

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ПУЛЮЯ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ
КАФЕДРА ЕКОНОМІЧНОЇ КІБЕРНЕТИКИ

ВАШКЕБА СТЕПАН ОЛЕКСІЙОВИЧ

УДК 338.1

**МОДЕЛЮВАННЯ СТРУКТУРИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ (НА ПРИКЛАДІ
ВИНОГРАДІВСЬКОГО БУДИНКУ ІНТЕРНАТУ №3)**

Спеціальність 051 – економіка

Автореферат

дипломної роботи на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Тернопіль

2018

Роботу виконано на кафедрі економічної кібернетики Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя Міністерства освіти і науки України

Керівник роботи: кандидат економічних наук, професор кафедри економічної кібернетики
Бакушевич Іванна Всеволодівна
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Рецензент: кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та фінансів
Крамар Ірина Юріївна
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Захист відбудеться 27 грудня 2018 р. о 10-00 годині на засіданні екзаменаційної комісії № 56 у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя за адресою: 46001, м. Тернопіль, вул. Танцорова 2, навчальний корпус № 5, ауд. 9.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми роботи: Розвиток сучасних установ та організацій неможливо забезпечити без створення необхідних умов розвитку їх персоналу, оскільки саме персонал, на думку сучасних економістів, вважається найбільш інвестиційно-привабливим ресурсом. Тенденції розвитку сучасного світу в контексті його інформатизації, вимагають створення та розробки комплексних стратегій розвитку усіх підсистем, що забезпечують його життєздатність. До елементів, які утворюють структуру таких підсистем, відносять суб'єкти господарювання, установи та різноманітні організації.

Розвиток персоналу необхідно синхронізувати з науково-технічним прогресом, а це вимагає у свою чергу систематичного набуття нових знань і навичок, необхідних для виконання того чи іншого виду робіт. Відповідно координація розвитку працівників установ та організацій, повинна бути вміло скерована на досягнення кінцевої мети діяльності, яка полягає у підвищенні ефективності функціонування різноманітних економічних суб'єктів, організацій та установ.

Динаміка розвитку суспільства та зростаючі вимоги до рівня вмінь та навичок працівників вимагають нових методичних підходів щодо забезпечення управління розвитком персоналу.

Мета роботи: за результатами проведених теоретичних досліджень сучасних методів управління персоналом, існуючих математичних моделей управління та аналізу структури управління персоналом установ та організацій, розробити стратегію розвитку персоналу зв використанням математичного апарату та запропонувати програму комплексної оцінки якісних та кількісних показників розвитку персоналу.

З метою досягнення поставленої мети в дипломній магістерській роботі вирішені наступні завдання:

- розкрито теоретико-методологічні засади управління персоналом в контексті його професійного розвитку;
- охарактеризовано математичні моделі, які використовуються в управлінському процесі;
- виявлено складові стратегії розвитку персоналу з досліджень сучасних основ менеджменту;
- за допомогою математичного моделювання розроблено стратегію розвитку персоналу Виноградівського будинку інтернату №3;
- розроблено стохастичну модель прогнозованої чисельності персоналу установи;
- проведено організаційно-економічне обґрунтування розробки системи управління розвитку персоналу Виноградівського будинку інтернату №3.

Об'єктом дослідження є система управління розвитком персоналу.

Предметом дослідження є системно-методологічні підходи управлінських процесів забезпечення розвитку персоналу установ.

Методи дослідження: структурно-логічний аналіз; методи економічного аналізу; статистичні методи, методи математичного моделювання.

Джерела дослідження: монографії, посібники, періодичні видання, наукові

статі з дослідження управління та розвитку персоналу установ.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробленій математичній моделі структури розвитку персоналу та система оціночних показників з врахуванням специфіки роботи Виноградівського будинку інтернату №3.

Практичне значення одержаних результатів. Розроблена стратегія розвитку персоналу та система показників його оцінки може бути рекомендована до впровадження у Виноградівському будинку інтернаті №3.

Апробація результатів магістерської. Окремі результати роботи доповідались на VII Міжнародній науково-технічній конференції молодих учених та студентів «Актуальні задачі сучасних технологій» 28-29 листопада 2018 року.

Структура роботи: Магістерська робота складається з вступу, шести розділів, висновків, переліку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи 114 сторінок комп'ютерного тексту, вона містить 19 рисунків, 13 таблиць, додатки на 8 сторінках. В ній використано 33 літературних джерела.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі розкрита актуальність теми магістерської роботи, встановлено мету та завдання, об'єкт та предмет, методи та інформаційну базу дослідження.

У розділі «Теоретико-методологічні засади управління персоналом» проведено теоретичні дослідження існуючих систем управління персоналом на вітчизняних підприємствах та установах, охарактеризовано математичні методи та моделі, що використовуються в управлінській діяльності та виділені базові складові стратегії розвитку персоналу.

У розділі «Аналіз системи управління персоналом Виноградівського дитячого будинку-інтернату №3» проведено ґрунтовний аналіз системи управління персоналом Виноградівського дитячого будинку-інтернату №3. Під час аналізу організаційної структури та основних напрямків діяльності Виноградівського дитячого будинку-інтернату, велику увагу приділено опису особливостей функціонування закладу з метою виявлення шляхів покращення його функціонування. Відповідно, для формулювання задачі подальшого моделювання було проаналізовано механізм діагностики персоналу установи, проведено оцінку й аналіз професійно-кваліфікаційних якостей працівників Виноградівського дитячого будинку-інтернату та проведено планування і регулювання людських ресурсів закладу.

У розділі «Моделювання стратегії розвитку персоналу Виноградівського будинку інтернату» з використанням математичного апарату, розроблено стратегію розвитку персоналу Виноградівського будинку.

На підставі чіткого розмежування понять «управління персоналом» і «розвиток персоналу», що вдалось зробити за результатами опрацювання тематичної літератури, було запропоновано методологічний підхід оцінки розвитку персоналу. Запропонований підхід ґрунтується на розробці алгоритму системи оцінки показників розвитку персоналу та розробки математичної моделі формування стратегії розвитку персоналу Виноградівського будинку інтернату.

Розроблена модель яка враховує якісні та кількісні характеристики персоналу дає можливість створення стратегічних програм розвитку персоналу Виноградівського будинку інтернату №3, і саме для цієї установи в даному підрозділі магістерської роботи запропоновано стратегічну програму для агресивної стратегії розвитку персоналу Виноградівського будинку інтернату №3.

У розділі «Спеціальна частина» спрогнозовано необхідний обсяг персоналу Виноградівського будинку інтернату з використанням стохастичного методу розрахунку, враховано дані за попередній період і припускаємо, що потреба в майбутньому буде розвиватися за аналогічною залежністю (як прийнято говорити, тренд залежності збережеться). Як правило, для розрахунків використовують такі чинники, які не потребують складних математичних дій, але дають цілком прийнятний результат. Розрахунок проводили з використанням регресійного аналізу, а з метою реалізації обчислень даної моделі була розроблена програма в середовищі Delphi.

У розділі «Організаційно-економічне обґрунтування розробки системи управління розвитку персоналу» для Виноградівського будинку інтернату №3 проведено обґрунтування розробки системи управління розвитком персоналу. З цією метою було відібрано найвагоміші показники якості управління персоналом для стратегічних професій для умов установи, а саме для вихователів першої та другої категорій. Збалансована система показників передбачає створення об'єктивної системи преміювання в залежності від досягнення індивідуальних результатів трудової діяльності працівників.

Отримані показники якості управління персоналом слід враховувати в збалансованій системі показників стратегічних професій, впровадження якої створить передумови щодо досягнення високої якості трудової діяльності Виноградівського будинку інтернату №3.

У розділі «Охорона праці та безпека в надзвичайних ситуаціях» розглянуті питання охорони праці та безпеки у надзвичайних ситуаціях. Зокрема охарактеризовано національні нормативні документи щодо охорони праці, розкрито процедури організації та проведення рятувальних та інших невідкладних робіт на об'єктах економіки в осередках ураження та організації цивільного захисту на об'єкті торгівлі, банківській установі, суб'єкті господарювання.

Висновки

Необхідність забезпечення розвитку установ та організацій з огляду на вимоги часу, вимагає систематичного розвитку персоналу. Однак, діагностика цього процесу доволі складна, оскільки деякі характеристики персоналу важко оцінити кількісно. Відповідно в роботі розроблена стратегія розвитку персоналу Виноградівського будинку інтернату №3 та запропонована система оцінки кількісних та якісних характеристик персоналу з розробкою відповідної програми.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ РОБОТИ

Щур І.І., Вашкеба С.О. Ризики впровадження інноваційного продукту / І.І.Щур, С.О.Вашкеба // Тези доповідей VII Міжнародної науково-технічної

конференції молодих учених та студентів «Актуальні задачі сучасних технологій». – Тернопіль, ТНТУ, 2018. – С. 258.

АНОТАЦІЯ

Вашкеба С.О. Моделювання структури розвитку персоналу (на прикладі Виноградівського будинку інтернату №3). – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістр за напрямом підготовки 051 «Економіка» - Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя. – Тернопіль. 2018.

Магістерську роботу виконано на 114 аркушах, містить 19 рисунків, 13 таблиць, додатки на 8 сторінках. В ній використано 33 літературних джерела, а саме: монографії, статті, посібники з досліджуваної теми.

Об'єкт дослідження – система управління розвитком персоналу.

Предмет дослідження – системно-методологічні підходи управлінських процесів забезпечення розвитку персоналу установ.

Методи дослідження: структурно-логічний аналіз; методи економічного аналізу; статистичні методи, методи математичного моделювання.

В першому розділі розкрито теоретико-методологічні засади управління персоналом. В другому розділі проведено аналіз системи управління персоналом Виноградівського дитячого будинку-інтернату. В третьому розділі роботи змодельовано стратегію розвитку персоналу Виноградівського будинку інтернату. В спеціальній частині проведено прогнозування чисельності персоналу установи. В п'ятому розділі проведено організаційно-економічне обґрунтування розробки системи управління розвитком персоналу. В шостому розділі розглянуті питання охорони праці та безпеки у надзвичайних ситуаціях.

Ключові слова: управління, менеджмент, розвиток персоналу, моделювання, обґрунтування.

ABSTRACTS

Vashkeba S.O. Modeling the structure of personnel development (on the example of Vinogradiv boarding house number 3). - The manuscript.

Study on obtaining an educational qualification level Master's degree in the field of preparation 051 "Economics" - Ternopil National Technical University named after Ivan Puluj. - Ternopil. 2018

Master's thesis is completed on 114 sheets, contains 19 rites, 13 tables, 8 pages attachments. It used 33 literary sources, namely: monographs, articles, manuals on the subject.

Object of research - system for managing personnel development.

Subject of research - systematic and methodological approaches of managerial processes to ensure the development of staff institutions.

Methods of research: structural-logical analysis; methods of economic analysis; statistical methods, methods of mathematical modeling.

In the first section the theoretical and methodological principles of management of personnel are revealed. In the second section, an analysis of the management system of the

staff of the Vynohradiv boarding-school for children was carried out. The third section of the paper proposes a strategy for the development of the staff of the Vynohradiv boarding house. In the special part the forecast of the number of staff of the institution was conducted. In the fifth section, the organizational and economic substantiation of the development of the personnel management system management system is conducted. The sixth section deals with occupational safety and emergency situations.

Key words: management, management, personnel development, modeling, substantiation.