримані результати дозволяють зробити висновки, про ефективність роботи системи розвитку персоналу. Проведення аналізу теоретичних аспектів управління розвитком персоналу показало, що у світовому розвитку, одним з ключових факторів що приводить компанію до успіху є людські ресурси.

Кожна компанія може купити нове обладнання для виготовлення продукції, але чи саме ця компанія стане лідером на конкурентному ринку залежить від людських ресурсі, які постійно забезпечують безперервну роботу кожного підприємства та компанії. Були розглянуті основні поняття сутності управління розвитком персоналу підприємства. Також ми визначили, що розвиток персоналу є одним з найважливіших чинників у системі управління персоналом.

Сучасний ринок з його технічними, технологічними і економічними новаціями потребує постійного перенавчання частини робітників з метою досягнення більшого прибутку для фірми.

Для покращення системи розвитку персоналу було запропоновано створити он-лайн платформу «Evolve people», яка дозволить:

1. Створювати і імпортувати навчальний контент;
2. Дистанційно керувати процесом навчання;
3. Використовувати підготовлені інструменти комунікацій;
4. Формувати і розвивати базу знань;
5. Об'єктивно оцінювати персонал за результатами навчання.

Витрати на створення даної платформи будуть становити 31000 грн. Термін окупності буде 7 місяців, річний економічний ефект становитиме 13550 грн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Збрицька Г. О. Управління розвитком персоналу: Навч. посіб. Одеса: Атлант, 2013. 427 с
2. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навч. посіб. Київ: Кондор-2017. 296 с.
3. Кузьмінський А.І., Омеляненко В.Л. Педагогіка: Підручник. К.: Знання, 2017. 447 с.
URL: http://pidruchniki.ws/pedagogika/z_rozvitok_formuvannya_osobistosti
4. Закон України «Про професійний розвиток працівників» № 4312-17 від 12.01.2012 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
5. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: Навчально-методичний посібник. Одеса: Пальміра, 2016. 260 с.
6. Thomas N. Garavan, Pat Costine, and Noreen Heraty (1995). "Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues". Training and Development in Ireland. Cengage Learning EMEA.
7. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2012. 351 с.
8. Данюк В. М. Менеджмент персоналу. К.: КНЕУ, 2014. 398 с.
9. Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності. Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. Тернопіль: Економічна думка, 2014. Вип. 9. С. 15–19.
10. Синенко Н. Організація професійного навчання кадрів на виробництві. Довідник кадровика, 2014. № 1. С. 47–50
11. Розвиток персоналу. Український мобільний банк знань URL: <http://www.probusiness.in.ua/>
12. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади: Навч. посіб. / За заг. ред. Н.Р. Нижник, В.М. Олуйка. Львів: Вид. Нац-го університету "Львівська політехніка", 2021. 352 с.

13. «ISO 9001:2000 «Системи управління якістю. Основні положення та словник. Вимоги» URL: <http://staratel.com/iso/ISO9000/Doc/index.html>
14. Parry, S.B. (1996). The quest for competencies: competency studies can help you make HR decision, but the results are only as good as the study. Training, 48-56.
15. Boyatzis, R.E. The competent manager: a model for effective performance. New York: Wiley. (1982)
16. Roberts G. Recruitment and Seletion : A Competency Approach London: Institute of Personnel and Development, 2017. 371 p.
17. Нагара М. Б. Оцінка компетентності працівників як пріоритетний напрямок управління людськими ресурсами на засадах коучингу. URL: http://library.kpi.kharkov.ua/Vestnik/2010_7/statti/Nagara.pdf
18. Бала О. Про рейтингування корпоративної культури машинобудівних підприємств. Вісник ТНЕУ. 2018. №2. с. 90-97.
19. Башук Т. О. Доцільність формування корпоративної культури на підприємстві. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2019. № 2. С. 179-184.
20. Головкова Л. С. Особливості формування та розвитку корпоративних структур в економіці України. Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. 2019. № 7. С. 60-68.
21. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Київ. обл. орг т-ва «Знання України». 2021. 254 с.
22. Захарчин Г.М Концептуально-ідеологічні підходи до управління персоналом у транснаціональних корпораціях. Зб. наук. праць «Економіка, менеджмент, підприємництво», № 22 (11)/2012. В-во СНУ ім. В. Даля. уганськ, 2017. С.101–108.
23. Захарчин Г. М. Роль організаційної культури в управлінні знаннями. Вісн. Терноп. нац. економ. ун-ту. Вип. 1. ернопіль:ТНЕУ, 2019. С.111-116.
24. Іванов Ю. Б. Управління конкурентоспроможністю підприємства. Х.: ВД «ІНЖЕК», 2022. 319 с.

25. Ілляшенко С. М. Засади організаційно-економічного механізму управління розвитком корпоративних культур підприємства. Ефективна економіка. 2016. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>

26. Ілляшенко С. М. Сутність, структура і методичні основи оцінки інтелектуального капіталу підприємства. Економіка України. 2018. №11. С.16–26.

27. Офіційний сайт ОНТУ. URL: https://ontu.edu.ua/download/pubinfo/zvit_rector/zvit_rector_2022.pdf

28. Офіційний сайт ОНТУ. URL: https://ontu.edu.ua/consulting_center

29. Назарова Г.В. Шляхи удосконалення професійного розвитку персоналу підприємства. Вісн. соц.-економ. дослід. наук. праць ОДЕУ. 2018. №32. с. 288-293.

30. Овчаренко М. І. Аналіз існуючих методів діагностики корпоративної культури. Маркетинг інновацій і інновації у маркетингу: зб. тез доп. V міжнар. наук.-практ. конф. м. Суми. Суми : ТОВ «ТД «Папірус», 2018. С. 152–154.

31. Парсяк В. Н. Корпоративна культура закладів вищої освіти: сутність та складові. Актуальні проблеми економіки. 2019. № 2. с. 97-104.

32. Проблеми управління інноваційним розвитком підприємств у транзитивній економіці : Моног. / За заг. ред. д.е.н., проф. С. М. Ілляшенка. Суми: ВТД „Університетська книга”, 2014. 582 с.

33. Семикіна М. В. Управління інноваційним процесом підприємства на засадах формування позитивної корпоративної культури. Проблеми економіки та управління. Вісн. нац. ун-ту «Львівська політехніка». 2017. № 579. С.549-554.

34. Слабко Я. Я. Соціальне дослідження рівня організаційної культури промислових підприємств Придніпровського регіону. Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. Міжвуз. зб. наук. праць. 2017. № 44. С. 256-262.