

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

Кафедра УП і ЕП

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 «Економіка»
за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці»
на тему: ««Формування кадрового резерву і планування кар'єри
працівників»
(на прикладі ТОВ «Е.К.О. ГРУП»)

Виконавець

Студентка 4 курсу, 3 групи
Факультету ФЕУП

Гайдан А.В. _____
/ підпис/

Науковий керівник

к.е.н., ст.викладач

Новицький М.В. _____
/ підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В даний час більшість досліджень в галузі методології розвитку персоналу направлено на розробку організаційних форм навчання і вибір методів підготовки кадрів підприємства. При цьому недостатньо досліджені підходи до управління підготовкою власних професійних менеджерів, їх ділової кар'єрою, а також особливості формування та практичного застосування механізмів управління спадковістю на підприємствах. У зв'язку з тим, що ціна помилок, допущених в процесі підготовки і прийняття управлінських рішень, все більшою мірою залежить від рівня кваліфікації, компетентності, досвіду, ділових якостей кадрів професійних керівників та спеціалістів управління, вирішення зазначеної проблеми набуває особливого значення.

Сьогодні на ринку праці відчувається нестача талановитих і високопрофесійних працівників, і керівників усіх рівнів управління. В умовах все більш зростаючих обмежень з боку ринку праці (погіршення демографічної ситуації, зниження якості підготовки дипломованих фахівців, дисбаланс якості готових фахівців на ринку і їх мотиваційних очікувань), на перший план роботи з персоналом виходять питання формування власного кадрового резерву і/або «пулу талантів», питання управління кар'єрою працівників. В умовах, коли «управління талантами» стає все більш актуальним на підприємствах, менеджерам з персоналу легше пояснювати керівництву, на що витрачаються кошти і як пов'язані дії HR-департаменту з прибутковістю і успішністю компанії, а вкладення в персонал дійсно виявляються інвестиціями.

У зв'язку з неухильним падінням темпів зростання більшості світових економік питання «управління талантами» знову стало актуальним: і тому, що компанії змушені згортати багато програм з управління персоналом, і тому, що люди тепер буквально на вагу золота.

Питання управління персоналом організації, формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників розглядали в своїх роботах такі вчені як Данюк В.М., Колот А.М., Суков Г.С., Никифоренко В.Г., Цимбалюк О., Балабанова Л.В., Сардак О.В., Кібанов А. Я., Комісарова Т. А, Маслов Е.В., Виноградський М., Виноградська А., Шканова О., Скібіцька Л.І, Скібіцький О.М., Матвеев В.В., Щелкунов В.І., Підріза С.М., а також зарубіжні вчені - Армстронг М., Деніел Гоулман, Фредерік Герцберг, Джон Габарро, Макс Г. Базерман, Джон Коттер і інші.

Складно переоцінити значення формування власного кадрового резерву і або «пулу талантів», систему управління кар'єрою персоналу в сучасних організаціях. Стрімкість змін на ринку товарів і ринку праці висуває постійно нові вимоги до персоналу, розвиток якого є інструментом збереження конкурентоспроможності підприємства.

Таким чином, *актуальність теми роботи* полягає у виявленні сучасних тенденцій формування кадрового резерву для заміщення вакантних посад та забезпечення природного процесу руху кадрів по сходинках кар'єрної драбини.

Мета дослідження проаналізувати стан формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників та розроблення рекомендацій відносно вдосконалення цих процесів.

Завдання дослідження:

- Вивчити теоретичні основи процесу формування кадрової стратегії, кадрового резерву та планування кар'єри працівників на підприємстві;
- Проаналізувати техніко-економічні показники діяльності підприємства;
- Проаналізувати і оцінити стан роботи по формуванню кадрового резерву та планування кар'єри працівників на підприємстві;
- Проаналізувати сучасний закордонний досвід формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників на підприємствах;
- Виявити недоліки формування кадрового резерву та планування кар'єри на підприємстві, і запропонувати заходи по їх усуненню.

Об'єктом дослідження є процеси формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників на підприємстві.

Предмет дослідження є сучасний стан процесів формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників на підприємстві.

Методи дослідження Теоретико-методологічною основою дослідження являються розробки вітчизняних і зарубіжних учених з питань управління персоналом організації, а саме формування кадрового резерву працівників і планування їх кар'єри. У роботі були використані економіко-статистичні методи аналізу, абстрагування, порівняльні методи, співбесіда.

Інформаційна база дослідження виконання роботи складається з інформаційних і статистичних документів діяльності підприємства, наукових праць вітчизняних і зарубіжних авторів, періодичної літератури.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (44 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 101 сторінку. Основний зміст викладено на 82 сторінках. Робота містить 16 таблиць, 5 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретико-методичні аспекти формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників»** вивчено теоретичні аспекти щодо кадрової стратегії. Розглянуто етапи формування кадрової стратегії та основні її типи. Проаналізовано основні способи та моделі формування кадрового резерву. Виділено етапи роботи по формуванню кадрового резерву. Вивчено принципи, мету та етапи планування й управління кар'єрою працівників підприємства. Зроблено висновок, що кадрова стратегія є частиною загальної стратегії підприємства і наслідком перспективного планування його господарської діяльності. Кадрова стратегія спрямована на об'єднання різних аспектів управління кадрами з метою стимулювання і оптимізації їх впливу на співробітників, поліпшення їх трудових якостей і кваліфікації.

У другому розділі **«Аналіз та оцінка стану формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників на ТОВ «Е.К.О. ГРУП»**» проаналізовано характеристику основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Е.К.О. ГРУП». Також проаналізовано організаційну структуру підприємства, фонд заробітної плати та якісний склад персоналу. Здійснена оцінка стану формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників на підприємстві.

У третьому розділі **«Сучасні засоби формування кадрового резерву та планування кар'єри»** розглянуто досвід побудови та планування кар'єри працівників на прикладі деяких лідерів зернотрейдерів, що працюють на українському зерновому ринку. Запропоновано сучасні заходи щодо вдосконалення формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників на ТОВ «Е.К.О. ГРУП».

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Кадрова стратегія є частиною загальної стратегії підприємства і наслідком перспективного планування його господарської діяльності. Кадрова стратегія спрямована на об'єднання різних аспектів управління кадрами з метою стимулювання і оптимізації їх впливу на співробітників, поліпшення їх трудових якостей і кваліфікації.
2. Під впливом грамотно побудованої стратегії управління кадрами розкривається творчий і професійний потенціал кадрів, що сприяє досягненню цілей і підприємства і колективу.
3. Формування кадрового резерву організації забезпечить наступність в управлінні, підвищить рівень готовності співробітників до змін в організації, їх мотивацію і лояльність.
4. Кар'єра займає важливе місце в структурі потреб сучасної людини, надаючи тим самим вплив на його задоволеність працею і життям в цілому. Успішна кар'єра забезпечує людині матеріальне благополуччя, задоволення його вищих психологічних потреб, таких як потреба в самореалізації, в повазі і самоповагу, в успіху і влади, потреба в розвитку і розширенні простору долі.
5. Кар'єра як складне соціально-економічне явище характеризується тим, що формується під впливом ряду факторів: економічних, соціально-психологічних, соціально-економічних, соціально-демографічних і культурних.
6. Запропоновано сучасні заходи щодо вдосконалення формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників на ТОВ «Е.К.О. ГРУП»:
 - Впровадити програму «Управління талантами, або Talent Management»;
 - Створити на підприємстві «Програму кар'єри для молоді».

АНОТАЦІЯ

Гайдан А.В. «Формування кадрового резерву і планування кар'єри працівників» (на прикладі ТОВ «Е.К.О. ГРУП»)

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності **051** «Економіка»

За освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці»

Одеській національний економічний університет – Одеса, 2020.

У роботі *розглядаються* теоретичні аспекти щодо формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників

Проаналізовано загальноекономічний стан господарюючого суб'єкту та стану формування кадрового резерву та планування кар'єри працівників та розроблення рекомендацій відносно вдосконалення цих процесів.

Запропоновано заходи щодо вдосконалення формування кадрового резерву, «пулу талантів» та планування кар'єри працівників на підприємстві ТОВ «Е.К.О. ГРУП».

Ключові слова: кадровий резерв, пул талантів, управління талантами, планування кар'єри працівників.

ANNOTATION

Haidan A.V. «Formation of personnel reserve and planning of employees' careers» (on the example of LLC «E.K.O. GROUP»)

Qualifying work for a bachelor's degree
in the specialty **051** «Economics»

According to the educational program "Personnel Management and Labor Economics"

Odessa National Economic University - Odessa, 2020.

The paper considers *the theoretical aspects* of the formation of the personnel reserve and career management of employees

The general economic condition of the business entity and the state of formation of the personnel reserve and career management of employees and the development of recommendations for improving these processes are analyzed.

Measures are proposed to improve the formation of the personnel reserve, «talent pool» and career management of employees at the company LLC "E.K.O. GROUP».

Keywords: personnel reserve, talent pool, talent management, employee career management.