

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

Кафедра Управління персоналом і економіка праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за освітньою програмою професійного спрямування
«Економіка та управління в HR-індустрії»**
(назва бакалаврської програми)

**на тему: «Формування і планування трудової кар'єри в
організаціях (на прикладі ТОВ «КВОЛІТІ ТЕСТІНГ ЕНД
ІНСПЕКШН»))»**
(назва теми)

Виконавець:

студентка 4 курсу 6 гр ЦВЗФН
Безлепкина А. В.
(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

Д.е.н., с.н.с.,
(науковий ступінь, вчене звання)
Познанська І. В.
(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. У сучасному світі, в умовах нестабільності, спричиненої зокрема повномасштабною війною, ефективне формування та планування трудової кар'єри є важливим чинником забезпечення стабільності та конкурентоспроможності підприємств. Управління кар'єрним розвитком персоналу впливає на мотивацію, плинність кадрів і кадровий потенціал, що безпосередньо позначається на результатах діяльності організації.

Метою дипломного дослідження є вивчення процесу планування кар'єри та розробка рекомендацій щодо його вдосконалення на підприємстві ТОВ «КВОЛІТІ ТЕСТІНГ ЕНД ІНСПЕКШН».

Для досягнення мети необхідно виконання наступних завдань:

- *Визначити* поняття та етапи трудової кар'єри;
- *Проаналізувати* організаційні фактори, що впливають на кар'єрний розвиток;
- *Дослідити* існуючу систему планування кар'єри на підприємстві на основі об'єктивних показників та сприйняття персоналу;
- *Запропонувати* шляхи вдосконалення процесу кар'єрного планування.

Об'єктом дослідження є процес формування і планування трудової кар'єри ТОВ «КВОЛІТІ ТЕСТІНГ ЕНД ІНСПЕКШН».

Предметом дослідження є методи та механізми планування кар'єри на підприємствах.

При написанні кваліфікаційної роботи були використані такі методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, аналіз статистичних даних, метод порівняння, а також метод соціологічного дослідження – анкетне опитування.

Інформаційні матеріали використанні при дослідженні. Складається з наукових публікацій, присвячених проблематиці формування та планування кар'єри, внутрішніх звітів та документації підприємства, а також первинних даних з соціологічного опитування персоналу ТОВ «КВОЛІТІ ТЕСТІНГ ЕНД ІНСПЕКШН».

Структура та обсяг роботи. Обсяг роботи становить 72 сторінки, список із 31 літературного джерела і 2 додатка. Робота містить 18 таблиць і 9 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ» розглянуто сутність понять "трудова кар'єра", "формування кар'єри", "планування кар'єри", визначено основні етапи та типи кар'єри, а також проаналізовано провідні наукові теорії, що пояснюють механізми її формування. Особливу увагу приділено впливу організаційних чинників на кар'єрний розвиток працівників.

У другому розділі «АНАЛІЗ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ І ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ» проаналізовано організаційну структуру, кадровий склад та динаміку ключових кадрових і економічних показників за 2022–2024 роки.

У третьому розділі «ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ» запропоновано практичні рекомендації для вдосконалення управління кар'єрою на підприємстві на основі результатів опитування працівників. Визначено ключові проблеми та оцінено очікувані економічні й соціальні ефекти від впровадження змін.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити наступні основні висновки:

1. Виявлено низький рівень задоволеності працівників кар'єрними перспективами на підприємстві.
2. Встановлено прямий зв'язок між незадоволеністю кар'єрними можливостями та високим ризиком плинності кадрів.
3. Визначено основні принципи та чотири ключові напрями для вдосконалення системи планування трудової кар'єри в ТОВ «КВОЛІТІ ТЕСТІНГ ЕНД ІНСПЕКШН».
4. Розроблено комплекс рекомендацій для вдосконалення кар'єрного планування, що охоплюють прозорість шляхів, навчання, просування та комунікацію з персоналом.
5. Оцінка очікуваного ефекту від впровадження запропонованих заходів прогнозує значний позитивний економічний та соціальний вплив на діяльність підприємства.