

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

**Кафедра Управління персоналом і економіка праці**  
(найменування кафедри)

**РЕФЕРАТ**

**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
(шифр та найменування спеціальності)  
за освітньою програмою **Економіка та управління в HR-індустрії**  
(назва бакалаврівської програми)

на тему: **«Вдосконалення кадрової політики підприємства**  
**агропромислового сектору**  
**(на прикладі ПП «АГРО-СОЯ»)»**  
(назва теми)

**Виконавець:**

здобувач освіти 43 групи факультету ФЕУП  
**Гаджиєв Омар Неман Огли** \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., старший викладач  
(науковий ступінь, вчене звання)  
**Новицький М.В.** \_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми:** за допомогою кадрової політики налагоджується зв'язок між усіма елементами виробничого процесу, тому що ключовим елементом у ньому є робоча сила – працівник, кадри, персонал

**Мета дослідження:** полягає у дослідженні, аналізі та оцінці стану кадрової політики підприємства та розроблення рекомендацій щодо її вдосконалення на ПП «АГРО-СОЯ».

### **Завдання дослідження:**

- Вивчити теоретичні основи процесу формування кадрової політики підприємства, її принципи, завдання, цілі, види та особливості;
- Проаналізувати техніко-економічні показники діяльності підприємства;
- Проаналізувати кадровий склад персоналу підприємства;
- Провести оцінку стану кадрової політики підприємства та виявити її недоліки;
- Розробити, обґрунтувати та запропонувати рекомендації щодо вдосконалення кадрової політики підприємства;
- Проаналізувати сучасні методи щодо вдосконалення кадрової політики та запропонувати їх впровадження;
- Надати обґрунтовані розрахунки економічного та соціального ефекту від впровадження пропозицій щодо вдосконалення кадрової політики.

**Об'єктом дослідження** є процеси формування кадрової політики на підприємстві ПП «АГРО-СОЯ».

**Предметом дослідження** є напрями формування кадрової політики підприємства ПП «АГРО-СОЯ».

**Методи дослідження.** Теоретико-методологічною основою дослідження є розробки вітчизняних і зарубіжних вчених з питань управління персоналом організації, формування кадрової політики. У роботі були використані економіко-статистичні та порівняльні методи аналізу, наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів, періодична література, інформаційна статистична база підприємства.

**Інформаційна база дослідження.** Нормативні документи, дані, що публікуються у наукових періодичних виданнях, навчальні видання, інформація з інтернет-сайтів, дані фінансової звітності ПП «АГРО-СОЯ».

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра а складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел-посилань 33 пункти, 20 таблиці, 4 рисунка. Робота викладена на 75 сторінках комп'ютерного тексту.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретико-методичні аспекти формування кадрової політики підприємства**» розглянуто сутність кадрової політики підприємства, її принципи та цілі, формування кадрової політики підприємства, її інструменти та види, особливості кадрової політики підприємства на різних стадіях життєдіяльності підприємства.

У другому розділі «**Аналіз та оцінка стану кадрової політики на ПП «АГРО-СОЯ»**» проаналізовано основні економічні показники діяльності ПП «АГРО-СОЯ», кадровий склад персоналу підприємства, дана оцінка стану кадрової політики на підприємстві.

У третьому розділі «**Напрями формування кадрової політики підприємств агропромислового сектору**» запропоновано впровадження сучасних методів щодо вдосконалення кадрової політики на ПП «АГРО-СОЯ» та надано рекомендації щодо поліпшення стану кадрової політики на ПП «АГРО-СОЯ» в сучасних умовах з урахуванням очікуваного соціального та економічного ефекту.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки:

1. *Запропоновано* ряд рекомендацій щодо вдосконалення стану кадрової політики на ПП «АГРО-СОЯ»:

- Планування чисельність персоналу на кожен виробничий період
- Розробка Програми формування кадрового резерву
- Організація навчання персоналу «Hard and soft skills». Створення та впровадження Програми Наставництва. Створення програми Підвищення кваліфікації спеціалістів
- Створення та впровадження стратегії залучення молодих спеціалістів (Preliminaring)

2. *Обґрунтовано* очікуваний економічний та соціальний ефекту від заходів щодо удосконалення кадрової політики на ПП «АГРО-СОЯ»

*-Економічний ефект:*

Забезпечення підприємства кадрами, безперервності виробничого процесу, оцінка витрат на робочу силу. Відсутність витрат на пошук та навчання персоналу. Забезпечення безперервності виробничих знань та навичок. Підвищення кваліфікації кандидатів – зріст прибутку підприємства. Наставники розвивають навички керівника. Швидка адаптація до нових виробничих умов - зупинка простоїв, лікарняних листів, невиходів на роботу- відсутність додаткових витрат на лікарняні листи та адаптацію персоналу

*- Соціальний ефект:*

Надання тривалої зайнятості, заробітної платні, соціального пакету, сплата податків, зниження рівня безробіття, соціальної напруги у державі  
Скорочення безробіття молодих фахівців, їх скоріше працевлаштування, здобуття необхідних сучасних компетенцій.