Міністерство освіти і науки України

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

ШНАЙДЕР ЛІЛІЯ МИКОЛЇВНА

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ: АТ «ОПЕРАТОР ГАЗОРОЗПОДІЛЬНОЇ СИСТЕМИ «ІВАНО-ФРАНКІВСЬКГАЗ»»

071 «Менеджмент організацій та адміністрування»

Автореферат

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Івано-Франківськ – 2023 р.

Дипломна робота виконана в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника

Науковий керівник к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту і маркетингу, Михайлів Галина Василівна

Рецензент: к.е.н., доцент, доцент кафедри теоретичної і прикладної економіки, Ємець Ольга Іванівна

Захист відбудеться «22» Червня 2023 р.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(підпис) (ім’я та прізвище)

**ЗМІСТ**

[**ВСТУП** 3](#_Toc136337078)

[**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ** 6](#_Toc136337079)

**[1.1.](#_Toc136337080)****[Сутність системи управління людськими ресурсами на підприємстві](#_Toc136337080)** [6](#_Toc136337080)

[**1.2.** **Моделі управління людськими ресурсами** 13](#_Toc136337081)

[**1.3.** **Поняття та методика ефективності управління людськими ресурсами** 19](#_Toc136337082)

[**Висновки до розділу 1** 23](#_Toc136337083)

[**РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА АТ «ІВАНО-ФРАНКІВСЬКГАЗ»** 25](#_Toc136337084)

**[2.1.](#_Toc136337085)****[Загальна характеристика діяльності підприємства АТ «Івано-Франківськгаз»](#_Toc136337085)** [25](#_Toc136337085)

[**2.2.** **Аналіз існуючої системи кадрового аудиту людськими ресурсами АТ «Івано-Франківськгаз»** 28](#_Toc136337086)

[**2.3.** **Контролінг управління людськими ресурсами на АТ «Івано- Франківськгаз»** 37](#_Toc136337087)

**[Висновки до розділу 2](#_Toc136337088)** [46](#_Toc136337088)

[**РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА АТ «ІВАНО-ФРАНКІВСЬКГАЗ»** 49](#_Toc136337089)

**[3.1.](#_Toc136337090)****[Основні шляхи формування ефективного управління людськими ресурсами](#_Toc136337090)** [49](#_Toc136337090)

[**3.2.** **Напрями удосконалення системи управління людських ресурсів.** 53](#_Toc136337091)

[**3.3.** **Розробка рекомендацій щодо удосконалення управління людських ресурсів на підприємстві** 56](#_Toc136337092)

[**Висновки до розділу 3** 61](#_Toc136337093)

[**ВИСНОВОК** 63](#_Toc136337094)

[**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ** 67](#_Toc136337095)

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми** полягає у тому, що управління людськими ресурсами є одним з найважливіших аспектів успішної діяльності будь-якої організації. Ефективність роботи підприємства визначається великою мірою компетентністю та мотивацією його працівників. У зв'язку з цим важливо досліджувати та аналізувати систему управління людськими ресурсами в конкретній організації.

**Мета дослідження –** проаналізувати ефективність системи управління людськими ресурсами АТ «Івано-Франківськгаз» та розробка рекомендацій щодо її поліпшення.Результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення практики управління людськими ресурсами в АТ «Івано-Франківськгаз» та інших подібних корпоративних організаціях.

У результаті дослідження має бути проведений аналіз розвитку людськими ресурсами організації та ефективності його діяльності, що в подальшому призведе до розробки рекомендацій щодо вдосконалення управління людськими ресурсами та забезпечення стабільної роботи АТ «Івано-Франківськгаз».

Методи дослідження включають аналіз документів, статистичні методи, опитування співробітників, інтерв'ю з менеджерами та експертами з управління людськими ресурсами.

**Об’єктом** дослідження є АТ «Івано-Франківськгаз», одна з провідних газовидобувних компаній України, що забезпечує функціонування газопостачання області. Зростання та ефективність організації залежать від мотивації та професійного розвитку співробітників, що є одним із основних напрямів управління людськими ресурсами.

Для досягнення поставлених завдань дослідження пропонуються наступні **завдання**:

1. Проаналізувати теоретичні аспекти управління людськими ресурсами та їх вплив на діяльність компанії.
2. Дослідити систему управління людськими ресурсами АТ «Івано-Франківськгаз» та оцінити її ефективність.
3. Проаналізувати кадровий аудит управління людськими ресурсами та виявити проблемні місця.
4. Пропозиції щодо вдосконалення системи управління людськими ресурсами на АТ «Івано-Франківськгаз».

Методологічна база дослідження включала в себе законодавчо-нормативні документи, які регулюють сферу управління людськими ресурсами, а також методи наукового пізнання. Для отримання достовірних результатів дослідження були використані наукові публікації, аналітичні звіти, статистичні дані, інтерв'ю з експертами, а також методи аналізу, порівняння, узагальнення та системного підходу. Законодавчі норми та методи наукового пізнання визначили теоретичну та практичну основу дослідження, що забезпечило його наукову обґрунтованість та достовірність.

Теоретична база дослідження бакалаврської роботи була побудована на основі високоякісних наукових джерел і робіт вчених з області управління людськими ресурсами. Дослідник вивчав та аналізував наукові статті, монографії, книги, дисертації та інші публікації провідних вчених і фахівців з даної галузі. Це дозволило засновнику роботи ознайомитися з актуальними теоретичними концепціями, моделями, теоріями та методами управління людськими ресурсами. Використання робіт вчених дало можливість розширити розуміння предметної області, врахувати досвід і підходи відомих дослідників та науковців, а також підтвердити або розвинути вже існуючі теоретичні концепції. Теоретична база стала фундаментом для подальшого аналізу, порівняння та вироблення висновків у рамках роботи.

Інформаційно-аналітична база бакалаврської роботи була побудована на основі різноманітних джерел і матеріалів, що були зібрані та використані в процесі дослідження. Для отримання достовірної і актуальної інформації користувалась такими джерелами: наукові статті та публікації, монографії та книги, законодавчі та нормативні документи, електронні ресурси та бази даних, архівні та статистичні дані.

Практичне значення проведеного в бакалаврській роботі дослідження полягає у такому: внесення практичного внеску, підтвердження актуальності, посилення обґрунтованості рішень.

Щодо апробації результатів роботи, цей етап включає такі дії:

1. Представлення на конференціях: Результати дослідження можуть бути представлені на наукових конференціях, де автор отримує фідбек, порівняння своїх результатів з іншими дослідженнями та обмінення думками з колегами.
2. Застосування у практиці: Рекомендації та висновки, отримані в результаті дослідження, можуть бути апробовані на практиці в організації. Це може дозволити оцінити їхню ефективність та внести відповідні корективи.
3. Опублікування в наукових журналах: Результати дослідження можуть бути опубліковані у наукових журналах, що дозволяє іншим науковцям ознайомитися з дослідженням та використовувати його результати у своїй роботі.

Бакалаврська робота складається з таких розділів: вступ, 3 розділи (загальний обсяг - 68 сторінок), і висновок. У роботі використано 7 таблиць, 3 рисунки та 17 літературних джерел.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

**У розділі 1 «теоретичні аспекти управління людськими ресурсами»** описується, що управління людськими ресурсами є невід’ємною частиною успішного функціонування будь-якої організації. Ефективне управління персоналом передбачає не тільки планування, набір і утримання кваліфікованого персоналу, а й впровадження ефективної системи мотивації співробітників, яка допоможе підвищити їх продуктивність і залученість.

Щоб досягти успіху в управлінні людськими ресурсами, також необхідно забезпечити системний, соціологічний, психологічний та економічний підхід до управління персоналом, оскільки це дозволяє більш цілісно підходити до вирішення проблем і забезпечує ефективність управління.

**У розділі 2 «організація системи управління людськими ресурсами на АТ «Івано-Франківськгаз»** аналізується що АТ «Івано-Франківськгаз» є стабільним підприємством, яке успішно працює на ринку газопостачання. Компанія займає значну частку ринку і є одним з провідних гравців галузі. Крім того, компанії активно впроваджують інноваційні технології та практики для підтримки своєї конкурентоспроможності.

 Аналіз системи управління персоналом АТ «Івано-Франківськгаз» показав, що підприємство має добре розвинену систему управління людськими ресурсами, але все ще потребує певного вдосконалення.

**У розділі 3 «Шляхи удосконалення управління людських ресурсів на АТ «Івано-Франківськгаз»** досліджено**,** що ефективне управління людськими ресурсами є важливим фактором успіху будь-якої компанії. Для досягнення цієї мети необхідно впроваджувати різні стратегії та практики управління персоналом, такі як підвищення кваліфікації працівників, розробка системи оцінки працівників, впровадження системи мотивації, покращення системи залучення та підбору персоналу та інше.

**ВИСНОВКИ**

Теоретичні аспекти управління людськими ресурсами є дуже важливими для будь-якої організації. Відповідно до теорій, успішні організації повинні розробляти та впроваджувати ефективні стратегії управління людськими ресурсами, щоб забезпечити успіх на ринку та досягти мети. Ключовими елементами управління людськими ресурсами є розробка та реалізація стратегії, рекрутинг та відбір персоналу, оцінка та управління продуктивністю працівників, створення системи мотивації, підвищення кваліфікації працівників та багато іншого.

АТ «Івано-Франківськгаз» є стабільним та успішним підприємством у галузі газопостачання, яке займає значну частку ринку та активно впроваджує інноваційні технології та практики для забезпечення своєї конкурентоспроможності. Крім того, компанія має розвинену систему управління персоналом, але для підвищення ефективності її функціонування рекомендується впровадження новітніх технологій та практик у цій сфері, таких як онлайн-платформи для комунікації між співробітниками та системи навчання та електронного контролю.

Аналіз системи управління людськими ресурсами АТ «Івано-Франківськгаз» показав, що компанія має розвинену систему, але є певні сфери, які потребують вдосконалення, зокрема, рекомендується розробити стратегію управління талантами та налагодити систему розподілу відповідальності на рівні керівництва. Також важливо розвивати корпоративну культуру та формувати командний дух у компанії.

Отже, з метою підвищення ефективності управління персоналом на АТ «Оператор газорозподільної системи «Івано-Франківськгаз» можна запропонувати ряд заходів: розробити єдину методику та стандарт аудиту персоналу, залучати до проведення аудиту кваліфікованих фахівців у сфері управління персоналом, збільшувати рівень залучення працівників до управлінських процесів, підвищувати рівень комунікації між різними рівнями управ ління, вдосконалювати процес навчання та розвитку персоналу, залучати співробітників до участі в процесі прийняття рішень та визначенні стратегій розвитку компанії, а також встановлювати механізми стимулювання працівників та забезпечення їх мотивації.

Отже, розвиток ефективної системи управління персоналом на АТ «Оператор газорозподільної системи «Івано-Франківськгаз» є ключовим фактором для забезпечення успішної роботи компанії та досягнення поставлених цілей. Інвестування у розвиток людських ресурсів є необхідною умовою для забезпечення сталого розвитку компанії та її конкурентоспроможності на ринку.

# **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Бойко, Л. І. (2016). Управління людськими ресурсами в сучасних умовах. Економічний простір, (116), 36-42..
2. Вересюк, Т. В. (2017). Механізм управління персоналом на підприємствах в умовах глобалізації економіки. Економіка та держава, 11, 73-77.
3. Дробот, І. О. (2018). Теоретичні засади управління людськими ресурсами на підприємстві. Економічні науки, (5-1), 26-30.
4. РГК Івано-Франківськгаз [електронний ресурс] – режим доступу до ресурсу: <https://if.dsoua.com/ua/>
5. Роббінс, С. П., Декенс, Т. А., & Куллер, М. (2006). Управління людськими ресурсами.
6. Наконечна, І. А., & Мельник, О. В. (2016). Системний підхід до управління людськими ресурсами підприємства. Економіка. Фінанси. Право, (8), 92-95