

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування
«Управління персоналом сучасної організації»
на тему: «Удосконалення кадрової політики організації в умовах змін»

Виконавець:

студентка ЦЗФН

Парфененко Тетяна Дмитрівна _____

/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор

Никифороенко Валерій Григорович _____

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Кадрова політика організації є одним з ефективних способів подолання дефіциту кадрів. Українським компаніям слід перейняти досвід західних фірм, які ведуть активну боротьбу за випускників. Приймаючи їх на роботу, роботодавець передбачає можливості розвитку фахівця в організації на 10 років вперед. При цьому на адаптацію випускника ВНЗ може знадобитися від кількох місяців до двох років. Існує думка, що фахівець, «вирощений» самою компанією, працює краще за тих, хто прийшов «з боку».

Аналізуючи дану проблему можна говорити про те, що від забезпеченості кадрами нашої економіки й, перш за все, позавиробничого сектору, від якості цих кадрів багато в чому залежить соціально-економічне благополуччя країни.

Проаналізувавши роботи вищеперелічених економістів, виявлено, що при широкому висвітленні багатьох питань, які стосуються, управління персоналом кадрова політика висвітлена недостатньо, відсутні єдині підходи до її розуміння та вдосконалення.

Об'єктом дослідження даної дипломної роботи є кадрова політика у Товаристві з обмеженою відповідальністю «ОНІКС»

Предмет дослідження – методи і засоби розробки і реалізації кадрової політики Товариства з обмеженою відповідальністю «ОНІКС»

Мета дипломної роботи - розробка пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення кадрової політики Товариства з обмеженою відповідальністю «ОНІКС»

Для досягнення мети були визначені та вирішені такі **завдання дипломної роботи:**

- розкрити теоретичні аспекти кадрової політики;
- охарактеризувати і проаналізувати кадрову політику Товариства з обмеженою відповідальністю «ОНІКС»;
- провести дослідження ефективності кадрової політики Товариства з обмеженою відповідальністю «ОНІКС»;

- виявити проблеми і запропонувати заходи та рекомендації щодо вдосконалення кадрової політики у Товаристві з обмеженою відповідальністю «ОНІКС»;
- провести оцінку економічної ефективності впровадження запропонованих заходів у Товаристві з обмеженою відповідальністю «ОНІКС».

Методи дослідження: загальнонаукові методи, а саме, збір інформації, методи аналізу та синтезу, апробації, порівняння, статистичного аналізу, а також системний підхід при викладенні матеріалу.

Інформаційною базою дослідження встановлені: законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні статистичні матеріали Державної служби статистики України, фінансова та статистична звітності ТОВ «ОНІКС», дані з офіційного сайту підприємства, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, результати опитувань, особисті розробки автора.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (42 найменувань) та 2 додатків. Загальний обсяг роботи становить 104 сторінки. Основний зміст викладено на 6-97 сторінках. Робота містить 14 таблиць, 9 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні аспекти кадрової політики в умовах змін» розглянуто поняття і мета кадрової політики, взаємозв'язок кадрової політики і стратегії розвитку підприємства, концептуальні документи кадрової політики.

У другому розділі проведено аналіз ефективності кадрової політики ТОВ «ОНІКС з проведенням техніко-економічної характеристики підприємства, дослідженням стану діючої кадрової політики та резервів підвищення її ефективності.

У третьому розділі роботи, присвяченому вдосконаленню підходів до оновлення кадрової політики, визначено шляхи її удосконалення та відповідні рекомендації та конкретні заходи з оцінкою їх ефективності.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило нам зробити висновки, основні з яких наведено нижче.

Було визначено, що основними напрямками кадрової політики Товариства з обмеженою відповідальністю «ОНІКС» є:

- забезпечення Товариства людськими ресурсами (планування потреби в персоналі, пошук персоналу, набір та відбір персоналу);
- використання персоналу (адаптація персоналу, навчання персоналу мотивація персоналу, оцінка персоналу);
- корпоративна культура (створення та просування).

За результатами проведеного аналізу кадрова політика Товариства була охарактеризована, як пасивна. Аналіз основних напрямів кадрової політики Товариства дозволив виявити проблеми в управлінні персоналом, такі як: відсутність методів пошуку та залучення молодих фахівців до Товариства, відсутність кадрового резерву, процеси адаптації, навчання, мотивації, та оцінки працівників Товариства не є досконалими, не розвинена корпоративна культура Товариства.

У третьому розділі були визначені та розглянуті шляхи вдосконалення кадрової політики Товариства з обмеженою відповідальністю «ОНІКС»: планування чисельності працівників; пошук та залучення нових працівників; набір та відбір нових працівників; створення кадрового резерву; процеси адаптації працівників; процес навчання працівників; методи мотивації працівників ; процес оцінки працівників; розвиток корпоративної культури Товариства; письмове оформлення кадрової політики.

Були запропоновані рекомендації та заходи щодо вдосконалення кадрової політики Товариства: створити й розробити успішне планування чисельності працівників Товариства, застосувати нові методи для пошуку, набору та відбору нових працівників Товариства, застосувати нові методи адаптації та навчання нових працівників Товариства, застосувати системи непрямої матеріальної мотивації, та системи нематеріальної мотивації працівників Товариства, створити

корпоративний кодекс Товариства, оформити кадрову політику Товариства в письмовому вигляді.

Після оцінки економічної ефективності впровадження запропонованих заходів на ТОВ «ОНІКС» було визначено, що:

- економічна ефективність заходів щодо поліпшення системи відбору та найму персоналу складає 3200 грн.;
- економічна ефективність заходів щодо вдосконалення системи адаптації персоналу складає 41100 грн.;
- економічна ефективність заходів щодо зниження плинності кадрів до природного рівня складає 26800 грн., термін окупності цих заходів складає 0,19 року, тобто менше нормативного терміну окупності (6,7 року).

Таким чином, можна зробити узагальнюючий висновок про практичну та економічну доцільність і значимість проведеного дослідження.