

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КЗВО “ВІННИЦЬКА АКАДЕМІЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ”  
Кафедра управління та адміністрування

**НАУЕР О.В.**  
магістерська робота  
Спеціальність 281 Публічне управління та  
адміністрування  
**«Професійне управління персоналом:  
компетентнісний підхід»**

*Науковий керівник:  
Долот В.Д.,  
д.з держ.упр.*

Вінниця 2024

# Магістерська робота

**НАУЕР О.В. «Професійне управління персоналом: компетентнісний підхід»:**  
Магістерська робота. - Вінниця: КЗВО  
«Вінницька академія безперервної освіти», 2024.  
- 97 с.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновку, списку використаних джерел (60 найменувань) і додатків (2). Основний текст викладано на 87сторінок. Робота містить таблиці та рисунків.

# Науковий апарат

- **Об'єкт дослідження** – кадрова політика в організації
- **Предмет дослідження** – зміст і технологія системи управління персоналом
- **Мета дослідження** – окреслити теоретичні основи формування кадрової політики організації, а також запропонувати можливі механізми її реалізації в умовах компетентнісного підходу.

Досягнення поставленої мети вимагає вирішення наступних завдань дослідження:

- 1. Здійснити аналіз поняття "кадрова політика", типи, види та принципи кадрової політики
- 2. Проаналізувати кадрову концепцію підприємства в умовах компетентнісного підходу
- 3. Проаналізувати визнання необхідністю володіння іноземною мовою, особливо англійською, фахівцями публічного управління.
- 4. Розробити, обґрунтувати та дослідити питання системи управління персоналом на підприємстві

# Теоретичну основу дослідження становлять:

Відповідно до теми і завдань дослідження було використано теоретичні (вивчення законодавчої, нормативної та навчально-методичної літератури) та емпіричні (анкетування, тестування, бесіди, спостереження) методи дослідження. Список використаних джерел складає 65.екз.

# ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

## РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ І ЗНАЧЕННЯ СУЧАСНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ

1.1. Поняття "кадрова політика"

1.2. Види та принципи кадрової політики

1.3. Кадрова концепція підприємства в умовах компетентнісного підходу

1.4. Типи кадрової політики: правила и норми

1.5. Особливості кадрової політики підприємства: Етапи проектування

Висновки до 1 розділу

# ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

## **РОЗДІЛ 2. КАДРОВА ПОЛІТИКА І СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

2.1. Особливості кадрової політики підприємства

2.2. Система управління персоналом на підприємстві в умовах компетентнісного підходу

2.3. Формуванні кадрового складу (принципової орієнтації підприємства на власний персонал)

Висновки до 2 розділу

Висновки

Список використаної літератури

Додатки

# Наукова новизна

Наукова новизна і теоретичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розвинуто погляд на розвиток професійної компетентності фахівців публічного управління в умовах компетентнісного підходу.

**Під компетентнісним підходом ми розуміємо оцінювання персоналу за кінцевим результатом**

Практичне значення дослідження полягає в доповненні ОПП спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування.



# ПУБЛІКАЦІЇ

- Проміжні результати дослідження доповідались і обговорювались на семінарах і конференціях.
- Основні теоретичні положення і висновки роботи відображено у статті професійного видання Академії у матеріалах міжнародної конференції 2023 року.

# ВИСНОВОК

- Ми пришли до висновку.
- В процесі формування кадрової політики підприємства повинно відбуватися узгодження наступних аспектів:
- розробка загальних принципів кадрової політики, визначення пріоритетів цілей;
- організаційно-штатна політика – планування потреби у персоналі, формування структури і штату, призначення, створення резерву, переміщення;
- інформаційна політика – створення і підтримка системи руху кадрової інформації;
- фінансова політика – формулювання принципів розподілу засобів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці;

# ВИСНОВКИ

- політика розвитку персоналу – забезпечення програми розвитку, профорієнтація і адаптація працівників, планування індивідуального просування, формування команд, професійна підготовка і підвищення кваліфікації;
- оцінка результатів діяльності – аналіз відповідності кадрової політики і стратегії підприємства, виявлення проблем у кадровій роботі, оцінка кадрового потенціалу.

**ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!**

**ЗАПИТАННЯ!**