

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КЗВО "ВІННИЦЬКА АКАДЕМІЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ"
КАФЕДРА УПРАВЛІНЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

СВИСТУН ЛЮДМИЛА ВАСИЛІВНА

ПРОФЕСІЙНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ

Спеціальність 281 "Публічне управління та адміністрування"
Освітньо-професійна програма "Публічне управління та
адміністрування"
Магістерська робота

Вінниця

Науковий керівник:
Радиш Я. Ф. д.н. д.
упр., професор



СВИСТУН ЛЮДМИЛА ВАСИЛІВНА . УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ КРИЗИ: СУЧАСНІ ТЕХНІКИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ . -
Магістерська робота. - Вінниця: КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти», 2023. - 73 с.

У магістерській роботі аналізувалися особливості управління людськими ресурсами в організаціях, використання технологій навчання та розвитку управлінського персоналу, його мотивації, оцінки ефективності діяльності в сучасних соціально-економічних умовах; вивчалися техніки та технології звільнення персоналу в умовах кризових ситуацій.

Ключові слова: компетентнісний підхід, професійна компетентність, управління персоналом, управлінські компетенції, сучасні технології і техніки в умовах кризи.

Актуальність теми дослідження визначають:

1. Ефективність державної політики України в сфері публічного управління спирається на ефективність управління персоналом.
2. Використання компетентнісного підходу в управлінні персоналом організації.
3. Питання управління персоналом в діяльності організації на сьогоднішній час не одержали достатнього висвітлення.
4. Подолання притаманних управлінню персоналом кризових явищ за допомогою закордонних технік і технологій.

Вибір теми дослідження зумовлено:

Здійснюючи аналіз ключових проблем компетентнісного підходу в діяльність підприємств в умовах кризи, ми виявили наявність значних труднощів у сфері управління людськими ресурсами, а саме компетенцій керівника в роботі з кадрами: скорочення персоналу; затримки у виплаті заробітної плати; зниження кваліфікації персоналу; падіння продуктивності праці; проблеми стимулювання працівників; трудові конфлікти та ін.

Науковий апарат дослідження:

Мета полягає у дослідження теоретичних основ та практичної методики управління персоналом з визначенням напрямів її вдосконалення на компетентнісній основі в умовах кризи.

Об'єктом дослідження є управління персоналом в умовах кризи на компетентнісній основі.

Предметом дослідження виступають технологічні аспекти управління персоналом в умовах кризи.

Завдання дослідження:

1. Дослідити теоретичні аспекти розвитку технологій управління персоналом в умовах кризи в суспільстві;
2. Провести аналіз методик щодо оцінювання рівня управління персоналом в умовах кризи;
3. Виявити шляхи поліпшення управління персоналом в умовах кризи.

Методи дослідження:

- методи теоретичного аналізу літератури (*вивчення і критичне опрацювання літературних джерел, періодичних видань, огляд нормативних документів*);
- загальнонаукові методи (*аналіз, синтез, індукція, дедукція*);
- традиційні способи обробки інформації (*порівняння, графічний метод*);
- інформаційна база (*базові підручники з менеджменту, наукові праці, нормативні документи, матеріали періодичної преси*) .

Завдання 1

Дослідження теоретичних аспектів розвитку технологій управління персоналом в умовах кризи в суспільстві розкрито у Розділі 1.

Теоретичний аналіз дав змогу з'ясувати:

- Проблематику антикризового управління персоналом організації;
- Принципи та типи кадрової політики;
- Заходи з підвищення ефективності антикризового управління;
- Комплекс заходів із запобігання кризи персоналу на підприємстві в цілому та в окремих його підсистемах.

Завдання 2.

Дослідити особливості впровадження технологій звільнення персоналу в умовах кризи.

- *Даунсайзинг* (downsizing)- зменшення виробничих потужностей та чисельності виробничого та управлінського персоналу підприємства.
- *Реінжиніринг* - фундаментальне переосмислення і радикальне перепроєктування бізнес-процесів з метою досягнення покращення якості функціонування.
- *Аутплейсмент* - комплексний процес з надання психологічних, юридичних та рекрутингових послуг, що підлягають звільненню.

Завдання 3.

Виявити шляхи поліпшення управління персоналом в умовах кризи шляхом застосування аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу персоналу в умовах кризи.

- *Аутсорсинг* - (out - "зовні" і source - "джерело" - підрядництво)-передача компанією частини її завдань або процесів стороннім виконавцям на умовах субпідряду.
- *Аутстафінг* - вивід персоналу за штат компанії-замовника і оформлення його у штат компанії-провайдера.
- *Лізинг* - надання персоналу в тимчасову аренду, дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії необхідними трудовими ресурсами.

Практичне значення одержаних результатів

Основні результати та висновки дослідження мають теоретичне й практичне спрямування і можуть бути використані керівником організації в удосконаленні питань управління персоналом шляхом формування ключових компетентностей та розвитку управлінських компетенцій в умовах кризи.

Наукова новизна

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у магістерській роботі розвинуто погляд на обґрунтування теоретичних та практичних питань удосконалення розвитку управління персоналом в умовах кризи в публічній сфері.

Висновки:

- 1.** Дослідження теоретичних аспектів розвитку технологій управління персоналом показало, що в науковій літературі має місце застосування понять як таких, що використовуються в процесі удосконалення системи управління персоналом та навчання людини.
- 2.** Виявили шляхи поліпшення управління персоналом в умовах кризи.
- 3.** Прийшли до висновку , що ефективність антикризових заходів залежать від розміру (масштабу) організації; досвіду поведження фірми в минулих кризових ситуаціях; кваліфікації менеджерів і загального рівня культури керування фірмою. З метою здобуття комплексної, релевантної інформації про трудові ресурси компанії щодо кількісного, якісного складу і обліку витрат на персонал створюються сучасні HRM-системи, роль яких сьогодні помітно зростає.

**Дякую за
увагу!**

