

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»

за магістерською програмою професійного спрямування
Управління персоналом сучасної організації

на тему: ««Розвиток трудового потенціалу управлінських кадрів
Одеського філіалу ПАТ «Укрзалізниці»»

Виконавець:

студент 6 курсу факультету ФМЕ

Колесниченко Катерина Сергіївна

/підпис/

Науковий керівник:

д.е.н., професор

Никифоренко Валерій Григорович

/підпис/

АНОТАЦІЯ

Колесниченко Катерини Сергіївни , «Розвиток трудового потенціалу управлінських кадрів Одеського філіалу ПАТ «Укрзалізниці», кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» за магістерською програмою «Управління персоналом сучасної організації»,

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, 2018 рік

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – трудовий потенціал управлінських кадрів Одеського філіалу ПАТ «Укрзалізниці»

У роботі розглядаються теоретичні аспекти такі як : сутність та структура потенціалу управлінських кадрів, принципи управління трудовим потенціалом працівника та професійний розвиток управлінських кадрів як основа оновлення трудового потенціалу.

Проаналізовано техніко-економічні показники підприємства та проведено дослідження щодо стану трудового потенціалу управлінських кадрів на підприємстві.

Запропоновано впровадження системи дистанційного навчання управлінських кадрів та програми підвищення кваліфікації керівників

Ключові слова: трудовий потенціал, управлінські кадри.

ANNOTATION

Kolesnichenko Katherine Sergeevna, «The development of labor potential of managerial staff of the Odessa branch of the Public Joint-Stock Partnership of the Ukrainian Railway» thesis for Master degree in specialty «Personnel Management and Labor Economics» under the program «Management of the staff of the organization»,

Odessa National Economic University

Odessa, 2018

Thesis consists of three chapters. Object of study labor potential of managerial staff.

Diploma thesis deals with theoretical aspects of the essence and structure of the potential of managerial personnel, the principles of management of the labor potential of the employee and the professional development of management personnel as a basis for the renewal of labor potential.

The technical and economic indicators of the enterprise are analyzed and the research on the state of the labor potential of the managerial personnel at the enterprise is conducted.

The introduction of the system of distance learning of management personnel and the program for the improvement of the qualification of managers is proposed.

Keywords: labor potential, managerial staff.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Сучасний стан української економіки під впливом ризиків світових депресивних тенденцій потребує нових підходів до реалізації стратегії економічних і соціальних реформ. У зв'язку з зменшенням ресурсного потенціалу і підвищення соціальної ціни реалізації реформаторських заходів є досить актуальною досягнення реальної антикризової стійкості національної економіки, що неможливе без послідовного реформування головних сфер економічного й соціального життя населення України, спрямованого на подолання нагромаджених суперечностей, які є генераторами постійної нестабільності, і створення умов для максимального розкриття національного економічного та соціального потенціалу. Новим підходом до формування конкурентоспроможності держави, соціально-економічної стабільності є вивчення основних факторів оптимізації і забезпечення трудового потенціалу.

Мета дослідження - розробка практичних рекомендацій з вдосконалення стану трудового потенціалу управлінських кадрів на прикладі Одеського філіалу ПАТ «Укрзалізниці»..

Завдання дослідження:

1. Дослідити теоретичні основи трудового потенціалу управлінських кадрів в умовах ринкових відносин.
2. Проаналізувати стан діяльності підприємства Одеського філіалу ПАТ «Укрзалізниці»
3. Дослідити ефективність трудового потенціалу працівників та управлінських кадрів Одеської філії ПАТ «Укрзалізниці».
4. Дослідити зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу кадрів організації
5. Розробити та запропонувати рекомендації щодо підвищення ефективності стану трудового потенціалу.

Об'єкт дослідження трудовий потенціал управлінських кадрів Одеського філіалу ПАТ «Укрзалізниці».

Предмет дослідження є розвиток трудовий потенціал працівників та управлінських кадрів підприємства.

Методи дослідження - спостереження та збір інформації, методи аналізу та синтезу, порівняння, логічного та емпіричного пізнання, статистичний аналіз, системний підхід при викладенні матеріалу, а також анкетування на підприємстві.

Інформаційна база. Комплексні дослідження проблем формування та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів здійснено такими вітчизняними вченими, як: О.Бородін, Є.Вернигора, М.Долішній, І.Завадський, М.Кім, Н.Лук'янченко, А.Мазур, В.Никифорова, І.Олійник, Є.Панченко, В.Петух, І.Степаненко, Ф.Хміль, Л.Шаульська, Г.Щокін та іншими науковцями. Широке відображення різних сторін управлінської діяльності та особливостей управлінських кадрів знайшло відображення у

працях таких зарубіжних учених: Г.Беккера, П.Вейлла, С.О'Доннела, П.Друкера, Г.Кунца, Г.Мінцберга, Т.Санталайнена та ін.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (36 найменувань) та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 108 сторінок. Робота містить 21 таблиць, 15 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У *першій частині* роботи «Теоретичні основи дослідження трудового потенціалу управлінських кадрів в умовах ринкових відносин» були розглянуті сутність та структура потенціалу управлінських кадрів, принципи управління трудовим потенціалом працівника та професійний розвиток управлінських кадрів як основа оновлення трудового потенціалу.

В *другому розділі* «Аналіз формування і розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів Одеського філіалу ПАТ «Укрзалізниці» нами було проведено аналіз техніко-економічних показників підприємства та проведено дослідження щодо стану трудового потенціалу управлінських кадрів на підприємстві.

Третя частина «Рекомендації щодо використання передового досвіду в підвищенні ефективності трудового потенціалу» містить зарубіжний досвід покращення стану трудового потенціалу робітників та менеджмент ділової кар'єри у сучасному світі. Також наданні рекомендації щодо покращення стану трудового потенціалу управлінських кадрів на Одеському філіалі ПАТ «Укрзалізниці».

ВИСНОВКИ

Трудовий потенціал управлінських кадрів у широкому змісті цього слова, являє собою вміння і навички управлінських працівників, які можуть бути використані для підвищення ефективності роботи підприємства, з метою одержання доходу і досягнення соціального ефекту. Необхідно нарощувати та розвивати трудовий потенціал управлінських кадрів для того, щоб успішно реалізувати бізнес-стратегію та забезпечити високу конкурентоспроможність організації.

Щоб мати висококваліфікованих фахівців, створити у них стимул до ефективної роботи, керівники мають використовувати систему управління трудовим потенціалом. Важливу роль у становленні професійного менеджера відіграє процес його професійного розвитку. Ця професія вимагає, крім природних здібностей і таланту певного набору знань, вмінь і навичок, що можна придбати тільки шляхом спеціального навчання.

З аналізу діяльності підприємства ми дізнались, що середньоспискова кількість персоналу зменшується протягом 3х років та складає 2992 осіб. Чисельність персоналу найбільша у 2016 році, бо наприкінці 2015 року Державне підприємство «Укрзалізниця» було реорганізовано в Публічне

Акціонерне Товариство «Укрзалізниця», що сприяло створенню нових робочих місць, так на підставі вищевикладеного було виконано приведення кількості вказаних посад до обсягів виконуваних робіт. На підприємстві найбільше працівників (96%) працюють у віці від 15 до 35 років. Кількість працюючих пенсіонерів на підприємстві у 2017 році зросла на 50% (46 осіб) порівняно з 2015 роком. Але можна зробити висновок, що колектив компанії є доволі молодим. Компанія розвивається і їй потрібні активні, амбітні люди зі свіжими ідеями, проактивним та креативним підходом до роботи.

Стан підготовки та перепідготовки кадрів можна назвати недостатнім. Кількість працівників, що були навчені новим професіям та працівники, які підвищили кваліфікацію у 2017 році порівняно з 2015 роком зросли майже на 46% (56 осіб) та 6,6% (11 осіб) відповідно. Кількість керівників та професіоналів, що були навчені новим професіям у 2017 році згідно з 2015 роком зменшилась. Працівники, що мають повну вищу освіту за три роки збільшилася на 50 осіб чи майже на 3%, це пов'язано з незначним збільшенням середньоспискової чисельності у 2016 році працюючих на підприємстві. Також спостерігається зменшення у динаміці працівників, які мають неповну та базову вищу освіту, це пов'язано з тим, що середньоспискова чисельність зменшилась у 2017 році.

Отримані дані за дослідженням щодо стану трудового потенціалу управлінських кадрів на підприємстві Одеського філіалу ПАТ «Укрзалізниця» свідчать :

1) технічна освіта виявилася фундаментом для просування у сферу управління, бо технічна освіта завжди була дуже престижною та популярною в нашій країні;

2) Одеська дирекція має у своєму розпорядженні значний штат професійно підготовлених керівників;

3) майже половина респондентів вважають свій рівень знань таким, що його достатньо, але їм є куди розвиватися;

4) тільки 15% опитуваних указують на систематичне і самостійне підвищення кваліфікації (кілька разів на рік); 29% час від часу підвищують свою кваліфікацію (у середньому один раз в два роки); майже 17% не займаються взагалі даною проблемою;

5) не всі керівники прагнуть підвищувати рівень своєї кваліфікації, у вибірку потрапили майже 17% , які не підвищують свою кваліфікацію;

6) головна об'єктивна причина неучасті у навчанні - зайнятість, недостача часу, бо 48% респондентів вказали саме на цю причину. Друга причина - 17% керівників вважають, що навчання взагалі не потрібно для їхньої управлінської діяльності.

Таким чином, у свідомості певної групи керівників Одеського філіалу ПАТ «Укрзалізниця» затвердилося уявлення про те, що підвищення, насамперед, власної кваліфікації не є необхідною, обов'язковою умовою успішної діяльності організації. Потрібна спеціальна підготовка, систематичне підвищення кваліфікації та безперервна самоосвіта. Дана

обставина визначає необхідність розробки певних концептуальних положень, що повинні стати основою для створення організаційно-економічного механізму формування та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів.

Одним з важливих завдань у сфері підготовки керівників є розвиток її технологічної бази, заснованої на сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологіях, що дозволяє створити нову освітню систему - навчання на відстані (дистанційне навчання). Для того, щоб запровадити систему дистанційного навчання треба:

1. мати персональний комп'ютер (місце розташування ПК не має значення);
2. мати вихід в мережу Інтернет ;
3. створення курсу вдосконалення потенціалу фахівців, що працюють на підприємстві (можна реалізувати масове навчання слухачів при малому штаті викладачів);
4. створення Центру сертифікації (в якому за допомогою контрольних завдань і тестів можна адекватно і об'єктивно перевірити рівень професійної придатності працівників) .

Було запропоновано впровадити систему дистанційного навчання управлінських кадрів, що дає ефект розміром 82,2 тис. грн терміном окупності 4,8 місяців та впровадити тренінги, програми підвищення кваліфікації керівників, за яким ми отримали економічний ефект 420,9 тис. грн. терміном окупності 1,7 місяців. Сумарний економічний ефект від заходів, які були запропоновані, склав 503,1 тис. грн.

Зазначимо, що необхідно нарощувати та розвивати трудовий потенціал управлінських кадрів для того, щоб успішно реалізувати бізнес-стратегію та забезпечити високу конкурентоспроможність організації. Головною умовою професійного розвитку управлінських кадрів варто вважати їхню здатність до самоаналізу, об'єктивної самооцінки, діяльному виявленню власних недоліків і пошуку шляхів їхнього подолання.