

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

**РЕФЕРАТ**

**кваліфікаційної роботи**

**на здобуття освітнього ступеня бакалавра**

зі спеціальності 051 «Економіка»

за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці»

на тему: «**Кадрова політика підприємства в сучасних умовах (на прикладі ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»)**»

**Виконавець:**

Студентка 4 курсу 6 групи ФЕУП  
Казанцева Анастасія Олексіївна

---

**Науковий керівник:**

к.п.н., доцент  
Петровська Оксана Михайлівна

---

## Анотація

**Казанцева А. О. «Кадрова політика підприємства в сучасних умовах (на прикладі ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»)»**

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

за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці»,  
Одеський національний економічний університет

м. Одеса, 2022 рік

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – формування кадрової політики ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

У роботі розглядаються теоретичні принципи реалізації кадрової політики та її особливості у сучасних умовах.

Проаналізовано сучасний стан, економічну діяльність та кадрову політику ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»

Запропоновано заходи щодо підвищення ефективності діючої кадрової політики ТОВ «Великодолинський завод ЗБК», наведено змістовні пропозиції та економічно-соціальну ефективність.

**Ключові слова:** кадри, кадрова політика, значення кадрів, стратегія управління персоналом, кадровий резерв, прелімінаринг, мотивація персоналу, кадрове планування, система 5 S.

## ANNOTATION

**Kazantseva A. O. Personnel policy of the enterprise in modern conditions, for example LLC «Velikodolinsky plant ZBK»**

thesis for a Bachelor degree  
in specialty **051 «Economics»**

under the educational program «**Personnel Management and Labor Economics**»,  
Odessa National Economic University

Odesa, 2022

The Bachelor's qualification work consists of three sections. The object of research is the formation of personnel policy of LLC «Velikodolinsky ZBK Plant».

The work considers the theoretical principles of personnel policy implementation and its features in modern conditions.

The current state, economic activity and personnel policy of LLC «Velykodolynsky ZBK Plant» are analyzed.

Measures to increase the effectiveness of the current personnel policy of LLC «Velikodolinsky ZBK Plant» are proposed, meaningful proposals and economic and social efficiency are given.

**Key words:** personnel, personnel policy, personnel values, personnel management strategy, personnel reserve, preliminary, staff motivation, personnel planning, system 5 S.

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

*Актуальність теми дослідження* зумовлена тим, що ефективне управління персоналом є одним з першочергових завдань будь-якої сучасної організації. Персонал є не лише невід'ємним ресурсом, а й самим непростим в управлінні, так як це живий ресурс зі своїми почуттями, думками, потребами та реакціями на будь-які прояви політики організації.

В даний час кадрова політика повноцінно пов'язана зі стратегічним розвитком організацій. Кадрова політика орієнтована на тенденції та програми розвитку сучасної організації.

*Аналіз досліджень і публікацій* свідчить про широку увагу до реалізації кадрової політики. Дослідження з приводу розвитку кадрової політики в управлінні підприємством вже неодноразово ставали об'єктом дослідження науковців. Даному питанню присвячено наукові праці українських та зарубіжних вчених, серед яких такі, як: Н. Афанасьєв, В. Василенко, В. Герасимчук, Л. Довгань, М. Заєць, Ф. Зинов'єв, О. Кендюхов, Л. Михайлова, В. Нижник, П. Друкер, Джон Габарро, Фредерік Герцберг, Макс Г. Базерман, Джон Коттер та інші.

*Предметом дослідження* є удосконалення кадрової політики ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

*Об'єктом дослідження* виступає формування кадрової політики ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

*Мета роботи* - проаналізувати кадрову політику ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» та розробити пропозиції щодо її покращення.

*Основні завдання:*

- Розкрити поняття та складові кадрової політики підприємства;
- Провести аналіз та надати оцінку економіко-господарської діяльності підприємства;
- Провести аналіз поточної кадрової політики;
- Розробити пропозиції щодо вдосконалення кадрової політики ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»;

- Оцінити економічну ефективність заходів вдосконалення кадрової політики підприємства.

*Методи дослідження* виступили методи та прийоми моделювання, системного аналізу та синтезу (багатофакторний аналіз, угруповання), методи порівняння, узагальнення та ін.

*Інформаційною базою дослідження* виступили роботи вітчизняних та закордонних науковців, спеціальна література з управління персоналом та менеджменту, кадрової політики: підручники, навчальні посібники, довідкова інформація, статті, концептуальні засади нормативно-правової бази трудового законодавства України, методичні документи органів державного управління, балансові та статистичні звіти ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

*Структура та обсяг роботи.* Випускна кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та бібліографічного списку .... джерел. Загальний обсяг роботи 78 сторінки, 2 додатки, а також 9 таблиць та 30 ілюстрації.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Теоретико-методологічні основи кадрової політики сучасного підприємства»* розглядаються сутність та основні засади кадрової політики, відносно найму кваліфікованого персоналу на підприємства. Сучасні дієві методи кадрової політики, наведено досвід та закономірності реалізації кадрової політики на закордонних підприємствах.

У другому розділі *«Аналіз кадрової політики ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»* наведено економічну характеристику діяльності ТОВ «Великодолинський завод ЗБК», проаналізовано діючу систему підбору персоналу на заводі. Проведено соціологічне дослідження оцінки впливу методів реалізації кадрової політики на підприємстві персоналу на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК», виявлено недоліки діючої кадрової політики на заводі.

У третьому розділі *«Пропозиції поліпшення кадрової політики ТОВ «Великодолинський завод ЗБК»*. Розроблені пропозиції спрямовані на формування більш дієвих методів реалізації кадрової політики, згідно соціально-політичних обставин ринку праці в Україні. Надана оцінка соціально-економічного ефекту, поліпшення та активізації кадрової політики ТОВ «Великодолинський завод ЗБК».

## **ВИСНОВКИ**

У кваліфікаційній роботі були виявлені проблеми кадрової політики в рамках аналізованого окремого підприємства – ТОВ «Великодолинський завод ЗБК». Як показали дослідження, визначальним фактором, що впливає на конкурентоспроможність, економічне зростання і ефективність виробництва, є наявність на підприємстві людських ресурсів, здатних професійно вирішувати поставлені виробничі завдання. використання робочої сили.

У теоретичному першому розділі розглянуто теоретичні аспекти кадрової політики на сучасному етапі. Визначено її сутність, цілі, завдання, і етапи побудови, виявлено критерії оцінки ефективності кадрової політики та фактори, що впливають на неї.

У практичній другій частині кваліфікаційної роботи проведено аналіз господарчо-економічної діяльності Товариства, проаналізовано кадрову політику ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» та надано рекомендації щодо її вдосконалення.

ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» є провідним підприємством з виробництва залізо-бетонних виробів Одеського району. Має широкі перспективи розвитку.

При аналізі кадрового складу підприємства було зроблено спостереження про те, що в ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» з кожним роком відбувається плінність кадрів. Такий стан справ можна пов'язати із світовою пандемією та черговими локдаунами.

З метою аналізу і оцінки діючої кадрової політики ТОВ «Великодолинський завод ЗБК», нами було проведено онлайн-опитування

серед співробітників усіх категорій підприємства. У дослідженні взяли участь 120 осіб, що становить близько 75% від загальної чисельності персоналу підприємства. Усім бажаючим працівникам було надано можливість відповісти на запитання анкети. За підсумками соціологічного дослідження, нами з'ясовано ряд переваг та недоліків в системі кадрової політики підприємства.

Для вирішення виявлених проблем у кваліфікаційних роботах були запропоновані заходи в декількох основних напрямках, а саме: вдосконалення в системі підбору та відбору кадрів; удосконалення системи навчання персоналу; розвиток корпоративної культури; вдосконалення системи мотивації персоналу; заходи щодо вдосконалення організації робочого процесу.

У плані відбору персоналу необхідно звернути увагу на проведення співбесіди з кандидатами. У сьогоденній формі воно неефективно і не дозволяє виявити всі переваги та недоліки претендента. Необхідно на співбесіді з кандидатами проводити їх тестування. У галузі системи навчання персоналу було запропоновано обладнати власне приміщення і відмовитися від послуг сторонньої організації з навчання. Це дозволить не тільки заощадити кошти, але і дозволить навчати співробітників без відриву від виробничої діяльності.

На сьогоденній день можна стверджувати про відсутність чіткої політики в галузі створення та підтримки корпоративної культури у ТОВ «Великодолинський завод ЗБК». На нашу думку це є серйозним недоглядом, т.к. недооцінка значимості корпоративної культури негативно позначається на всіх аспектах діяльності організації. Керівництву ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» необхідно розробити всі аспекти корпоративної культури, запровадити її в організації та надалі підтримувати та розвивати її.

У якості вдосконалення системи мотивації співробітників, було запропоновано поліпшення матеріальні нематеріальні напрямки мотивації. Як заходи щодо вдосконалення організації робочого процесу було запропоновано впровадити в організації систему «5S» - це п'ять взаємозалежних принципів організації робочого місця, що забезпечують візуальний контроль та бережливе ставлення до виробництва.

*Нами наведено пропозиції, щодо вдосконалення кадрової політики на підприємстві ТОВ «Великодолинський завод ЗБК». Розраховано економічний*

ефект стосовно запропонованого заходу *розвитку корпоративної культури, а саме її головної складової поліпшення соціально-психологічного клімату у колективі підприємства.*

Запропоновані заходи показали свою економічну ефективність (в прогнозі). При впровадженні всіх зазначених заходів прогнозний річний економічний ефект у перший рік впровадження заходів, удосконалення кадрової політики на ТОВ «Великодолинський завод ЗБК» складає 942 тис. грн..

Соціальна ефективність запропонованих заходів визначатиметься ступенем задоволення інтересів і потреб працівників, до яких відносяться: нормальні умови і мотивація праці, правова захищеність, підтримка прагнення зробити кар'єру та інші.

У результаті, крім економічних показників, також будуть соціальні, зокрема:

- своєчасне забезпечення організації персоналом певної якості і кількості відповідно стратегії розвитку;
- створення умов реалізації, передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян;
- раціональне використання персоналу;
- формування і підтримка ефективної роботи підприємства.

Отже, підприємство – це єдина система, в якій працюють люди, щоб досягати загальних цілей. Крім фінансової, зовнішньоекономічної політики, політики щодо відносин з конкурентами, будь-яка організація розробляє та здійснює особисту кадрову політику, тому в сучасних умовах кадрова політика є одним з основних інструментів діяльності підприємства, що має забезпечувати його адаптацію не лише до зовнішнього середовища, але й зберегти кадровий потенціал усередині підприємства, орієнтуючись на досвід міжнародних компаній.