

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

Кафедра Управління персоналом і економіки праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ кваліфікаційної роботи на
здобуття освітнього ступеня магістр
зі спеціальності 051 «Економіка»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою Управління персоналом сучасної організації
(назва освітньої програми)

на тему: **«Формування системи стратегічного управління персоналом
організації»**
(назва теми)

Виконавець:

Студент ЦЗФН

Ковалькова А.І.

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

Д.є.н., професор

(науковий ступінь, вчене звання)

Никифоренко В.Г.

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми Управління на засадах використання стратегічних підходів до людських ресурсів визнається однією з найбільш важливих сфер життя організації, здатним багаторазово підвищити її ефективність. Стратегічне управління персоналом сприяє формуванню конкурентоспроможного трудового потенціалу організації з урахуванням змін, які відбуваються й майбутніх у її зовнішньому й внутрішньому середовищі, що дозволяє організації виживати, розбудовуватися й досягати своїх цілей у довгостроковій перспективі.

Мета дослідження розробка рекомендацій щодо формування і заходів щодо реалізації обраної стратегії управління персоналом підприємства.

Завдання дослідження:

-описати теоретико-методологічні аспекти стратегічного управління персоналом;

-дослідити поточний стан функціонування підприємства у зовнішньому середовищі;

- проаналізувати ефективність діючої системи управління персоналом;

-запропонувати рекомендації щодо формування і розробки стратегії

управління персоналом;

- обґрунтувати заходи щодо впровадження системи стратегічного управління персоналом

Об'єкт дослідження система управління персоналом організації ПрАТ «Укрелеваторпром», яке спеціалізується на зберіганні, очищенні, сушінні та підробітку зернових і олійних культур

Предмет дослідження методи й способи стратегічної роботи з персоналом ЗАТ «Укрелеваторпром».

Методи дослідження порівняння, дедукція, індукція, аналіз, логічний підхід, класифікації, угруповання. Крім того, були використані комп'ютерні програми Microsoft Office, Excel, Microsoft Word.

Інформаційна база дослідження монографії й навчальні посібники, теоретичні знання й практичні вміння автора, отримані в ході навчання, дані статистичної звітності ПрАТ «Укрелеваторпром», а також особисті спостереження автора роботи.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (27 найменувань) та 23-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 109 сторінок. Основний зміст викладено на 83 сторінках. Робота містить 15 таблиць, 4 рисунки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретико-методичні основи стратегічного управління персоналом організації»* розглянуто сутність стратегічного управління персоналом підприємства, основні елементи стратегії управління персоналом, взаємозв'язок ділової стратегії із стратегією управління персоналом та методичні підходи до розробки стратегії управління персоналом.

У другому розділі *«Діагностика ефективності системи управління персоналом ПрАТ «Укрелеваторпром»* проаналізовано виробничо-господарську діяльність підприємства, ефективність діючої системи управління персоналом та передумови формування системи стратегічного управління.

У третьому розділі *«Формування стратегії управління персоналом і заходи щодо її реалізації»* запропоновано підходи до формування стратегії управління персоналом та розроблено рекомендації та заходи щодо проектування та впровадження системи стратегічного управління персоналом

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі: 1. Після визначення головної мети впровадження системи стратегічного управління персоналом, яку ми формуємо як своєчасне й достатнє забезпечення підприємства трудовим потенціалом високої якості, був

виокремлений перелік цілей управління персоналом ПрАТ «Укрелеваторпром» в умовах стратегічного, тактичного й оперативного управління, які має досягти дана система управління персоналом. 2. Відповідно було запропоновано наступні основні рекомендації:

- спроектувати організаційну й кадрову структури прийняття та виконання рішень, здійснення бізнес-процесів;
- розробити систему корпоративних стандартів, що описує правила, процедури дій і взаємодії персоналу в рамках бізнес-процесів;
- змодельовати зміст праці по посадових позиціях, потреби в необхідних компетенціях, уміннях, навичках, досвіді для одержання очікуваних результатів;
- спроектувати раціональну інфраструктуру й робочі місця під бізнес-процеси;
- організувати забезпечення робочих місць необхідними ресурсами для вирішення поставлених завдань;
- забезпечити необхідні й сприятливі умови для продуктивної праці;
- організувати добір і адаптацію персоналу, формування команди, корпоративної культури для реалізації місії й цілей;
- організувати систему розвитку персоналу, оволодіння передовими методами й прийомами праці, сертифікувати працівників під виконувани процесами;
- забезпечити продуктивність праці вище галузевого рівня;
- використовувати психологічні методи впливу на працівників для встановлення продуктивних відносин;
- організувати систему збору, обробки, впровадження інновацій;
- розробити систему оцінювання результатів праці (продуктивність, ефективність праці).

Анотація
кваліфікаційної роботи на здобуття освітнього ступеня магістра
Ковалькової А.І.
«Формування системи стратегічного управління персоналом
організації»
Одеський національний економічний університет
м. Одеса, 2018 рік

Кваліфікаційна робота складається з 3 розділів.

У роботі розглянуто сутність стратегічного управління персоналом підприємства, основні елементи стратегії управління персоналом, взаємозв'язок ділової стратегії із стратегією управління персоналом та методичні підходи до розробки стратегії управління персоналом.

Проведено аналіз виробничо-господарської діяльності підприємства, ефективності діючої системи управління персоналом та передумови формування системи стратегічного управління у ПрАТ «Укрелеваторпром».

На основі результатів проведеного аналізу запропоновано підходи до формування стратегії управління персоналом та розроблено рекомендації та заходи щодо проектування та впровадження системи стратегічного управління персоналом, серед основних з яких можна виокремити рекомендації щодо проектування організаційної й кадрової структури прийняття та виконання рішень, здійснення бізнес-процесів; розробки системи корпоративних стандартів, що описує правила, процедури дій і взаємодії персоналу в рамках бізнес-процесів; моделювання змісту праці по посадових позиціях, потреби в необхідних компетенціях, уміннях, навичках, досвіді для одержання очікуваних результатів; організація системи розвитку персоналу, оволодіння передовими методами й прийомами праці, сертифікація працівників під виконувани процеси та ін.

***Ключові слова:** система стратегічного управління персоналом, передумови формування стратегії.*

Summary
qualifying work for obtaining an educational master's degree
Kovalkova A.I.
"Formation of the system of strategic personnel management
organizations »
Odessa National University of Economics
Odessa, 2018

The qualifying work consists of 3 sections.

The article considers the essence of strategic management of the personnel of the enterprise, the main elements of the strategy of personnel management, the relationship of the business strategy with the strategy of personnel management and methodical approaches to the development of the strategy of personnel management.

The analysis of the production and economic activity of the enterprise, the effectiveness of the current system of personnel management and the prerequisites for the formation of the strategic management system at PJSC "Ukrelevatorprom" was conducted.

Based on the results of the analysis, approaches to the formation of the HR management strategy were proposed, and recommendations and measures were developed for the design and implementation of the system of strategic human resources management, among which the main ones can be distinguished as recommendations for the design of the organizational and personnel structure of the acceptance and execution of decisions, the implementation of business processes; the development of a corporate standards system that describes the rules, procedures, and interaction of personnel within business processes; modeling the content of work at positions, the need for the necessary competences, skills, skills, experience to obtain the expected results; organization of personnel development system, mastery of advanced methods and methods of work, certification of employees under ongoing processes, etc.

Key words: system of strategic management of personnel, preconditions for strategy formation.