

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

Кафедра Управління персоналом і економіка праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 «Економіка»
(шифр та найменування спеціальності)

за освітньою програмою **Управління персоналом і економіка праці**
(назва бакалаврської програми)

на тему: **«Кадрова політика підприємства в сучасних умовах»**
(на прикладі «Рені – прикордонна пасажирська залізнична станція
Одеської дирекції Одеської залізниці»)
(назва теми)

Виконавець:

студентка 4 курсу ФЕУП, група **43**
Лукіянченко С. С. _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник:

К.ПОЛ.Н., ДОЦЕНТ
(науковий ступінь, вчене звання)
Петровська О.М. _____
(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми: Актуальними в кадровій політиці є збереження кваліфікованих і лояльних працівників; збільшення частки молоді у віковому складі персоналу; організація зайнятості, що забезпечує закріплення професійних кадрів, гнучкість режиму праці і робочого часу; фінансове і психологічне благополуччя персоналу.

Мета дослідження: полягає у дослідженні стану кадрової політики та розроблення рекомендацій щодо її покращання.

Завдання дослідження:

- Вивчити теоретичні основи процесу формування кадрової політики та кадрової стратегії підприємства;
- Проаналізувати показники діяльності підприємства та кількісно-якісний склад персоналу;
- Проаналізувати і оцінити стан формування кадрової політики на підприємстві;
- Вивчити сучасний закордонний досвід формування кадрової політики на залізничних підприємствах;
- Виявити недоліки формування кадрової політики та запропонувати рекомендації щодо її покращення.

Об'єкт дослідження є процеси формування кадрової політики на АТ «Укрзалізниця», зокрема «Рені – прикордонна пасажирська залізнична станція Одеської дирекції».

Предмет дослідження є сучасний стан процесів формування кадрової політики на підприємстві.

Методи дослідження Теоретичним і методичним підґрунтям роботи є класичні положення економічної теорії, фундаментальні праці вітчизняних та зарубіжних учених і практиків з питань управління персоналом. У процесі дослідження використовувались методи системного підходу, аналізу та синтезу; метод логічного узагальнення; метод експертних оцінок та соціологічного дослідження.

Інформаційна база дослідження для дослідження виступили нормативно-правові документи України, а також тематичні збірники й довідники, матеріали науково-практичних конференцій, звітність АТ «Укрзалізниця», зокрема «Рені – прикордонна пасажирська залізнична станція Одеської дирекції», періодичні видання та результати власних досліджень автора.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків. Містить 76 сторінок, 15 таблиці, 12 рисунків, список літератури з 44 найменувань, 1 додатку.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *розглянуто* теоретико-методичні аспекти дослідження кадрової політики як елемент кадрової стратегії підприємства.

У другому розділі *проведений аналіз* діяльність підприємства, кількісно-якісного склад персоналу, дана оцінка кадрової політики АТ «Укрзалізниця», зокрема «Рені – прикордонна пасажирська залізнична станція Одеської дирекції, виявлено недоліки в діючій кадровій політиці підприємства.

У третьому розділі *надано рекомендації* щодо вдосконалення кадрової політики на до досліджуваному підприємстві та рекомендації щодо усунення недоліків.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

Для вдосконалення проблемних питань в системі кадрової політики АТ «Укрзалізниця», зокрема «Рені – прикордонна пасажирська залізнична станція Одеської дирекції *нами надано пропозиції:*

1. Впровадити Well-being програму: побудувати приватну пенсійну програму, за участю компанії в будь яких долях; зробити з співробітника не просто найманого працівника, а власника компанії можливо за допомогою опціонних програми заохочення

2. *Ми вважаємо*, що необхідно поліпшити рівень обізнаності працівників про формування кадрового резерву на підприємстві, особливо в структурних підрозділах, на прикордонних станціях.

3. *Ми вважаємо*, що було б бажано створити портал можливостей кар'єрного росту, на якому претенденти можуть знайти вакансію і відгукнутися на неї - для студентів, працівників, батьків, школярів.

За результатами дослідження запропоновано рекомендації щодо покращення стану кадрової політики. *Наведено* можливий соціальний ефект від запропонованих заходів.