

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА»**

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация к дипломной работе

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

МАРТИРОСЯН Анна Арсеновна

**Руководитель
Телевич Наталья Михайловна,
кандидат экономических наук, доцент**

Минск, 2020

Дипломная работа 66 с., 8 рис., 24 табл., 51 источник, 5 прил.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, МОТИВАЦИЯ, СТИМУЛИРОВАНИЕ, АДАПТАЦИЯ, ПОДБОР ПЕРСОНАЛА, НАЙМ ПЕРСОНАЛА

Объект исследования – ООО «Центр недвижимости «Пакодан».

Предмет исследования – кадровая политика ООО «Центр недвижимости «Пакодан».

Цель исследования – разработать рекомендации по совершенствованию организации кадровой политики и механизмов ее реализации в ООО «ЦН Пакодан».

В дипломной работе проведен анализ теоретических аспектов кадровой политики, обоснована необходимость ее планирования и реализации, а также оценки. В практической части исследования проведен анализ кадровой политики на примере организации в сфере недвижимости «Пакодан». Проведен анализ кадровой политики организации, состав кадровых ресурсов, проведен анализ кадровой политики, обозначены недостатки и проблемные аспекты. В третьей главе обобщены проблемы и разработаны направления совершенствования.

Предложены мероприятия:

1) Совершенствование системы материального стимулирования работников. В первую очередь, необходимо повысить оклад таких основных работников как социологи, операторы, специалисты по связям с общественностью и специалисты по связям со СМИ не менее чем на 1000 рублей. Учитывая тот факт, что все остальные надбавки в организации рассчитываются от оклада, заработная плата указанных работников вырастет примерно на 23%.

2) Дополнительное обучение, повышение квалификации персонала. Развитие трудового коллектива является одним из важнейших факторов успешной деятельности учреждения.

3) Изменение организационной структуры.

Дыпломная праца 66 с., 8 мал., 24 табл., 51 крыніца, 5 прым.

КАДРАВАЯ ПАЛІТЫКА, СІСТЭМА КІРАВАННЯ ПЕРСАНАЛАМ, МАТЫВАЦЫЯ, СТЫМУЛЯВАННЕ, АДАПТАЦЫЯ, ПАДБОР ПЕРСАНАЛУ, НАЁМ ПЕРСАНАЛУ

Аб'ект даследавання – ТАА «Цэнтр нерухомасці «Пакадан».

Прадмет даследавання – кадравая палітыка ТАА «Цэнтр нерухомасці «Пакадан».

Мэта працы – распрацаваць рэкамендацыі па ўдасканаленні арганізацыі кадравай палітыкі і механізмаў яе рэалізацыі ў ТАА «ЦН Пакадан».

У дыпломнай працы праведзены аналіз тэарэтычных аспектаў кадравай палітыкі, абгрунтавана неабходнасць яе планавання і рэалізацыі, а таксама ацэнкі. У практычнай частцы даследавання праведзены аналіз кадравай палітыкі на прыкладзе арганізацыі ў сферы нерухомасці «Пакадан». Праведзены аналіз кадравай палітыкі арганізацыі, склад кадравых рэсурсаў, праведзены аналіз кадравай палітыкі, пазначаныя недахопы і праблемныя аспекты. У трэцяй чале абгульнены праблемы і распрацаваны напрамкі ўдасканалення.

Прапанаваныя мерапрыемствы:

1) Удасканаленне сістэмы матэрыяльнага стымулявання работнікаў. У першую чаргу, неабходна павысіць аклад такіх асноўных работнікаў як сацыёлагі, аператары, спецыялісты па сувязях з грамадскасцю і спецыялісты па сувязях са СМІ не менш чым на 1000 рублёў. Улічваючы той факт, што ўсе астатнія надбаўкі ў арганізацыі разлічваюцца ад акладу, зароботная плата названых работнікаў вырасце прыкладна на 23%.

2) Дадатковае навучанне, павышэнне кваліфікацыі персаналу. Развіццё працоўнага калектыву з'яўляецца адным з найважнейшых фактараў паспяховай дзейнасці ўстановы.

3) Змяненне арганізацыйнай структуры.

Thesis 66 p., 8 Fig., 24 tables, 51 sources, 5 ADJ.

HUMAN RESOURCE POLICIES, PERSONNEL MANAGEMENT,
MOTIVATION, STIMULATION, ADAPTATION, RECRUITMENT, HIRING

The object of research is LLC «real estate Center «Pakodan».

The subject of the research is the personnel policy of «real estate Center «Pakodan» LLC.

The purpose of the work is to develop recommendations for improving the organization of personnel policy and mechanisms for its implementation in LLC «TSN Pakodan».

The thesis analyzes the theoretical aspects of personnel policy, justifies the need for its planning and implementation, as well as evaluation. In the practical part of the study, the analysis of personnel policy is carried out on the example of an organization in the field of real estate «Pakodan». The analysis of the organization's personnel policy, the composition of human resources, the analysis of personnel policy, identified shortcomings and problematic aspects. The third Chapter summarizes the problems and develops areas for improvement.

The proposed activities:

1) Improving the system of material incentives for employees. First of all, it is necessary to increase the salary of such key employees as sociologists, operators, public relations specialists and media relations specialists by at least 1000 rubles. Taking into account the fact that all other allowances in the organization are calculated from the salary, the salary of these employees will increase by about 23%.

2) Additional training and staff development. The development of the workforce is one of the most important factors for the success of the institution.

3) Changing the organizational structure.