

ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет міжнародних економічних відносин, управління і бізнесу
Кафедра економіки, підприємництва та економічної безпеки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: **УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА
ПІДПРИЄМСТВІ**

(на матеріалах ТОВ СП «УКРАФЛОРА»)

Виконав(ла): здобувач першого
(бакалаврського) рівня вищої освіти
групи 4Е
Спеціальності 051 «Економіка»
Освітньо-професійної програми
«Економіка підприємства і бізнес-
аналітика»

Алексєєнко А. О.

Керівник Тарасюк А. В.

ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет міжнародних економічних відносин, управління і бізнесу

Кафедра економіки, підприємництва та економічної безпеки

Рівень вищої освіти перший (бакалаврський)

Спеціальність 051 Економіка

Освітньо-професійна програма Економіка підприємства і бізнес-аналітика

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри д.е.н.,
професор

Наталія ШАНДОВА

« ____ » _____ 2025 року

З А В Д А Н Н Я **НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА**

Алексєєнко Анастасії Олександрівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Удосконалення кадрової політики на підприємстві» (на прикладі ТОВ СП «УКРАФЛОРА»)

керівник роботи Тарасюк Алла Василівна, доцент, к.е.н.

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від 14.01.2025 р. № 23-с

2. Строк подання роботи здобувачем 01.06.2025 р

3. Вихідні дані до роботи Планові та звітні показники діяльності ТОВ СП «УКРАФЛОРА» за 2021-2023 роки, літературні джерела і періодичні видання з даної теми та Інтернет ресурси

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

Теоретичні аспекти кадрової політики підприємства

Аналіз кадрової політики ТОВ СП «УКРАФЛОРА»

Шляхи удосконалення кадрової політики ТОВ СП «УКРАФЛОРА»

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Робота містить 18 таблиць та 3 рисунки

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Консультант з написання 1-3 розділів	Алла ТАРАСЮК, доцент	17.01.25 р	15.05.25 р.
Консультант з нормоконтролю	Алла ТАРАСЮК, доцент	17.01.25 р	30.05.25 р.

7. Дата видачі завдання 17.01.2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Огляд літературних джерел з теми	18.01.25-11.02.25	виконано
2.	Складання і затвердження плану роботи	12.02.25-12.02.25	виконано
3.	Написання розділу 1	13.02.25-28.02.25	виконано
4.	Написання розділу 2	01.03.25-28.03.25	виконано
5.	Написання розділу 3	29.03.25-21.04.25	виконано
6.	Формулювання висновків за темою дослідження	22.04.25-30.04.25	виконано
7.	Оформлення роботи	01.05.25-22.05.25	виконано
8.	Надання роботи керівнику для перевірки та написання подання	22.05.25-27.05.25	виконано
9.	Подання роботи для перевірки у КСПНП	28.05.25-02.06.25	виконано
10.	Захист роботи в ЕК	19.06.2025	

Здобувач _____ Анастасія АЛЕКСЄЄНКО
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ Алла ТАРАСЮК
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра Алексеєнко Анастасії Олександрівни на тему: «Удосконалення кадрової політики на підприємстві» (на прикладі ТОВ СП «УКРАФЛОРА») містить 73 сторінки, 18 таблиць, 3 рисунки, 35 літературних джерел, 2 додатки.

Об'єктом дослідження є кадрова політика ТОВ СП «УКРАФЛОРА».

Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є вдосконалення кадрової політики на підприємстві ТОВ СП «УКРАФЛОРА», розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності управління персоналом.

В роботі розглянуто теоретичні аспекти кадрової політики підприємства. Проаналізовано кадрову політику ТОВ СП «УКРАФЛОРА», оцінено методи управління персоналом, визначено ефективність управління кадрами на підприємстві. Розроблено шляхи вдосконалення кадрової політики підприємства. Запропоновано впровадження сучасних підходів до управління персоналом. Оцінено економічну ефективність запропонованих заходів.

Запропоновані заходи дозволяють ТОВ СП «УКРАФЛОРА» підвищити ефективність управління персоналом, зменшити плинність кадрів, покращити організацію праці, а також сприяти розвитку корпоративної культури та покращенню трудової мотивації працівників.

Кваліфікаційна робота виконана на основі матеріалів ТОВ СП «УКРАФЛОРА» за 2021-2023 роки.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. <u>ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА</u>	9
1.1. Поняття кадрової політики та її значення для підприємства	9
1.2. Види кадрової політики та їх особливості.....	14
1.3. Основні етапи розробки та реалізації кадрової політики	18
РОЗДІЛ 2 <u>АНАЛІЗ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТОВ СП «УКРАФЛОРА»</u>	24
2.1. Загальна характеристика ТОВ СП «УКРАФЛОРА»	24
2.2. Оцінка кадрової політики підприємства.....	33
2.3. Аналіз управління персоналом та його ефективність	39
РОЗДІЛ 3 <u>ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТОВ СП «УКРАФЛОРА»</u>	43
3.1. Впровадження сучасних підходів до управління персоналом	43
3.2. Оптимізація кадрової політики в умовах сучасних викликів.....	46
3.3. Оцінка економічної ефективності запропонованих заходів	50
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ.....	66

ВСТУП

Кадрова політика є однією з ключових складових загальної стратегії розвитку підприємства, що безпосередньо впливає на ефективність його діяльності та конкурентоспроможність на ринку.

В умовах швидко змінюваного економічного середовища та глобалізації бізнесу, кадрова політика відіграє важливу роль у формуванні та утриманні висококваліфікованого персоналу, що є запорукою успішного функціонування суб'єкту господарювання. Стратегії управління людськими ресурсами повинні бути гнучкими, адаптованими до сучасних вимог і можливостей ринку праці, а також враховувати специфіку конкретного підприємства.

Актуальність дослідження полягає в тому, що кадрова політика підприємства є основою для його ефективної роботи в умовах конкуренції та постійних економічних змін.

Успішна реалізація кадрової політики забезпечує розвиток кваліфікаційного потенціалу, формування позитивного іміджу підприємства, підвищення його економічної стабільності та рентабельності. Тому важливо постійно удосконалювати кадрову політику підприємства, що дозволить ефективно використовувати людські ресурси для досягнення стратегічних цілей.

Значний внесок у дослідження кадрової політики зробили вітчизняні та зарубіжні науковці, серед яких можна виділити роботи таких авторів, як Л. В. Балабанова, С. П. Білоус, О. М. Вольська, Н. Л. Сапельнікова, Д. В. Кольцова, Н. П. Воробйова, Т. В. Познякова, Я. Ф. Жовнірчик, Р. В. Севастьянов, С. А. Ткаченко, О. А. Шаповал, В. Г. Яковенко, В. І. Куделя, Н. Г. Челядінова.

У своїх дослідженнях вони розглядали різні аспекти управління персоналом, зокрема, сучасні моделі та підходи до розробки кадрової політики, питання мотивації, розвитку кадрового потенціалу, а також механізми впровадження інноваційних рішень у сфері управління людськими ресурсами. Їхні роботи стали основою для подальшого вивчення та

вдосконалення методів формування та реалізації кадрової політики підприємств.

Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є вдосконалення кадрової політики на підприємстві ТОВ СП «УКРАФЛОРА», розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності управління персоналом.

Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання:

- визначити сутність поняття кадрової політики та її значення для підприємства;
- дослідити види кадрової політики та їх особливості;
- обґрунтувати основні етапи розробки та реалізації кадрової політики;
- надати загальну характеристику ТОВ СП «УКРАФЛОРА»;
- провести оцінку кадрової політики підприємства;
- здійснити аналіз управління персоналом та його ефективність;
- визначити особливості впровадження сучасних підходів до управління персоналом;
- обґрунтувати напрями оптимізації кадрової політики в умовах сучасних викликів;
- провести оцінку економічної ефективності запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є кадрова політика підприємства ТОВ СП «УКРАФЛОРА».

Предметом дослідження є процеси управління персоналом та методи вдосконалення кадрової політики ТОВ СП «УКРАФЛОРА».

Для досягнення поставленої мети в роботі використані: метод аналізу та синтезу для розгляду теоретичних аспектів кадрової політики, а також для аналізу кадрової політики підприємства.

За допомогою статистичних методів проведено аналіз динаміки змін у кадровій політиці підприємства; економічні методи оцінки ефективності – включатимуть використання різних економічних моделей для оцінки витрат та вигод, пов'язаних з удосконаленням кадрової політики.

Інформаційними джерелами дослідження є наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів, статистичні дані підприємства, а також практичний досвід управління персоналом на підприємствах різних галузей.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що результати роботи можуть бути використані в процесі планування вдосконалення кадрової політики ТОВ СП «УКРАФЛОРА», а також для подальших досліджень у сфері управління персоналом.

Впровадження запропонованих рекомендацій допоможе підприємству підвищити ефективність використання людських ресурсів, поліпшити організацію праці та створити сприятливу атмосферу для розвитку співробітників.