

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Навчально - науковий інститут бізнесу і менеджменту

Кафедра організації виробництва, бізнесу та менеджменту

ПАДАЛКА Вадим Миколайович

УДК 342

**Реферат
кваліфікаційної (магістерської) роботи**

**СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У
ПУБЛІЧНИХ УСТАНОВАХ**

спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

(освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»)

Харків – 2019

Кваліфікаційна (магістерська) робота є рукописом.

Робота виконана в Харківському національному технічному університеті сільського господарства імені Петра Василенка Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник:

д.н.держ.упр., професор,
**Бакуменко Валерій
Данилович,**
Харківський національний
технічний університет
сільського господарства імені
Петра Василенка,
професор кафедри організації
виробництва, бізнесу та
менеджменту.

Захист відбудеться на засіданні екзаменаційної комісії у ХНТУСГ за адресою: 61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44, ауд. 105

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

Актуальність теми. Сучасні умови діяльності організацій соціокультурної сфери вимагають створення ефективної системи управління персоналом організації, розвитку її кадрового потенціалу. Управління персоналом відіграє важливу роль у розвитку суспільства, оскільки від правильного підходу до управління персоналом залежить управління організацією в цілому. За допомогою людських ресурсів керівники досягають поставлених цілей та завдань, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. У зв'язку з цим оволодіння основами організації процесу управління персоналом набуває особливої актуальності.

Актуальність теми обумовлена тим, що в цей час проблемою, що стоїть перед публічними установами, є створення ефективної стратегії управління персоналом, що відповідає вимогам сучасного менеджменту, власних ефективних систем навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації персоналу. Вибір теми роботи обумовлений складністю, багатоаспектністю і взаємозалежністю управлінських проблем, що визначають характер практичних перетворень у діяльності організацій, вимагає нових ідей і підходів, що розкривають шляхи підвищення ефективності управління персоналом на всіх рівнях: державному, регіональному й муніципальному. У цьому й полягає суспільне значення обраної теми дослідження.

Окремі теоретичні та практичні аспекти дослідження професійної та кваліфікаційної структури персоналу, а також процесів управління розглянуто у працях таких вітчизняних і зарубіжних учених: Синельник В. В., Кібанова А. Я., Маслов В. И., Дуракова І. Б., Базаров

Т. Ю, Армстронг М, Деслер Г. О. В. Крушельницька, В. Савченко, А. Стрикленд, С. Струмилін, А. Томпсон, Д. Хассі, та ін.

Метою досліджень дипломної роботи є теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо створення стратегії управління персоналом у публічних установах.

Для досягнення зазначеної мети поставлено та вирішено такі науково-практичні **завдання**:

- визначити теоретичні основи формування стратегії управління персоналом;
- розглянути цілі, завдання і принципи стратегічного управління персоналом в публічних установах;
- дослідити класифікацію стратегій управління персоналом;
- розглянути основні показники з персоналу на прикладі Мерэф'янської міської ради;
- проаналізувати кількісний та якісний склад персоналу бази дослідження;
- визначити чинники, які впливають на ефективність управління персоналом;
- проаналізувати вплив зовнішнього та внутрішнього середовища, та виявити ключові чинники;
- оцінити вплив керуючих чинників на стратегію управління персоналом;
- застосувати компетентнісний підхід до процесу формування стратегії управління персоналом;
- використати метод ієрархій при обранні стратегії управління персоналом бази дослідження.

Об'єктом дослідження є процес формування стратегії управління персоналом у публічних установах.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні засади та шляхи формування стратегії управління

персоналом , методи ієрархій для вибору стратегії управління персоналом.

Методика дослідження Дослідження виконувалось за допомогою таких методів: теоретичного узагальнення, системного аналізу – для обґрунтування актуальності проведених досліджень, постановки проблеми і вивчення об'єкта і предмета дослідження; аналізу ієрархій – для визначення кращої альтернативи; метод аналізу та синтезу – для виявлення чинників зовнішнього та внутрішнього середовища; графічний – для схематичного подання теоретичних і практичних положень дипломної роботи.

Інформаційною базою досліджень були методичні розробки вітчизняних та зарубіжних авторів, періодичні видання, статистичні щорічники, результати власних спостережень і обстеження діяльності публічної установи, ресурси мережі Internet, нормативно-законодавча база України, статистична звітність організації, періодичні видання.

Наукова новизна одержаних результатів проведено аналіз зовнішніх та внутрішніх чинників впливу на стратегію управління персоналом, що дозволить оптимізувати процес створення стратегії управління персоналом, впроваджено компетентнісний підхід у процес проведення професійної підготовки персоналу в державних органах, який дозволить розробити та застосувати на практиці моделі компетенції співробітників, їх підбір, оцінку та підготовку у відповідності з цими моделями, надано пропозиції щодо вибору стратегії за допомогою методу аналітичної ієрархії.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що основні його положення і рекомендації можуть бути використані в практичній діяльності Мерэф'янській міській раді.

Апробація результатів дослідження. Результати досліджень опубліковані у Матеріали Міжнародної науково-практичної «Управління розвитком соціально – економічних систем» (м. Харків, 8-9 листопада 2018р.), та в матеріалах II Всеукраїнської конференції «Актуальні питання сучасної економічної науки» м. Полтава, 2019р.

Структура та обсяг роботи. Дипломна магістерська робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій. Дипломна робота містить 101 сторінок, вона містить 13 таблиць, 8 рисунків, список використаних джерел з 66 найменування, 3 додатки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи розробки стратегії управління персоналом у публічних установах» розглянуто: сутність стратегії управління персоналом та її роль у стратегії організації; класифікація стратегій управління персоналом в організаціях; стратегія управління персоналом в публічних установах.

У другому розділі «Економічний аналіз та оцінка діяльності Мереф'янської міської ради» розглянуто: загальна характеристика Мереф'янської міської ради; аналіз основних показників з персоналу Мереф'янської міської ради; методичне забезпечення оцінювання чинників зовнішнього та внутрішнього середовища при управлінні персоналом.

У третьому розділі «Розробка рекомендацій щодо обрання стратегії управління персоналом» розглянуто: створення моделі професійної компетенції працівників публічних установ; формування стратегій управління персоналом в Мереф'янській міській рад; обґрунтування вибору стратегії розвитку персоналу в публічній установі.

ВИСНОВКИ

1. Персонал - це особливий інструмент ефективного і послідовного впровадження в життя внутрішньої і зовнішньої політики держави. Від професійної компетентності і ділової активності персоналу, їх здорового прагнення до самовдосконалення і службового зростання вирішальною мірою залежить динамізм розвитку країни.

2. Реалізація цілей і завдань стратегічного управління персоналом у публічних установах здійснюється через кадрову стратегію, що виражає курс роботи з персоналом, стратегію формування, розвитку та раціонального використання кадрів.

3. В Україні існує велика нормативно-правова база у сфері реалізації стратегії управління персоналом, але в сучасних умовах економічних та соціальних перетворень, досягнення економічного зростання та надання державою громадянам управлінських послуг на високому рівні, просування в напрямі європейської інтеграції вона потребує глобального оновлення та реформування.

4. Отже у першому розділі, можна сказати, опрацювання джерел із теми дослідження дало змогу виявити різноманітні аспекти формування стратегії управління персоналом, визначити головні принципи формування стратегії управління персоналом. Було розглянуто основні етапи створення стратегій. Також виділено головні засади компетентнісного підходу як керуючого у створенні стратегії.

5. Ознайомлення з основними класифікаціями стратегій управління персоналом дало можливість визначити які стратегії застосовуються при різних умовах.

6. Отже, за підсумками дослідження, проведеного у першому розділі, можна зазначити, що формування

стратегічного управління персоналом у публічних установах є необхідним. Управління фахівців таких установ є специфічним тому є необхідність використовувати компетентнісний підхід.

7. У другому розділі розглянуто правові та організаційні засади діяльності Мереф'янської міської ради. Означені предмет та мета діяльності, майно та кошти театру, особливості фінансово-господарської та соціальної діяльності, положення про програми розвитку регіону, доходні статті та видатки.

8. Зазначимо, що для формування стратегії є необхідним аналіз зовнішньої та внутрішньої середовища. А саме через виявлення впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища. Досліджуючи матрицю оцінки впливу чинників на процес формування стратегії управління персоналом необхідно звернути увагу на такі поля, як ВВ (високий вплив та висока вірогідність посилення впливу), ВС (високий вплив та середня вірогідність посилення впливу) та СВ (середній вплив та висока вірогідність посилення впливу), тому їх обов'язково треба врахувати при розробці програми розвитку персоналу. До таких чинників належать соціальні, соціально-психологічні, економічні, техніко-технологічні, фінансово-економічні, людські, інноваційно-технологічні. Також було проаналізовано показники з персоналу. Їх якісний та кількісний склад. Розглянуто структуру фонду оплати праці та фонду робочого часу.

9. Однак, проаналізувавши вплив чинників на діяльність Мереф'янської міської ради, виявлено досить нераціональний характер чинників, що впливають на стратегію управління.

10. У зв'язку з цим найбільш дієвим стимулом до розробки та впровадження стратегії управління

персоналом є розробка рекомендацій щодо обрання варіанту стратегії серед альтернатив.

11. У третьому розділі, на основі отриманих теоретичних знань та фактичного матеріалу щодо структури та основних засад діяльності Мереш'янської міської ради, проведено аналіз зовнішніх та внутрішніх чинників, що впливають на стратегічне управління персоналом, розроблено та надано практичні рекомендації з усунення виявлених недоліків та покращення системи управління персоналом.

12. У раді превалюють такі чинники як соціальні, економічні та техніко-технологічні. Важливість аналізу процесу управління полягає в тому, що він за своїми функціями є основою для встановлення обсягу роботи, визначення чисельності управлінських працівників, проектування структури апарату керування. Реалізація кожної з функцій управління театром як організацією містить у собі типові елементи управлінського циклу.

13. Оцінка впливу чинників показала, що існує кілька рекомендацій щодо створення ефективної стратегії управління персоналом. Тому було проведено метод аналітичної ієрархії для вибору альтернативи.

14. Внесено ряд пропозицій з вироблення та обрання стратегії управління персоналом, які дозволять досягти позитивних результатів: уточнення показників преміювання з метою досягнення певних результатів, скорочення періодичності атестації персоналу; поліпшення системи контролю за обліком робочого часу, для підвищення ефективності його використання; певні заходи зі стабілізації кадрового складу, інформування трудового колективу про стан справ у закладі, основні економічні показники, успіхи і прорахунки.

15. Таким чином, системний розгляд практики запровадження компетентнісного підходу в створенні

стратегії управління персоналом дозволяє виділити місце професійної компетентності на ключових етапах процесу управління людськими ресурсами та визначати перспективи вдосконалення. А дослідження впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на формування стратегії управління персоналом дозволяють оптимізувати процес вироблення стратегії.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

1. Падалка В.М. Удосконалення процесу прийняття управлінського рішення у публічному адмініструванні / В.М. Падалка, К.В. Дьякова // Матеріали Міжнародної науково-практичної «Управління розвитком соціально – економічних систем» (м. Харків, 8-9 листопада 2018р.) – Харків, 2018. – с.42-44.
2. Падалка В.М. Теоретичні основи розробки стратегії управління персоналом у публічних установах / В.М. Падалка // Матеріали II Всеукраїнської конференції «Актуальні питання сучасної економічної науки» (м. Полтава, 4 грудня 2019р.) – Полтава, 2019.

АНОТАЦІЯ

Падалка В.М. «Стратегії управління персоналом у публічних установах»

В роботі розглянуто теоретичні основи розробки та обґрунтування стратегії щодо підвищення ефективності управління персоналом у публічних установах. Вивчено значення оцінювання у публічному адміністрування, необхідності її проведення. Проведено аналіз ефективності результатів публічної діяльності конкретної публічної установи. Надано пропозиції щодо підвищення ефективності управління персоналом у публічних установах.

Ключові слова: ефективність, стратегія, публічне адміністрування, управління, персонал, публічна установа.

SUMMARY

Padalka V.M. “Strategies for managing personnel in public institutions”

The paper discusses the theoretical foundations for the development and justification of a strategy for improving the effectiveness of personnel management in public institutions. The importance of evaluation in public administration, the necessity of its carrying out is analyzed. The effectiveness of the results of public activity of a particular public institution is analyzed. Suggestions are made to improve the effectiveness of personnel management in public institutions.

Keywords: efficiency, strategy, public administration, management, staff, public institution.

Комп'ютерний набір і верстка
В.М. Падалка

Підп. до друку __.__.2019. Формат 60x84 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Друк
офсетний.
Ум. друк. арк. 0,9. Обл.-вид.арк.0,9. Тираж 10 прим.
Замовлення № __

—

Надруковано в КП «Міська друкарня»
61002, м. Харків, вул. Алчевських, 44
Свідоцтво про державну реєстрацію:
серія ДК № 3613 від 29.10.2009р.