

ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ПЕТРА МОГИЛИ

МІНСЬКА КАТЕРИНА ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 0005.95/.96:664.6](477.73-21)(043.3)

**ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
В ІНТЕГРОВАНІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ
НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ
(на прикладі ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1»)**

АВТОРЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи на здобуття другого (магістерського) рівня
вищої освіти за освітньо-професійною програмою
«Якість, стандартизація та сертифікація»
спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаїв – 2019

Дипломною роботою є рукопис.

Робота виконана в Чорноморському національному університеті імені Петра Могили Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат технічних наук, доцент
Щербак Юрій Георгійович,
Чорноморський національний університет
імені Петра Могили, доцент кафедри екології.

Захист магістерської роботи відбудеться 26 лютого 2019 року о 10 годині на засіданні державної атестаційної комісії Чорноморського національного університету імені Петра Могили за адресою: м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10, кафедра екології.

З роботою можна ознайомитися у бібліотеці Чорноморського національного університету імені Петра Могили за адресою: м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність. Хлібобулочні вироби є важливим продуктом харчування для більшості населення України. Потреба у них притаманна людям будь-якого соціального статусу та за будь-якого рівня доходів. Останні впливають на розміри споживчого ринку хлібобулочних виробів, на переваги споживачів щодо певних сортів даної продукції. Хлібопекарська галузь покликана забезпечувати споживачів країни цими життєво значущими продуктами харчування в необхідних обсягах, асортименті та якості. Обсяг виробництва і реалізації продукції залежить від рівня технічної забезпеченості підприємства та інтенсивного використання обладнання, забезпеченості підприємства сировиною та її якості, наявності на підприємстві кваліфікованих кадрів та рівня організації праці. Усі ці фактори вивчаються в процесі аналізу, визначається їхній вплив на процес виробництва та результати господарської діяльності підприємства.

У ХХ ст. конкурентоспроможність організації забезпечувалася технологією, у міру здешевлення і більшої доступності якої реальним фактором конкурентоспроможності для роботодавців ставали люди, їхній досвід і цінності. Компанії та організації приходять до усвідомлення того, що пріоритетом у прийнятті стратегічних рішень стають люди і їхні професійні якості. Сьогодні, якщо керівництво організації хоче вижити в умовах зростаючих вимог до якості, воно спирається на потенціал колективу і людей, які його складають. Отже, в основі досягнення конкурентної переваги в мінливого зовнішнього середовища лежить особисте і колективна творчість.

Мета дослідження, дослідження значимості людських ресурсів у менеджменті якості та безпечності харчових продуктів для досягнення максимальної ефективності діяльності підприємств харчової промисловості.

У процесі дослідження було поставлено наступні *завдання* :

- проаналізувати нормативно-технічне забезпечення в управлінні людськими ресурсами за міжнародними стандартами;
- показати відмінність між поняттям «персонал» і «людські ресурси» у системі менеджменту якості ;
- проаналізувати нормативно-технічне забезпечення хлібопекарської галузі;

- проаналізувати систему управління людськими ресурсами за системою управління безпечністю харчових продуктів на ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1»;
- проаналізувати програму-передумову СУБ-ПП.7.2-07 «Підбір та навчання персоналу»;
- надати пропозиції щодо оптимізації управління людськими ресурсами на підприємстві ТОВ «Миколаївський хлібзавод №1».

Об'єктом дослідження. Людські ресурси як найважливіший елемент виробничого процесу на підприємстві.

Предмет дослідження. Управління людськими ресурсами на підприємствах хлібопекарської галузі для ефективного функціонування системи управління якістю

Матеріали дослідження: матеріали досліджень вчених, які займаються проблемами управління людськими ресурсами, управлінням якістю та безпечністю харчових продуктів. Порушену наукову проблематику досліджували такі відомі вчені, як Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, В. І. Крамаренко, Г. В. Щокін та інші. Використано результати впровадження системи управління безпечністю харчових продуктів за вимогами стандарту ДСТУ ISO 22000:2007, на підприємстві ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1»

Інформаційну базу дослідження становили нормативно-правова база країни зокрема закон України про безпечність та якість харчових продуктів, нормативно-технічна документація хлібопекарської промисловості, стандарти серії ISO 9000.

Методи дослідження: ологічною основою наукової роботи є діалектичний метод, який використовується для обґрунтування причинно-наслідкових зв'язків, процесів диференціації та інтеграції, для досягнення об'єктивності в оцінюванні дійсності. Н: емпіричний і теоретичний.

Наукова новизна полягає в тому, щоб по-новому поглянути на проблему результативності та ефективності управління персоналом, оскільки якість продукції в першу чергу залежить від діяльності персоналу, його професійних знань і умінь, відповідальності та мотивації до праці.

Практичне значення: висновки та пропозиції викладені в магістерській роботі, можуть бути використанні при впровадженні системи

управління людськими ресурсами на підприємствах хлібопекарної галузі на базі стандартів серії ISO 9000 та 10018.

Апробація результатів магістерської роботи. Матеріали роботи доповідалися та обговорювалися на наступних основних вітчизняних конференціях та наукових семінарах: Всеукраїнської Інтернет-конференції молодих вчених (17.04.-24.04.2017) «Радіаційна та екологічна безпека: ризики, стандарти, управління», Всеукраїнській науковій конференції «Могилянські читання» (14-18.11.2017), ЧНУ імені Петра Могили, Миколаїв.

Публікації. Матеріали дипломної роботи представлені в 3-х публікаціях, 2 з яких – у матеріалах конференцій та 1 стаття у збірці наукових праць.

Структура та обсяг магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, огляду літератури, матеріалів та методів дослідження, результатів власних досліджень та їх обговорення, висновків, списку використаної літератури та додатків. Загальний обсяг магістерської роботи – 95 сторінок, робота ілюстрована 1 таблицею та 8 рисунками. Бібліографія включає 30 джерел вітчизняної та іноземної літератури.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ЇХ ОБГОВОРЕННЯ

У розділі 1 “**Нормативно-технічне забезпечення управління людськими ресурсами**” проаналізовано вимоги міжнародних стандартів серії ISO 9000 та ISO 10000, та законодавчу базу України на основі Конституції України і Кодексу України про працю. Міжнародні стандарти ґрунтуються на стратегії процесного підходу для розвитку залучення персоналу та його компетентності на всіх рівнях організації.

Розглянуто відмінність між поняттям «персоналом» і «людські ресурси», яка полягає в тому, що до персоналу ми відносимо всіх працівників, які виконують виробничі та управлінські операції і зайняті перетворенням предметів праці з використанням засобів праці, а управління людськими ресурсами це цілеспрямована діяльність керівного складу підприємства, керівників і спеціалістів підрозділів системи управління, яка включає розробку концепції, стратегій кадрової політики, принципів і методів управління людськими ресурсами.

Визначено, використовуючи процесний підхід в управлінні людськими ресурсами опираючись на вимоги міжнародних стандартів можна підтримувати і постійно поліпшувати ефективні процеси і процедури, що стосуються набору та управління персоналом.

У розділі 2 “Загальні принципи управління персоналом на базі системи управління безпечністю харчових продуктів» на прикладі підприємства ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1» висвітлено аналіз нормативно-технічної бази харчової промисловості, в якій нормуються вимоги до якості та безпечністі харчових продуктів.

Визначено, на скільки відповідає система управління людськими ресурсами вимогам стандарту ДСТУ ISO 22000:2007 на підприємстві ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1». Результати свідчать про те що підприємство відповідає вимогам НАССР в повній мірі. На підприємстві створена з кваліфікованих працівників група безпечністі. Співробітники, які виконують роботи, що впливають та відповідають за якість та безпечністі харчових продуктів кваліфіковані та компетентні. Для цього на підприємстві розроблена програма-передумова СУБ-ПП.7.2-07 «Підбір та навчання персоналу». Керівником групи безпечністі харчових продуктів призначено спеціаліста з СУБХП. Керівник групи безпечністі харчових продуктів на підприємстві забезпечує повну відповідність СУБХП стандарту ДСТУ ISO 22000:2007.

Розглянуто цілі та політику підприємства ТОВ «Миколаївський хлібзавод №1» стосовно управління людськими ресурсами.

У розділі 3 “Програми управління персоналом в інтегрованій системі управління безпечністю харчових продуктів на ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1» проаналізовано програми-передумов СУБ-ПП.7.2-07 «Підбір та навчання персоналу» підприємства ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1», та визначено наслідки роботи некваліфікованого персоналу, розроблено пропозиції щодо покращення системи управління персоналом для ефективного функціонування людських ресурсів.

Програму-передумов СУБ-ПП.7.2-07 «Підбір та навчання персоналу» на підприємстві ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1» відповідає вимогам стандарту ДСТУ ISO 22000:2007. А саме підприємство визначає необхідний рівень компетентності для персоналу, чия діяльність впливає на безпечністі та якість харчових продуктів. На підприємстві

організуються навчання для забезпечення необхідного рівня компетентності персоналу. Персонал, який відповідає за моніторинг, коригування та коригувальні дії в межах системи управління безпечною харчових продуктів має належну підготовленість. Підприємство проводить роботу з персоналом, для забезпечення його обізнаності щодо доречності та важливості внеску своєї індивідуальної діяльності для безпечності харчових продуктів. Вимоги щодо результативного інформування зрозумілі всьому персоналу, чия діяльність впливає на безпечність харчових продуктів. На підприємстві ведуться відповідні протоколи щодо навчання та перевірки знань працюючих. Підбір персоналу наведено на рис. 1.

Підбір персоналу згідно з штатним розкладом
Подання заявки керівником підрозділу на вакантну посаду
Прямий пошук претендентів
Проведення співбесіди з: <ol style="list-style-type: none"> 1. Менеджером з персоналу. 2. Керівником структурного підрозділу. 3. Директором підприємства
Оформлення на документів для прийняття на посаду
Проходження медогляду
Проходження інструктажів з: <ul style="list-style-type: none"> - охорони праці. - техніки безпеки. - пожежної безпеки
Ознайомлення с політикою підприємства щодо безпечності та якості продукції.
Ознайомлення з загальними правилами гігієни на підприємстві
Ознайомлення з посадовими обов'язками керівником структурного підрозділу

Рис. 1. Схема прийому працівників на роботу

Наслідки для підприємства при роботі некваліфікованого персоналу зображено на рисунку 2.

Наслідки для підприємства при роботі некваліфікованого персоналу			
Випуск невідповідної продукції	Вихід із ладу технологічного обладнання	Порушення норм: - техніки безпеки - охорони праці - пожежної безпеки - санітарних норм	Випуск небезпечної продукції
Додаткові витрати, збільшення собівартості продукції, недоотримання прибутку власнику, втрата іміджу підприємства			

Рис. 2. Наслідки при роботі некваліфікованого персоналу

Дослідивши систему управління персоналом на підприємстві ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1», хочу надати такі пропозиції:

1. Для ефективного функціонування персоналу необхідно чітко сформулювати та обґрунтувати кадрову політику підприємства.

2. Оцінити вже існуючі людські ресурси, перевіривши відповідність компетенції персоналу до діяльності підприємства (тестуванням) та визначити на скільки персонал розуміє мету та цінності підприємства (анкетуванням).

3. Розробити програму забезпечення потреби в персоналі, знайти потенційні джерела людських ресурсів.

4. Розробити програму кадрового розвитку персоналу.

5. Розробити систему мотивації персоналу, яка буде складатися з двох основних блоків: матеріального й нематеріального стимулювання.

У розділі 4 “Аналіз організації охорони праці, техніки безпеки та цивільного захисту на хлібопекарських підприємствах” на базі підприємства ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1» розглянуто чи відповідає організації охорони праці вимогам діючого законодавства та розглянуто Положення о системі цивільного захисту

Система організації охорони праці на підприємстві відповідає вимогам законів та інших нормативно-правових актів з ОП. Охорона праці на підприємстві сприяє збереженню здоров'я працівників від шкідливих і небезпечних виробничих факторів. Працівники знають і

виконують вимоги нормативних актів про охорону праці. Підвищення рівня освіченості працівників з питань охорони праці залишається пріоритетним завданням підприємства.

На підприємстві прийняті усі заходи в системі цивільного захисту, щоб забезпечити працюючих і територію підприємства від надзвичайних ситуацій у мирний час та в особливий період.

ВИСНОВКИ

1. За результатами дослідження процесу управління людськими ресурсами на підприємствах харчової промисловості встановлено необхідність застосування процесного підходу в управлінні людськими ресурсами; визначено доцільність організації групи безпечності на підприємстві, яка відповідає за дотримання вимог і правил до системи управління безпечністю харчових продуктів. Отримані результати магістерської кваліфікаційної роботи сприяють розвитку комплексної проблеми покращення якості та безпечності продукції використовуючи процесний підхід в управлінні людськими ресурсами.

2. Досліджено необхідність регулярної перевірки відповідності досвідченості, кваліфікації, знань і навичок персоналу потребам організації. Подібний аналіз сприятиме встановленню цільових програм підготовки персоналу та впровадження ефективних процесів відбору та найму співробітників. Використовуючи процесний підхід в управлінні людськими ресурсами, опираючись на вимоги міжнародних стандартів можна підтримувати і постійно поліпшувати ефективні процеси і процедури, що стосуються набору та управління персоналом.

3. Підтверджуємо суттєву відмінність між поняттям «персонал» і «людські ресурси», яка полягає в тому, що до персоналу ми відносимо всіх працівників, які виконують виробничі та управлінські операції і зайняті перетворенням предметів праці з використанням засобів праці, а управління людськими ресурсами – це цілеспрямована діяльність керівного складу підприємства, керівників і спеціалістів підрозділів системи управління, яка включає розробку концепції, стратегій кадрової політики, принципів і методів управління людськими ресурсами. Це системний, планомірно організований вплив через мережу взаємопов'язаних організаційних, економічних і соціальних

заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку і використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства.

4. На підставі аналізу нормативно-технічного забезпечення хлібопекарської галузі визначено, що нормативна база хлібопекарної галузі хоча і дуже велика, але застаріла, тобто підприємствам доводиться застосовувати нормативну та технічну документацію розроблену ще за радянських часів.

5. На підставі дослідження системи управління людськими ресурсами за системою управління безпечністю харчових продуктів на підприємстві ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1» встановлено, що підприємство відповідає вимогам НАССР в цілому. На підприємстві створена з кваліфікованих працівників група безпечності. Співробітники, які виконують роботи, що впливають та відповідають за якість та безпечність харчових продуктів кваліфіковані та компетентні. Для цього на підприємстві введена програма-передумова СУБ-ПП.7.2-07 «Підбір та навчання персоналу». Керівником групи безпечності харчових продуктів призначено спеціаліста з СУБХП. Керівник групи безпечності харчових продуктів на підприємстві забезпечує повну відповідність СУБХП стандарту ДСТУ ISO 22000:2007.

6. На підставі аналізу програми-передумов СУБ-ПП.7.2-07 «Підбір та навчання персоналу» підприємства ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1» визначено, що розроблена програма відповідає вимогам стандарту ДСТУ ISO 22000:2007, а підприємство визначає необхідний рівень компетентності для персоналу, чия діяльність впливає на безпечність та якість харчових продуктів. На підприємстві організуються навчання для забезпечення необхідного рівня компетентності персоналу. Персонал, який відповідає за моніторинг, коригування та коригувальні дії в межах системи управління безпечністю харчових продуктів має належну підготовленість. Підприємство проводить роботу з персоналом, для забезпечення його обізнаності щодо доречності та важливості внеску своєї індивідуальної діяльності для безпечності харчових продуктів. Вимоги щодо результативного інформування зрозумілі всьому персоналу, чия діяльність впливає на безпечність харчових продуктів. На підприємстві ведуться відповідні протоколи щодо навчання та перевірки знань працюючих.

7. надати пропозиції щодо оптимізації управління людськими ресурсами на підприємстві ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1».

8. Пропозиції :

- для ефективного функціонування персоналу необхідно чітко сформулювати та обґрунтувати кадрову політику підприємства;

- оцінити вже існуючі людські ресурси, перевіривши відповідність компетенції персоналу до діяльності підприємства (тестуванням) та визначити на скільки персонал розуміє мету та цінності підприємства (анкетуванням);

- розробити програму забезпечення потреби в персоналі, знайти потенційні джерела людських ресурсів;

- розробити програму кадрового розвитку персоналу;

- розробити систему мотивації персоналу, яка буде складатися з двох основних блоків: матеріального й нематеріального стимулювання.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

1. Мінська К. В. «Впровадження системи управління якістю на підприємствах хлібопекарської галузі» / Томілін Ю. А., Григор'єва Л. І., Мінська К. В. // Наукові праці. Серія Техногенна безпека. – Вип. 306, Т. 318. – С. 74-82.

2. Всеукраїнської Інтернет-конференції молодих вчених (17.04.–24.04.2017) «Радіаційна та екологічна безпека: ризики, стандарти, управління», присвяченої вшануванню 31-ої річниці аварії на ЧАЕС.

3. Всеукраїнській науковій конференції «Могилянські читання», ЧНУ імені Петра Могили, Миколаїв.

АНОТАЦІЯ

Мінська К. В. «Елементи системи управління персоналом в інтегрованій системі управління на підприємствах хлібопекарської галузі (на прикладі ТОВ «Миколаївський хлібзавод № 1»). – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дипломна робота на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент», ОПП «Якість, стандартизація та сертифікація». – ЧНУ імені Петра Могили, Миколаїв, 2019.

Загальна дієвість системи управління якістю та її процесів залежить від залучення компетентного персоналу та від того, як його представлено та інтегровано в організації. Залучення персоналу є важливим для того, щоб система управління якістю організації досягала результатів, узгоджених з її стратегічними цілями та відповідали її цінностям.

Метою магістерської кваліфікаційної роботи є дослідження значимості людських ресурсів у менеджменті якості та безпечності харчових продуктів для досягнення максимальної ефективності діяльності підприємств харчової промисловості.

За вимогами міжнародних стандартів серії ISO 9000 необхідно, щоб персонал, залучений до робіт, що впливають на якість продукції, був компетентним відповідно до отриманої освіти, підготовкою, навичками і досвідом.

Завдяки тому, що фахівці Міжнародної організації зі стандартизації (International Organization for Standardization, ISO; ICO) завершили підготовку нової серії добровільних міжнародних стандартів ISO, всі організації, незалежно від сфери діяльності та розміру, зможуть створювати, підтримувати і постійно поліпшувати ефективні процеси і процедури, що стосуються набору та управління персоналом.

На даний час в Україні ще не має перекладу нових стандартів, тому основу системи управління персоналом поки що можна побудувати спираючись на вимоги стандартів серії ISO 9000 та ISO 10000.

За вимогами стандартів серії ISO 10000 в організації для забезпечення належного рівня компетентності персоналу, необхідно застосовувати процесний підхід до управління людськими ресурсами, який створить умови для своєчасного забезпечення якісних і кількісних потреб в людських ресурсах, прийнятих стратегій організації. Також необхідно регулярно перевіряти відповідність досвідченості, кваліфікації, знань і навичок персоналу потребам організації. Подібний аналіз сприятиме встановленню цільових програм підготовки персоналу та впровадження ефективних процесів відбору та найму співробітників.

На відміну від управління персоналом управління людськими ресурсами переорієнтовано з потреб працівників на потреби самої організації в робочій силі, і пріоритети кадрового менеджменту визначаються в першу чергу результатами функціонального аналізу наявних і проєктованих робочих місць, а не існуючим кадровим потенціалом організації.

Система управління людськими ресурсами націлена на підвищення ефективності праці шляхом забезпечення постійного професійного зростання працівників підприємства та поліпшення якості умов праці.

Ключові слова: управління людськими ресурсами, управління якістю, персонал, компетентність, кваліфікація.

SUMMARY

Minsky K. V. "Elements of the personnel management system in the interim management system at the enterprises of the bakery industry (for example, Ltd" Nikolaev Bread Factory № 1)". – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Diploma work on obtaining a second (master) level of higher education in specialty 073 "Management", OPP "Quality, standardization and certification". – ChNU named after Petro Mohyla, Nikolaev, 2019.

The overall effectiveness of the quality management system and its processes depends on the involvement of competent personnel and on how it is presented and integrated in the organization. The involvement of staff is important in order for an organization's quality management system to achieve results that are consistent with its strategic objectives and consistent with its values.

The purpose of master's qualification work is to study the importance of human resources in the management of quality and safety of food products to achieve the maximum efficiency of food industry enterprises.

In accordance with the requirements of the international standards of the ISO series 9000, it is necessary that the personnel involved in the work influencing the quality of the product are competent in accordance with the education, training, skills and experience received.

Due to the fact that the specialists of the International Organization for Standardization (ISO, ISO) have completed the preparation of a new series

of voluntary international ISO standards, all organizations, regardless of their scope and size, will be able to create, maintain and continuously improve effective processes and procedures, relating to recruitment and personnel management.

Currently, Ukraine does not yet have a translation of new standards, so the basis of the human resources management system can still be built on the basis of the requirements of the standards of the series ISO 9000 and ISO 10,000.

According to the standards of the ISO 10,000 series in the organization to ensure the appropriate level of staff competence, a process approach to human resources management that will create conditions for the timely provision of qualitative and quantitative human resource requirements and the organization's strategies will be required. It is also necessary to regularly check the relevance of the experience, qualifications, knowledge and skills of the staff to the needs of the organization. Such analysis will facilitate the establishment of targeted training programs for personnel and the implementation of effective selection and recruitment processes.

Unlike human resources management, human resources management is reoriented from the needs of employees to the needs of the organization itself in the workforce, and the priorities of personnel management are determined primarily by the results of functional analysis of existing and projected workplaces, rather than the existing staffing capacity of the organization.

The human resources management system is aimed at increasing the efficiency of labor by ensuring continuous professional growth of employees of the enterprise and improving the quality of working conditions.

Key words: human resources management, quality management, personnel, competence, qualification.

Підп. до друку 22.02.2019.
Формат 60×84¹/₁₆. Папір офсет.
Гарнітура «Times New Roman». Друк ризограф.
Тираж 5 пр. Зам. № 5674.

Видавець і виготовлювач: ЧНУ ім. Петра Могили.
54003, м. Миколаїв, вул. 68 Десантників, 10.
Тел.: 8 (0512) 50-03-32, 8 (0512) 76-55-81, e-mail: rector@chmnu.edu.ua.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6124 від 05.04.2018.

