

Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра менеджменту і логістики



КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

**на тему: Планування трудової кар'єри як елементу розвитку
персоналу на підприємстві**

ШИФР КРБ. МІЛ.1.481-03.3.8

Здобувачка Вікторія ФРОЮК

Керівник к.е.н., доц. Ольга ЄВТУШЕВСЬКА

Кваліфікаційна робота допускається до захисту

Рішення кафедри від _____ 2023 р., протокол №_____
Завідувач кафедри менеджменту і логістики _____ Ірина СЕДІКОВА
(підпис)

Одеса – 2023 р.

Одеський національний технологічний університет

Факультет

Менеджменту, маркетингу та публічного
адміністрування

Кафедра

Менеджменту і логістики

Ступінь вищої освіти

Перший (бакалаврський)

Спеціальність

073 – Менеджмент

Освітня програма

Менеджмент

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Завідувач кафедри МіЛ

(підпис)

“ ____ ” ____ 2023 р.

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу бакалавра здобувачу вищої освіти

Фроюк Вікторії

1. Тема роботи: «Планування трудової кар'єри як елементу розвитку персоналу на підприємстві» затвердженою наказом по університету від 23.08.2022 р. №481-03.

2. Термін здачі студентом закінченої роботи 01.06.2023 р.

3. Вихідні дані роботи: звіти діяльності підприємства, законодавчі акти, статистичні збірники, наукові публікації вчених менеджерів та економістів

4. Зміст кваліфікаційної роботи бакалавра. Вступ. Розділ 1 Організація та основні напрямки розвитку персоналу на підприємстві. 1.1. Методичні підходи до управління розвитком персоналу на підприємстві. 1.2. Трудова кар'єра: поняття, значення, види, планування та реалізація. Розділ 2 Дослідження системи планування розвитку персоналу ПП «ХАДЖИБЕЙ 2005». 2.1 Тенденції розвитку ринку вина в Україні в умовах воєнного стану 2.2 Діагностика системи управління розвитком персоналу підприємства. 2.3. Оцінка ефективності системи управління трудовою кар'єрою. РОЗДІЛ 3 Напрями удосконалення планування трудової кар'єри на «ХАДЖИБЕЙ-2005» 3.1. Пропозиції щодо альтернатив планування трудової кар'єри підприємства 3.3. Економічне обґрунтування доцільності реалізації запропонованих заходів.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) таблиць 21, рисунків 19.

6. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів проекту, що стосуються їх:

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Нормоконтроль			

7. Дата видачі завдання 25.02.23 р.

Керівник

_____ (підпис)

Завдання прийняв до виконання

_____ (підпис)

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Проходження комплексної практики	25.02.23-14.03.23	виконано
2	Захист звіту з практики	15.03.23-17.03.23	виконано
3	Розробка теоретичного розділу	20.03.23-31.03.23	виконано
4	Розробка аналітичного розділу	01.04.23-14.04.23	виконано
5	Розробка проєктного розділу	15.04-02.05.23	виконано
6	Розробка інших складових кваліфікаційної роботи	03.05.23-07.05.23	виконано
7	Розгляд науковим керівником чорнового варіанту кваліфікаційної роботи	08.05.23-11.05.23	виконано
8	Доопрацювання роботи з урахуванням пропозицій наукового керівника та підготовка її у чистовому варіанті	12.05.23-16.05.23	виконано
9	Розгляд науковим керівником чистового варіанту кваліфікаційної роботи та підготовка до малого захисту	17.05.23-19.05.23	виконано
10	Нормоконтроль роботи	22.05.23-24.05.23	виконано
11	Перевірка роботи на плагіат	22.05.23-24.05.23	виконано
12	Малий захист та доробка роботи по результатах малого захисту	25.05.23-31.05.23	виконано
13	Передача роботи завідувачу кафедри для отримання дозволу на захист	01.06.23-04.06.23	виконано
14	Зовнішнє рецензування кваліфікаційної роботи	05.06.23-10.06.23	виконано
15	Захист кваліфікаційної роботи	12.06.23-23.06.23	виконано

Здобувач

_____ (підпис)

Керівник роботи

_____ (підпис)

АНОТАЦІЯ

Актуальність теми. Одним із головних завдань сучасного етапу глобалізації, інформаційних технологій і впровадження ринкового виробництва є розвиток конкурентоспроможних людських ресурсів як основної рушійної сили організації. Науковці розглядають кар'єру як складний соціально-психологічний феномен, що охоплює весь спектр людської діяльності, процес професійного й особистісного розвитку та явище в людській діяльності, яке спричиняє важливі зміни в житті людини загалом, що сприяють максимальному всебічному розвитку її потенціалу. Нижче наведено деякі з найважливіших аспектів цього процесу.

У першому розділі **«Організація та основні напрямки розвитку персоналу на підприємстві»** визначено методичні підходи до управління розвитком персоналу на підприємстві, надано поняття, значення, види, планування та реалізація трудової кар'єри, зроблено висновки.

У другому розділі **«Дослідження системи планування розвитку персоналу ПП «ХАДЖИБЕЙ 2005»** проаналізовано тенденції розвитку ринку вина в Україні в умовах воєнного стану, здійснено діагностику системи управління розвитком персоналу підприємства, проведено оцінку ефективності системи управління трудовою кар'єрою, зроблено висновки.

У третьому розділі **«Напрями удосконалення планування трудової кар'єри на «ХАДЖИБЕЙ-2005»»** запропоновано альтернативи планування трудової кар'єри підприємства, проведено економічне обґрунтування доцільності реалізації запропонованих заходів. Зроблено загальні висновки.

Кваліфікаційна робота бакалавра містить 69 сторінки, 24 таблиць, 19 рисунків. Перелік посилань нараховує 33 найменування.

Ключові слова: розвиток, персонал, планування, кар'єра, праця.

SUMMARY

Actuality of theme. One of the main tasks of the modern stage of globalization, informatization, and the introduction of market levers of production is the training of competitive personnel as the main driving force of the organization, provided that personnel are its main wealth. Career is considered by scientists as a complex socio-psychological phenomenon that covers all spheres of human life, as a process of professional and personal development and professional growth of the subject, as a phenomenon in the life of a person, as it causes significant changes in his life path as a whole, contributing the most full comprehensive disclosure of a person's personal potential.

In the first chapter "Organization and main directions of personnel development at the enterprise" methodical approaches to the management of personnel development at the enterprise are defined, concepts, meanings, types, planning and implementation of the labor career are provided, conclusions are drawn.

In the second chapter "Study of the personnel development planning system of PE "HADZHIBEY 2005" the trends in the development of the wine market in Ukraine under the conditions of martial law were analyzed, the diagnosis of the company's personnel development management system was carried out, the effectiveness of the career management system was evaluated, conclusions were drawn

In the third chapter "Directions for improving career planning at "HADZHIBEY-2005"" alternatives for planning the company's career are proposed, and an economic justification of the feasibility of implementing the proposed measures is carried out. General conclusions are made.

The bachelor's qualification work contains 69 pages, 24 tables, 19 figures. The list of references includes 33 names.

Key words: development, personnel, planning, career, work.

ЗМІСТ	СТОР
ВСТУП	
РОЗДІЛ 1 ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ОСНОВНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	10
1.1. Методичні підходи до управління розвитком персоналу на підприємстві	
1.2. Трудова кар'єра: поняття, значення, види, планування та реалізація	17
Висновки за розділом 1	24
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПП «ХАДЖИБЕЙ 2005»	26
2.1 Тенденції розвитку ринку вина в Україні в умовах воєнного стану	
2.2 Діагностика системи управління розвитком персоналу підприємства	31
2.3. Оцінка ефективності системи управління трудовою кар'єрою	40
Висновки до розділу 2	47
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВОЇ КАР'ЄРИ НА «ХАДЖИБЕЙ-2005»	48
3.1. Пропозиції щодо альтернатив планування трудової кар'єри підприємства	
3.2. Економічне обґрунтування доцільності реалізації запропонованих заходів	60
Висновки до розділу 3	63
ВИСНОВКИ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	67

ВИСНОВКИ

Результатом дослідження є теоретичні узагальнення та вирішення науково-практичної проблеми вдосконалення систем управління розвитком людських ресурсів на підприємствах. Отримані результати дають змогу зробити висновки щодо ефективності системи розвитку людських ресурсів на підприємствах.

Аналіз теоретичних засад управління розвитком людських ресурсів засвідчив, що одним із ключових чинників, які ведуть підприємства до успіху в глобальному розвитку, є людські ресурси. Кожне підприємство може купити нове обладнання для виробництва своєї продукції, але чи зможе це підприємство стати лідером на конкурентному ринку, залежить від людських ресурсів, які постійно гарантують безперебійну роботу кожного підприємства та компанії. Було розглянуто основні поняття про природу управління розвитком людських ресурсів на підприємствах. Також було визначено, що розвиток людських ресурсів є одним із найважливіших елементів системи управління людськими ресурсами.

Після аналізу поточного стану системи розвитку людських ресурсів було визначено основні показники діяльності компанії в галузі розвитку та управління людськими ресурсами. Слід зазначити, що кількість працівників збільшилася на 117 осіб, і це зростання тривало протягом усього періоду. Варто зазначити, що збільшення чисельності співробітників відбулося за рахунок зниження звільнень працівників. Низьку плінність кадрів останніми роками можна пояснити запровадженням системи бонусів, міжнародної сертифікації умов праці та програми перегляду заробітної плати зі щорічним підвищенням окладів на основі досягнення особистих цілей.

Для поліпшення системи розвитку людських ресурсів було запропоновано створити онлайн-платформу: створення та імпорт навчального контенту, керувати процесом навчання дистанційно; використання підготовлених засобів комунікації; формування та розвиток

бази знань. Вартість створення цієї платформи становить 582 000 грн. Термін окупності становить 10 місяців, а річний економічний ефект - 128 000 грн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. К. : Знання, 2011. 232 с.
2. Бортнік С. М. Практичне застосування збалансованої системи показників як інструмента стратегічного планування діяльності підприємства. Вісник Волинського інституту економіки і менеджменту: наук. журн. 2014. Т. 1. № 10. С. 40-51.
3. Бучинська Т. В. Розвиток персоналу як основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства. «Науковий вісник». Серія «Економічні науки» Вип. №7. Ч. 2. Херсон, 2020. С.144- 146.
4. Вахович І. М. Теоретичні засади формування моделі сталого розвитку суспільства. Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. 2019. № 15. С. 17-27.
5. Воробйов Є.М. Економічна теорія: посіб. Харків; Київ, 2019. 704 с.
6. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування. Наукове видання. Харків: Вид. ХНЕУ, 2017. 400 с.
7. Гаврилюк І. В. Розвиток персоналу як фактор конкурентоспроможності працівників та організації URL: <http://archive.nbu.gov.ua>
8. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К. : Т-во „Знання”, КОО, 2021. 254 с.
9. Гугул О. Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. Інноваційна економіка : всеукр. наук.-виробн. журн. Тернопіль : ІКСГП НААН, 2021. № 6 (44). С. 194-198.
10. Данилова Н. В. Концепція "Зеленого офісу": світовий досвід та економічне обґрунтування для України. Modern economics. 2020. № 3. С. 60-68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon_2020_3_9

11. Дериховська В. І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом. Бізнес Інформ. 2013. № 7 (426). С. 341-347.
12. Дериховська В. І. Стратегія управління персоналом: її види та особливості. Науковий вісник : зб. наук. пр. Одеса : ОНЕУ, 2019. № 10 (189). С. 37-50.
13. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 2 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К. : Видавничий центр «Академія», 2021. 848 с.
22. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. К.: Вид-во КНЕУ, 2022. 298 с.
23. Закон України – Про професійно-технічну освіту. Урядовий кур'єр. Орієнтир. Інформаційний додаток. 1999. №125. 126.
24. Залознова Ю. С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегії розвитку: Монографія НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2018. 380 с.
25. Кириченко О.А. Банківський менеджмент: навч. посіб. К.: Знання-Прес, 2022. 438 с.
26. Ковальчук І.В. Економіка підприємства: Навч. посіб. К.: Знання, 2018. 679 с.
27. Колот А. М. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування. Україна: аспекти праці. 2018. № 6.
28. Кривов'язюк І. В. Теорія пропорційності функціонування та розвитку соціально-економічних систем. Наука й економіка. 2019. № 4 (16). Т. 2. С. 166-173.
29. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. К.: Кондор, 2015. 04 с.
30. Лазоренко Т. В. Оцінка ефективності навчання персоналу в ІТ компаніях. Молодий вчений. 2018. №1.
31. Матушко А. Є. Оцінка ефективності навчання персоналу. Науково-методичний журнал «Наукові праці», серія «економіка», державний гуманітарний університет ім. п. могили. 2020. Вип. 132, т. 145. С. 108-114.

32. Остапюк Б. Я. Формування стратегії управління персоналом як інструменту забезпечення ефективного розвитку залізничного транспорту. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2021. № 47. С. 137-142.