# ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Вищого навчального закладу

Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

08 липня 2016 року №152-Н

Форма № П-4.04

# ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІЛКИ

# «ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»

Інститут бізнесу та сучасних технологій

Форма навчання денна

Кафедра управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

**Допускається до захисту**

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.А. Костишина

(підпис, ініціали та прізвище)

«\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 р.

**ДИПЛОМНА РОБОТА**

на тему:

***"Напрями удосконалення управління професійним розвитком персоналу"(за матеріалами ПАТ «Миргородський хлібозавод»)***

зі спеціальності 051 «Економіка»

освітня програма "Управління персоналом та економіка праці"

ступеня магістр

Виконавець роботи Глушич Роман Анатолійович

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Науковий керівник к.е.н., доцент Степанова Лариса Валентинівна

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛТАВА – 2020**

**ЗМІСТ**

|  |  |
| --- | --- |
| Вступ  Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА  1.1. Сутність та завдання розвитку персоналу підприємства  1.2. Складові системи професійного розвитку персоналу підприємства  1.3. Методичні підходи до формування системи професійного розвитку персоналу підприємства  РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПАТ «МИРГОРОДСЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД»  2.1. Економічна характеристика господарської діяльності  2.2. Оцінка стану та ефективності використання персоналу підприємства  2.3. Аналіз системи професійного розвитку персоналу  Розділ 3. Формування напрямів управління професійним розвитком персоналу ПАТ «МИРГОРОДСЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД»  3.1. Стратегічні напрями удосконалення системи розвитку персоналу підприємства  3.2. Напрями удосконалення системи професійного розвитку персоналу за рахунок підвищення мотивації працівників  ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ  СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ  ДОДАТКИ | 3  5  5  14  37  49  49    68  76  90  90  96  105  111  118 |

**ВСТУП**

У сучасних умовах господарювання, коли промислові підприємства потребують інноваційних підходів до виробництва продукції, прогресивних змін у технологіях, роль працівників підвищується, оскільки саме вони стають рушійною силою успішного економічного розвитку.

Персонал підприємства є сукупністю працівників з певними професійно-кваліфікаційними характеристиками, навичками й знаннями, які постійно вимагають поновлення й удосконалення з метою ефективного розвитку підприємства. Працівники, не здатні до розвитку, з одного боку стають неконкурентоспроможними на ринку праці, а підприємство втрачає кошти, що інвестуються у розвиток. Такий стан потребує комплексних підходів з боку роботодавців і найманих працівників до професійного розвитку персоналу, що обумовлює актуальність обраної теми дипломної роботи.

Метою дипломної роботи є удосконалення системи професійного розвитку персоналу на промисловому підприємстві.

Виходячи з мети дипломної роботи необхідно вирішити низку завдань:

визначити сутність, завдання та складові системи професійного розвитку персоналу підприємства;

окреслити методичні підходи до формування системи професійного розвитку персоналу підприємства;

дати економічну характеристику господарської діяльності ПАТ «Миргородський хлібозавод»

оцінити показники стану та ефективності використання персоналу;

провести аналіз системи професійного розвитку персоналу підприємства;

визначити стратегічні напрями удосконалення системи розвитку персоналу підприємства;

запропонувати заходи з удосконалення управління мотивацією до розвитку працівників.

Об’єктом дослідження є господарська діяльність та система професійного розвитку персоналу підприємства.

Суб’єктом дослідження є публічне акціонерне товариство "Миргородський хлібозавод".

Теоретичною та методологічною основою для виконання дипломної роботи є фундаментальні принципи системного підходу, методи аналізу та синтезу, індукції і дедукції, відповідні положення економічної теорії щодо вивчення економічних процесів, наукові праці провідних українських і зарубіжних вчених.

Інформаційною основою дослідження слугували: Господарський кодекс України, що встановлює відповідно до Конституції України правові основи господарської діяльності; сучасні науково-методичні джерела та публікації в періодичних виданнях; дані бухгалтерської та статистичної звітності ПАТ «Миргородський хлібозавод» за 2017–2019 роки.

Галуззю застосування результатів дослідження є хлібопекарська галузь, а практичні рекомендації щодо удосконалення системи розвитку персоналу підприємства можуть застосовуватися й на інших підприємствах, що функціонують на ринку товарів і послуг України.

Загальний обсяг роботи 119 сторінок, вона складається зі вступу, трьох розділів, висновків, пропозицій і додатків. Дипломна робота містить 36 таблиць та 19 малюнків. Список використаних джерел містить 77 наукових розробок вітчизняних та зарубіжних учених, законодавчо-нормативних документів.

**Розділ 1**

**Теоретико-методичні основи розвитку персоналу підприємства**

**1.1. Сутність і завдання розвитку персоналу підприємства**

У сучасних умовах розвитку суспільства та національної економіки, коли науково-технічний прогрес та інформаційні технології все швидше змінюються, до професійного розвитку персоналу висуваються нові, більш жорсткі вимоги. Підприємства в таких умовах потребують уважного аналізу діючих систем розвитку та розроблення нових заходів щодо їх оптимізації.

Н. Том під системою розвитку персоналу розуміє цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив’язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даного підприємства у відповідності із завданнями розвитку самого підприємства і потенціалом та нахилами співробітників [10]. В свою чергу, Марра Р. і Шмидт Г. розглядають розвиток персоналу, як навчання і підвищення кваліфікації персоналу [11]. Хоча таке розуміння дещо звужує "системне" розуміння розвитку персоналу, але не заперечувало думку Н. Тома.

Більш ширше розглядають це поняття російські вчені, зокрема, А. Я. Кібанов. На їх думку розвиток персоналу – це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом організації у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації. Ці заходи охоплюють питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантну посаду, поточної періодичної оцінки кадрів, планування ділової кар’єри та службово-професійного просування кадрів, робота з кадровим резервом [13].

Таким чином, розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами з оцінювання кадрів з метою здійснення виробничої адаптації і атестації персоналу, планування трудової кар’єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо.

**1.2. Складові системи професійного розвитку персоналу підприємства**

Система професійного розвитку персоналу складається з таких елементів: професійної орієнтації, адаптації в колективі, оцінки виробничої діяльності, системи винагород, професійної підготовки і навчання, просування по службі.

Процес навчання людини протікає усе її свідоме життя. Первинне навчання здійснюється в школах, коледжах, ПТУ. Вторинне навчання проходить у ВЗО і на факультетах підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, в навчальних центрах, спеціально організованих курсах і семінарах, в організаціях і тощо.

Метою навчання є здобуття освіти. Освіта – процес і результат засвоєння систематизованих знань, умінь, навичок і способів поведінки, необхідних для підготовки людини до життя і праці. Рівень освіти обумовлюється вимогами виробництва, науково-технічним і культурним рівнем, а також громадськими стосунками. Освіта ділиться на загальну і професійну. Освіта повинна здійснюватися безперервно.

Професійне навчання персоналу здійснюється за допомогою його навчання в організації [59].

Навчання персоналу – основний шлях здобуття професійної освіти. Це цілеспрямовано організований, планомірно і систематично здійснюваний процес опанування знань, умінь, навичок і способів спілкування під керівництвом досвідчених викладачів, наставників, фахівців, керівників.

Вітчизняний і закордонний досвід виробив три концепції навчання кваліфікованих кадрів.

**1.3. Методичні підходи до формування системи професійного розвитку персоналу підприємства**

Формування системи професійного розвитку персоналу передбачає визначення не тільки її складових, але й показників, що характеризують її комплексність та ефективність.

Оцінка економічної ефективності професійного навчання персоналу передбачає виділення наступних аспектів: особистісного, навчального закладу, підприємства та суспільного.

Особистісний аспект зводиться до методів економічної оцінки інвестування у людський капітал. Як правило, дослідники ефективності в сфері людського капіталу звертаються до техніки аналізу "витрати – вигоди" (cost-benefit analysis) [61, с. 80]. Аналіз за цим методом ділиться на три етапи:

ідентифікація вигод (зисків) та їх вартісна оцінка з урахуванням фактору часу;

ідентифікація витрат та їх вартісна оцінка також здійснюються з врахуванням фактору часу;

завершальним етапом аналізу "витрати – вигоди" є порівняння величини вигод з величиною витрат.

**РОЗДІЛ 2**

**ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПАТ "МИРГОРОДСЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД"**

**2.1. Економічна характеристика господарської діяльності**

Публічне акціонерне товариство "Миргородський хлібозавод" засноване шляхом перетворення структурного підрозділу державного виробничо-торговельного підприємства "Полтавахліб" – Миргородський хлібозавод, у відкрите акціонерне товариство. Підприємство розташоване у м. Миргород за адресою вул. Гоголя, 169.

Метою діяльності товариства є:

* об’єднання майнових, виробничих, фінансових та комерційних зусиль у відповідності і на умовах, визначених діючим законодавством та Статутом для задоволення попиту споживачів у продукції, роботах, послугах і на цій основі одержання прибутку та збільшення доходів акціонерів;
* сприяння розвитку господарських товариств та підприємств хлібобулочних виробів;
* поліпшення матеріального добробуту членів акціонерного товариства, забезпечення соціального захисту їх прав та законних інтересів.

Основним предметом діяльності Товариства є: виробництво продукції хлібопекарної та кондитерської галузі, їх реалізація.

Обов’язковою умовою розвитку будь-якої галузі, у тому числі і хлібопечення є наявність та розвиток її матеріально-технічної бази. Матеріально-технічна база у хлібопеченні – сукупність засобів та предметів праці у натуральних та вартісних формах, що використовуються у виробничо-господарської діяльності для виробництва хлібобулочних та кондитерських виробів.

ПАТ "Миргородський хлібозавод" складається з таких структурних підрозділів:

* цех з виробництва хлібобулочних виробів;
* кондитерський цех;
* експедиція по відправці та зберіганню готової продукції;
* матеріальний склад;
* склад сировини;
* механічний цех по ремонту обладнання.

**Розділ 3**

**Формування напрямів управління професійним розвитком персоналу ПАТ «МИРГОРОДСЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД»**

**3.1. Стратегічні напрями удосконалення системи розвитку персоналу підприємства**

У сучасних умовах розвитку національної економіки підприємства опинилися перед дилемою: інвестувати кошти у нові технології чи в персонал. На нашу думку, слід оптимально розподіляти наявні ресурси. Але більш важливим ми вважаємо розроблення ефективної системи професійного розвитку персоналу, оскільки для опанування нових технологій необхідний працівник, який здатний і готовий навчатися.

Оскільки функціонування системи професійного розвитку персоналу буде мати специфічні риси на різних етапах життєвого циклу підприємства, у питаннях розробки орієнтиру підприємства за всіма сферами його діяльності потрібен зважений концептуальний підхід відповідно з яким і буде здійснюватися планування роботи на найближчі кілька років. Його результати – концепції та практичні рекомендації – повинні покласти основу вироблення і прийняття зважених і повномірних рішень у процесі реформ системи управління, запланованих на сучасному етапі розвитку виробничо-господарської діяльності підприємства.

Теоретично цілком коректно виділення окремих стадій в розвитку системи управління підприємством та розгляд їх у вигляді безперервного циклу щодо замкнутих фаз становлення і функціонування, перетворення і зміни типів організаційних структур, форм і методів регулювання. Даний процес виражається у боротьбі різних підходів і думок, ідей і концепцій «бажаного образу» системи управління, охоплює собою сферу теоретичного мислення та буденної свідомості.

**3.2. Напрями удосконалення системи професійного розвитку персоналу за рахунок підвищення мотивації працівників**

Важливою складовою подальшого економічного зростання є забезпечення ефективної роботи підприємств, особливо в аспекті впливу несприятливих факторів, таких як економічна і політична нестабільність, кризові явища, зниження ділової активності. Високий рівень конкуренції в ринкових умовах змушує підприємства докладати значних зусиль для підтримання власної конкурентоспроможності, одним із яких є утримання персоналу і підвищення рівня його мотивації.

Підприємства прагнуть досягнення високого рівня залученості персоналу, що виявляється у зміні його поведінки в процесі праці та позитивно відображається на економічних результатах діяльності підприємств. Одним із чинників, що впливає на рівень залученості працівників, є система розвитку персоналу, яка забезпечує працівникам розуміння власних професійних перспектив і кар’єрного зростання. З огляду на це, пошук напрямів вдосконалення управління розвитком персоналу з метою забезпечення високого рівня залученості на підприємствах України представляється актуальним.