

Вдосконалення управління персоналом підприємства

Підготував:

Студент заочного відділення

Плосков Богдан Сергійович

Науковий керівник:

Доцент. Могилевська Ольга Юріївна

Актуальність роботи

Система управління персоналом в Україні все ще нерозвинена і потребує ретельного вдосконалення та розвитку. Світовий досвід береться за основу кожної роботи. Тому тема шляхів вдосконалення управління персоналом та практичного застосування його сучасних форм у нашій країні є актуальною сьогодні. Успіх будь-якої компанії безпосередньо залежить від конкретних людей, їх знань, навичок, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми, чуйності до навчання. Для того щоб компанія працювала ефективно, необхідно правильно організувати роботу працівників, постійно контролюючи діяльність працівників, використовуючи різні методи управління персоналом.

Мета роботи

Дослідити шляхи вдосконалення управління
персоналом на підприємстві

Об'єкт

Вдосконалення управління персоналом

Предмет

Теоретичні положення та прикладні аспекти
вдосконалення управління персоналом на підприємстві.

Завдання для досягнення поставленої мети

- розглянути сутність та основні підходи до вдосконалення системи управління персоналом;
- виявити та охарактеризувати фактори ефективного розвитку працівників на підприємстві;
- розкрити методологічні принципи формування системи управління розвитком персоналу на підприємстві;
- діагностувати систему управління персоналом компанії; - визначити основні проблеми в системі розвитку персоналу;
- обґрунтувати напрямок вдосконалення системи розвитку персоналу на підприємстві;
- оцінити ефективність запропонованих заходів.

Інформаційна основа дослідження.

У своїй роботі я використав наукові статті, публікація відомих економістів. Книги українських та зарубіжних вчених. Авторів, які публікують своїй праці в інтернет та економічних джерелах.

Основна мета управління персоналом:

- підготовка висококваліфікованих кадрів, відповідальних за цю справу, сучасного економічного мислення та формування почуття професійної гордості;
 - забезпечення соціальної ефективності колективу.

Управління персоналом як цілісна система виконує такі функції:

- організаційний - планування потреб та ресурсів забезпечення персоналом;
 - соціально-економічний - забезпечення сукупності умов та факторів, спрямованих на раціональну консолідацію та використання працівників;
 - репродуктивна - забезпечення розвитку працівників.

У сучасній економіці, яка характеризується невизначеністю, ризиком, динамізмом та зростаючою інтенсивністю конкуренції, стратегія управління персоналом стає однією з головних. Це означає, що працівники компанії стають основою для забезпечення конкурентоспроможності компаній та передумовою формування успішного управління в сучасних вимогах щодо забезпечення розвитку компаній. Основним завданням управління бізнесом у сучасній ситуації є вибір адекватних антикризових стратегій розвитку. Провідна позиція серед фірми та функціональних стратегій компанії належить кадровим стратегіям, які спрямовані на підвищення конкурентних позицій компанії та окремих її підрозділів. Основною метою стратегічного управління персоналом компанії є формування людських ресурсів та системи управління персоналом, що забезпечить підприємству стабільні ринкові позиції, економічну стабільність та стратегічний розвиток.

Стратегічне управління персоналом - це сукупність принципів, механізмів, методів і форм впливу на створення, розвиток і використання працівників компанії, які реалізуються як ряд взаємозалежних напрямків та видів діяльності. У цьому контексті виявляється, що управління персоналом є водночас організаційною системою, процесом і структурою. Управління персоналом в структурі сучасного управління має особливе значення, це одна з найважливіших функціональних сфер в організації, яка може забезпечити багаторазове підвищення ефективності її роботи.

ПАТ "Київська поліграфічна фабрика" Зоря "- одна з провідних компаній у галузі поліграфії та має сучасну виробничу базу для створення високоякісної упаковки, реклами та етикеток. Місія ПАТ "Київська поліграфічна фабрика" Зоря "полягає в тому, щоб повністю задовольнити споживчий попит у галузі пластикових виробів та поліграфічної продукції. Головною метою компанії є постійне поліпшення якості товарів та послуг для задоволення потреб споживачів, як у галузі поліграфії, так і у сфері ідентифікації тварин.

Організаційна структура ПАТ "Київська друкарня" Зоря - це система органів управління та структурних підрозділів компанії, яка містить найменування органів управління та структурних підрозділів, відображає розподіл повноважень між структурними підрозділами та їх підпорядкування та дозволяє оптимізувати рішення -процес виготовлення. Організаційна структура ПАТ "Київська друкарня" Зоря досить обширна та багаторівнева. Є чимало департаментів, які перебувають за межами цих департаментів і підпорядковуються безпосередньо генеральному директору.

Тому організаційна культура ПАТ "Київська поліграфічна фабрика" Зоря "характеризується сильним домінуванням ієрархічного типу культури. ПАТ "Київська поліграфічна фабрика" Зоря " можна охарактеризувати як формалізовані та структуровані робочі місця, а робота працівників регулюється формалізованими процедурами. Керівники пишаються тим, що є раціональними координаторами та організаторами. Надзвичайно важливо підтримувати циклічність компанії, безперервність роботи з постачальниками. Місце роботи характеризується великою формалізацією та структурою. Процедури регулюють діяльність працівників.

Суть системи управління персоналом ПАТ "Київська поліграфічна фабрика" Зоря полягає у роботі з працівниками відповідно до концепції розвитку поліграфічної компанії, спрямованої на залучення висококваліфікованих працівників, постійне підвищення їх професійної кваліфікації та створення привабливих умов праці для забезпечення конкурентоспроможності, стабільності та надійності

У структурі службовців переважає робочий та управлінський персонал, що зумовлено особливостями поліграфічної діяльності компанії. Як видно з таблиці, найбільшу частку в структурі працівників на професійній основі мали працюючі працівники (в межах 75,38-75,82%), у 2018 році частка цієї групи трудових ресурсів становить 75,82%. У 2014 році допоміжний персонал компанії становив 7,7% (7 осіб).

Механізм мотивації працівників - це сукупність організаційних, економічних, логістичних та соціально-психологічних інструментів та методів, що спонукають до виконання завдань, поставлених менеджерами компанії. Рушійною силою мотиваційного механізму є особистісні подразники. В основі механізму мотивації лежать характеристики працівників, їх потреби, інтереси, установки та цінності. Він враховує традиції, історичний досвід, зовнішні фактори, що впливають на компанію, а отже, на її працівників.

Модель управління механізмом стимулювання - це цілісна система внутрішніх мотивів та зовнішніх стимулів для працівників, використання яких дає змогу виявити внутрішні резерви сталого розвитку компанії .

Механізм мотивації працівників фокусується на задоволеності роботою, починаючи від вдосконалення робочих місць, автоматизації їх, розширення сфери діяльності, розподілу та співпраці робочих місць і закінчуючи оцінкою якості та кількості зусиль працівників, мотивацією їх за допомогою різних типів конкретних і нематеріальних мотиваторів . Уміння використовувати різні підходи до механізмів мотивації працівників безпосередньо пов'язане з їх саморозвитком.

У дипломній роботі зроблено теоретичне обґрунтування та запропоновано рішення щодо актуальної проблеми, що стосується стратегічного управління розвитку персоналом як однієї з умов управління розвитком компанії.

. Пропонується проводити атестацію персоналу частинами (електронне тестування, співбесіда з керівником "Київська поліграфічна фабрика" Зоря ") з метою збалансування об'єктивності та суб'єктивності думок. Питання електронного тестування працівників повинно включати опитування щодо якості робочого процесу; питання спеціалізації; аналітичні питання щодо забезпечення відповідних ресурсів працівником; пропозиції співробітників. Ці групи запитань допоможуть проаналізувати не лише кваліфікацію працівника, а й виявити можливі причини неефективної роботи та шляхи вирішення проблем.

Дякую за увагу!!!