

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

Кафедра Управління персоналом і економіки праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 6.030505 Управління персоналом і економіка праці
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці
(назва освітньої програми)

на тему: **«Розвиток персоналу та планування кар'єри»**
(назва теми)

Виконавець:

студент _____ ФМЕ _____ факультету
_____ Мажаєва В.О. _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

_____ К.Э.Н., доцент _____
(науковий ступінь, вчене звання)
_____ Богданова Т.І. _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Розвиток ринкових відносин в Україні стосується не тільки форми господарювання, орієнтуючи її на ефективне використання обмежених ресурсів, у тому числі кадрового та інтелектуального потенціалу особистості, а й самої природи людської діяльності, її цілей, структури, спрямованості, характеру переваг і цінностей. У системі цих змін все більш важливе місце займає кар'єра та розвиток персоналу, що дозволяє підприємству більш повно розкривати та використовувати інтелектуальний потенціал своїх працівників, а персоналу дає можливість задовольнити широкий спектр потреб.

Темпи змін ціннісно-мотиваційних орієнтацій суспільства взагалі, і персоналу підприємства зокрема, істотно випереджають темп адекватних змін у технології управління, що створює певний розрив між уявленнями про кар'єру, спонукальними причинами кар'єрного зростання і способами управління нею на підприємстві.

Враховуючи важливість кар'єри як для підприємства, так і для індивіда, питанням її розвитку присвячено низку досліджень. Але значна частина з них присвячена визначенню змісту кар'єри, її видів, типів, етапів розвитку на підприємстві і не вивчає сучасні уявлення персоналу про кар'єру, спонукальні причини кар'єрних устремлінь та їх узгодженість із методами управління кар'єрою на вітчизняних підприємствах.

Необхідність теоретичного обґрунтування організації управління кар'єрою та розвитком працівників на підприємстві, що базується на балансі кар'єрних потреб, мотивів і цілей індивіда, з інтересами підприємства та розробки практичних рекомендацій з питань управління кар'єрою зумовили актуальність теми дипломного дослідження, його мету й задачі.

Комплекс проблем, пов'язаних з розвитком персоналу розроблено у дослідженнях видатних зарубіжних та українських вчених-економістів, зокрема: Алістаєвої А.В., Базарова Т.Ю., Балановської Т.І., Грішнєвої О.А., Кривотько І.О., Осадчої Н.В., Савченка С.А., Синенка Н.М., Хотомлянського О.П. Турчинова А.І. та ін.

Мета дослідження дослідження стану та розробка практичних рекомендацій щодо організації управління кар'єрою та розвитком працівників на підприємстві.

Завдання дослідження:

- вивчити питання сутності та особливості кар'єрного розвитку особистості;
- охарактеризувати розвиток особистості як складової її кар'єри на підприємстві;
- навести систему управління розвитком персоналу та кар'єрним процесом на підприємстві;
- провести аналіз забезпеченості підприємства персоналом та витрат на його утримання;
- розкрити особливості управління кар'єрою та розвитком працівників підприємства;
- навести пропозиції щодо доцільності застосування на підприємстві концептуального підходу з управління розвитком персоналу;
- розробити комплексну систему мотивації кар'єрного росту на підприємстві;

- запропонувати пропозиції щодо стратегічного розвитку персоналу підприємства.

Об'єктом дослідження є система управління персоналом щодо планування кар'єри працівників та їх розвитку на ПАТ «Одескабель».

Предметом дослідження є процес управління кар'єрою та розвитком працівників на основі балансу інтересів ПАТ «Одескабель» та персоналу.

Методи дослідження Методологічну й теоретичну основу роботи склали наукові та практичні праці відомих вітчизняних і зарубіжних учених у галузі теорії управління, кадрового і мотиваційного менеджменту, кар'єри, стратегічного планування, законодавчі та нормативні акти України, що регламентують трудові відносини. У випускній роботі використовувалися загальнонаукові методи пізнання – для уточнення категорій і понять «розвиток персоналу» та «кар'єра», системного аналізу – для виділення основних недоліків в управлінні розвитком персоналу та кар'єрному зростанні і визначення напрямків його вдосконалення; теорії ймовірностей і математичної статистики – для обчислення кількісних характеристик та якісних характеристик персоналу; інші методи.

Інформаційною базою дослідження стали статистична інформація, а також річна і періодична звітність ПАТ «Одескабель» з сайту smida.gov.ua.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (45 найменувань) та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 96 сторінок. Основний зміст викладено на 36 сторінках. Робота містить 16 таблиць, 30 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні аспекти дослідження управління кар'єрою та розвитком працівників на підприємстві**» розглянуто сутність та особливості кар'єрного розвитку особистості, розвиток особистості як складова її кар'єри на підприємстві, системи управління розвитком персоналу та кар'єрним процесом на підприємстві.

У другому розділі «**Дослідження умов і особливостей управління кар'єрою та розвитком працівників ПАТ "Одескабель"**» представлено загальну характеристику діяльності ПАТ "Одескабель", проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності підприємства, розглянуто планування та управління кар'єрою співробітників на підприємстві, проведено соціологічне опитування працівників щодо розвитку і кар'єри.

У третьому розділі «**Напрями покращення управління кар'єрою та розвитком працівників ПАТ "Одескабель"**» запропоновано пропозиції щодо доцільності застосування на підприємстві концептуального підходу з управління розвитком персоналу, удосконалення роботи з планування кар'єри працівників, планування трудової кар'єри робітників, пропозиції щодо стратегічного розвитку персоналу підприємства.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Існує потреба в розширенні відділу кадрів. Таким чином, після реорганізації кадрової служби на підприємстві з'являться посади, які будуть контролювати та складати кар'єрограми, сформується кадровий резерв підприємства, який буде займатися оцінкою персоналу, підвищенням його кваліфікації.

2. Ефективність реалізації функцій системи управління кар'єрним процесом ПАТ «Одескабель», на наш погляд, може бути досягнута за допомогою їхньої інтеграції, комбінування в різні технології, серед яких поряд з такими універсальними персоналами-технологіями, як управління по цілям, навчання, управління адаптацією і професійною орієнтацією, повинні застосовуватися і специфічні кар'єрні: робота з резервом на висування, індивідуальне психологічне консультування з питань кар'єри, моделювання кар'єрограм.