

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом і економіки праці

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
**зі спеціальності 051 Економіка**  
(шифр та найменування спеціальності)

на тему: **Стратегія управління персоналом організації в умовах кризи**  
**(на прикладі ВАТ «Олимп-Круг»)**  
(назва теми)

**Виконавець:**  
студент ЦЗФН

Варлакова В.В.

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

**Науковий керівник:**

д.е.н., професор

(науковий ступінь, вчене звання)

Никифоренко В.Г.

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

### *Актуальність теми*

Важливою умовою здійснення економічних реформ в Україні є вдосконалення системи управління підприємств, впровадження сучасних досягнень менеджменту, одним із складових елементів якого є стратегічне управління людськими ресурсами. Необхідно відзначити, що питання теорії і методології розробки системи прийняття стратегічних управлінських рішень на підприємствах належать до таких, що недостатньо глибоко розроблені і висвітлені у вітчизняній економічній літературі.

Будь-яка стратегія підприємства направлена на підтримку його довгострокової конкурентної позиції, а оскільки персонал є головним елементом цієї соціальної системи, тому саме кадрова складова загальної стратегії розвитку підприємства набуває особливого значення.

На сьогодні особливої уваги потребує проблематика стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства, як основним елементом досягнення його довгострокової конкурентної позиції. Недостатність висвітлення даної проблеми покладена в основу дослідження виявлення передумов, тенденцій розвитку та формування підґрунтя для прийняття ефективних стратегічних управлінських рішень щодо розвитку кадрового потенціалу підприємства.

*Мета дослідження* визначення та обґрунтування пропозицій та рекомендацій щодо підвищення ефективності стратегії управління кадровим потенціалом організації.

### *Завдання дослідження:*

- описати систему управління персоналом на підприємстві; дослідити взаємозв'язок кадрової політики та корпоративної стратегії підприємства;
- проаналізувати існуючу стратегію управління персоналом на підприємстві;
- запропонувати рекомендації щодо удосконалення стратегії управління персоналом;
- обґрунтувати ефективність кадрової стратегії.

*Об'єкт дослідження* кадрова стратегія на підприємстві.

*Предмет дослідження* процес реалізації та корегування кадрової стратегії.

*Методи дослідження* аналіз, системний підхід, соціологічне дослідження і т. п. Крім того, були використані комп'ютерні програми Microsoft Office, Excel, Microsoft Word.

*Інформаційна база дослідження* наукові розробки вітчизняних та зарубіжних економістів у сферах управління персоналом підприємства, а також статистична інформація, економічні огляди і публічні звіти.

*Структура та обсяг роботи.* Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (32 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 90 сторінок. Основний зміст викладено на 84 сторінках. Робота містить 24 таблиці, 6 рисунків.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У першому розділі *«Теоретичні основи стратегічного управління персоналом організації»* розглянуто сутність системи управління персоналом сучасної організації, стратегічного управління організацією як вихідної передумови стратегічного управління її людськими ресурсами та види стратегій управління персоналом.

У другому розділі *«Аналіз існуючої стратегії управління персоналом на ВАТ «Олимп-Круг»»* проаналізовано ефективність системи управління персоналом на підприємстві та визначено напрями її коректування.

У третьому розділі *«Пропозиції щодо удосконалення стратегії управління персоналом ВАТ «Олимп-Круг»* запропоновано низку рекомендацій з коректування стратегії управління персоналом підприємства та конкретні пропозиції щодо удосконалення системи управління персоналом.

## **ВИСНОВКИ**

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

- система управління персоналом корпорації не відповідає сучасним вимогам ринкового середовища;
- не проводиться аналіз кадрового потенціалу, а також потреби у фахівцях відповідної кваліфікації;
- не розроблена система довгострокових цілей корпорації щодо управління персоналом;
- не ведеться робота із планування ділової кар'єри персоналу корпорації;
- не на достатньому рівні організована робота зі стимулювання персоналу (не передбачений соціальний пакет).

В зв'язку з виявленими проблемами в системі управління ВАТ «Олимп-Круг» доцільно цілеспрямовано провести організаційні зміни.

По-перше, з метою поліпшення всіх напрямків кадрової роботи компанії, а також здійснення її комплексно й системно, пропонується внести в штатний розклад фахівця по стратегічній роботі з персоналом. Так, як однією із задач кадрової роботи ВАТ «Олимп-Круг» є організація підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення росту кваліфікації робітників безпосередньо на виробництві та в навчальних закладах, вдосконалити систему планування кадрів та ввести ефективну систему управління персоналом підприємства для того, щоб зменшити плинність кадрів. Підприємство з цією метою повинне розвивати учбово-матеріальну базу, створювати учбові комбінати, курси та центри, школи по вивченню передових методів праці, створювати програми по удосконаленню умов праці.

Також, на думку автора, на підприємстві доцільно ввести систему оцінки трудового потенціалу як працівників, так і керівника та спеціалістів, бо оцінка діяльності персоналу є засобом вивчення його сильних і слабких сторін, а також основа для удосконалення індивідуальних трудових здібностей і підвищення кваліфікації.

Також необхідно:

1. Практикувати розробку кадрових програм розвитку персоналу корпорації з доведенням до працівників їх мети.
2. Розширити програму стажування й ротації кадрів.
3. Розробити програму роботи з перспективними фахівцями корпорації.
4. Розробити заходи щодо планування кар'єри персоналу корпорації.
5. Розширити моральне й матеріальне заохочення працівників (соціальний пакет).

### АНОТАЦІЯ

**Варлакова В.В. Стратегія управління персоналом організації в умовах кризи  
(на прикладі ВАТ «Олимп-Круг»)**

**Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності «051 Економіка» за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці».**

**Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2021.**

**У роботі розглядаються теоретичні основи стратегічного управління персоналом організації.**

**Проаналізовано** фінансово-господарську діяльність ВАТ «Олимп-Круг», структуру його персоналу та результати вивчення ефективності діючої системи управління відповідно до стратегії розвитку організації.

**Запропоновано** впровадження низки рекомендацій і пропозицій щодо коректування стратегії управління персоналом підприємства з розрахунком економічної ефективності.

**Ключові слова:** стратегічне управління, стратегія управління персоналом, економічна і соціальна ефективність.

### SUMMARY

**Varlakova V.V. The strategy of personnel management of the organization in a crisis (on the example of JSC "Olympus-Circle")**

**Qualification work for a bachelor's degree in "051 Economics" in the educational program "Personnel Management and Labor Economics".**

**Odessa National Economic University. - Odessa, 2021.**

**The paper considers the theoretical foundations** of strategic personnel management of the organization.

The financial and economic activity of OJSC "Olymp-Circle", the structure of its staff and the results of studying the effectiveness of the current management system in accordance with the development strategy of the organization are analyzed.

**The introduction** of a number of recommendations and proposals for adjusting the strategy of personnel management of the enterprise with the calculation of economic efficiency.

**Key words:** strategic management, personnel management strategy, economic and social efficiency.