

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

Кафедра «Управління персоналом і економіки праці»

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

**на тему: «Кадрова служба організації, ефективність її діяльності»
(на прикладі ДП «Одеський морський торговельний порт»)**

Виконавець:

Студентка 4 курсу 3 групи
Факультету економіки і управління
підприємництвом

Товкус Єлизавета Володимирівна _____
/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Кривцова Марина Сергіївна _____
/підпис/

Одеса 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Сучасний етап економічного розвитку країни вимагає посиленої уваги до формування і використання людських ресурсів суспільства. Вирішення цього завдання слід починати з рівня підприємств та організацій, тому що саме в їх рамках зосереджені робочі місця і працюючі на них працівники. Галузева приналежність організації багато в чому зумовлює специфіку конкретних форм і методів роботи з персоналом, організацію діяльності кадрових служб і їх керівників.

Сучасній кадровій службі сьогодні відводиться інтегруюча роль координатора діяльності з управління людськими ресурсами. Виключною прерогативою кадрової служби сучасних організацій є розробка загальних принципів управління кадрами, методичне керівництво всіма функціями кадрового менеджменту - від планування і набору - до професійного розвитку і планування кар'єри персоналу. Не можна не відзначити і активну роль кадрової служби в розробці кадрової стратегії і політики компанії в створенні і реалізації соціальних програм, націлених на формування, використання і розвиток персоналу, і стабілізацію трудового колективу.

Проблематика ефективності управління персоналом знайшла відображення у працях таких українських учених як Анисимова В.М., В.М. Данюка, Виноградський М. Д., Кибанов А. Я., Івановська Л. В. та ін., а також проблематика цієї теми була розкрита в роботах зарубіжних авторів, таких як Томас Пітерс, Пітер Друкер та ін.

Так, за думкою Юрика Н.Є. кадрові служби – це основні структурні підрозділи в апараті управління, які виконують всю оперативну роботу з кадрами. Кадрові служби займають одне з ведучих місць в апараті управління державними в приватними фірмами. Як правило, вони комплектуються досвідченими працівниками, які добре знають не тільки усі проблеми і особливості діяльності фірми, але й функції та завдання кожного підрозділу. А за словами Стулової І. М. ефективність роботи кадрової служби на підприємстві залежить від її структуризації і конкретизації функцій кожної структурної одиниці, взаємозв'язаності роботи структурних підрозділів у середині самої служби, органічного зв'язку роботи кадрової служби з роботою технічної і економічної служби підприємства та кадрового забезпечення служби.

Не дивлячись на те, що тема набула популярності та достатньо вивчена і іноземними, і українськими вченими та науковцями, не існує єдиного чітко визначеного підходу до системи кадрової служби та підвищення її ефективності, що ускладнює прикладну сторону питання. Тому важливо розглянути це питання з урахуванням на сучасних тенденцій розвитку економіки.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є розробка практичних рекомендацій з формування та впровадження заходів щодо підвищення ефективності діяльності кадрової служби на підприємстві ДП «Одеський морський торговий порт».

Для досягнення вказаної мети в даній дипломній роботі були поставлені та вирішені наступні завдання:

- визначити сутність поняття «кадрова служба»;
- проаналізувати основні функції кадрової служби та відповідні їм завдання, розглянути побудову структуру служби;
- вивчити залежність ефективної діяльності кадрової служби на підприємстві;
- розглянути досвід зарубіжних організацій щодо функціонування кадрових служб;
- надати основну загальну економічну характеристику ДП «Одеський морський торговий порт»;
- проаналізувати соціально-економічну характеристику персоналу підприємства ДП «Одеський морський торговий порт»;
- провести оцінку ефективності функціонування кадрової служби на ДП «Одеський морський торговий порт»;
- провести соціологічне дослідження задоволеності співробітника працею на ДП «Одеський морський торговий порт»;
- запропонувати рекомендації з подальшого вдосконалення кадрової служби на ДП «Одеський морський торговий порт»;
- розрахувати соціально-економічний ефект від запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є теоретичні та прикладні засади формування ефективної діяльності кадрової служби на підприємстві.

Предметом дослідження є процедура розробки заходів підвищення ефективності діяльності кадрової служби на підприємстві.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних спеціалістів у сфері теорії та практики управління персоналом, кадрової служби, соціально-психологічного клімату, кадрового забезпечення, загального менеджменту, стратегічного планування. Для вирішення поставлених завдань були використані загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: історико-логічний метод використано при дослідженні теоретичних аспектів та концептуальних підходів до діяльності кадрової служби, вивчення стадій розвитку кадрової служби; класифікаційно-аналітичний метод - при дослідженні функцій та завдань кадрової служби; економіко-математичні методи - для вивчення основних соціально-економічних та фінансових характеристик діяльності підприємства; графічно-аналітичний метод - для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів за допомогою рисунків та діаграм; методи спостереження, інтерв'ю, анкетування, аналізу. Крім того, були використані комп'ютерні програми Microsoft Office, Excel, Microsoft Word.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України з праці, матеріали державної статистичної звітності, звітність підприємства ДП «Одеський морський торговий порт», посадові інструкції

підприємства, наукові праці зарубіжних та вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій, ресурси мережі Internet, матеріали отримані в процесі дослідницької праці на підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів дипломного дослідження полягає в тому, що запропоновану заходів підвищення ефективності діяльності кадрової служби на підприємстві ДП «Одеський морський торговий порт» доведено до рівня практичних рекомендацій та її впровадження допоможе сформувати більш ефективний підхід до діяльності кадрової служби, що підвищує ефективність персоналу та сприяє росту прибутковості підприємства в цілому.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (29 найменувань) та 1-го додатку. Загальний обсяг роботи становить 86 сторінок. Основний зміст викладено на 78 сторінках. Робота містить 21 таблицю, 15 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретичні основи кадрової служби та ефективної її діяльності»** вивчено теоретичні підходи до роботи кадрової служби, як однієї з найважливіших складових елементів управління та розвитку підприємства. Наголошено, що сутність кадрової служби розкривається за допомогою таких понять, як: трудові ресурси, трудовий колектив, персонал, кадри, людські ресурси, кадровий потенціал. Розглянуто мету, функції та задачі кадрової служби на підприємстві, а також вивчено досвід зарубіжних організацій щодо функціонування кадрових служб.

Докладно розглянуто складові кадрової служби, цілі та чинники впливу на її формування. Визначено побудову організаційної структури кадрової служби, яка залежить від багатьох чинників: форми власності (державна чи недержавна), типу організації (підприємство, банк і т.п.), чисельності працюючих і т.д. Розглянуто та представлено в узагальненому вигляді основні функції та відповідні їм завдання, за допомогою яких відбувається реалізація вказаних функцій.

Докладно розглянуто складові кадрової служби, цілі та чинники впливу на її формування. Визначено побудову організаційної структури кадрової служби, яка залежить від багатьох чинників: форми власності (державна чи недержавна), типу організації (підприємство, банк і т.п.), чисельності працюючих і т.д.

У другому розділі **«Аналіз ефективності роботи кадрової служби на ДП «Одеський морський торговельний порт»»** проаналізовано основні показники господарської діяльності підприємства ДП «Одеський морський торговий порт». У розділі проаналізовано організаційну структуру підприємства, фонд заробітної плати, використання та склад робочого часу та якісний склад персоналу. Здійснено аналіз діяльності кадрової служби на

підприємстві, використовуючи методи анкетування, спостереження, інтерв'ювання та аналіз документації.

У третьому розділі *«Рекомендації щодо покращення роботи кадрової служби на ДП «Одеський морський торговельний порт»»* запропоновано підвищення ефективності праці відділу управління персоналом кадрової служби шляхом розробки комплексної стратегії удосконалення праці відділу. Було узагальнено способи удосконалення праці відділу та розроблено не тільки стратегічну систему цілей і завдань, але й перелік конкретних організаційних заходів, що забезпечують досягнення зазначених цілей на коротко-, середньостроковий період та тривалу перспективу. Розглянуто можливі бар'єри до успішного удосконалення праці відділу, а також план подолання цих бар'єрів. Розроблено рекомендації щодо удосконалення праці відділу кадрової служби ДП «Одеський морський торговельний порт». Розраховано економічну та соціальну ефективність найбільш вагомих із запропонованих заходів.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Кадрова служба являє собою основний структурний підрозділ в апараті управління, який виконує всю оперативну роботу з кадрами. Кадрові служби займають одне з ведучих місць в апараті управління державними та приватними фірмами.
2. В рамках стратегічного напрямку роботи кадрових служб здійснюється формування кадрової політики організації - системи теоретичних поглядів, ідей, вимог, практичних заходів в області роботи з персоналом, її основних форм і методів.
3. Служби управління персоналом повинні бути укомплектовані спеціалістами, здатними успішно вирішувати широкий спектр питань діяльності підприємства і разом з іншими службами активно впливати на ефективність роботи підприємства.
4. Соціологічне опитування та інтерв'ювання показало, що працівники відчують такі проблеми як: досить велика кількість людей зацікавлена у проведенні та участі в корпоративній культурі, але на даний момент її на підприємстві майже не має; дуже високий рівень стресу; значна кількість персоналу відмітила, що не має можливості піднятися вище по кар'єрних сходах; знизився рівень заробітної плати, звідки може витікати наступна проблема вірогідної плинності кадрів, так як частина персоналу має наміри звільнитись; трохи більше половини опитуваних скоріше не задоволені або навіть зовсім не задоволені своєю нинішньою працею, що веде за собою зниження мотивації та продуктивності персоналу; частка працівників підкреслила те що мають нейтральні або незадовільні відносини всередині колективу

та з керівництвом. Більшість проблем зумовлено зменшенням рівня оплати праці та скороченням штату.

5. Проблеми в області функціонування кадрової служби, що були виявлені, потребують подальшого вирішення шляхом підвищення ефективності діяльності кадрової служби через розробку заходів удосконалення кадрової служби, а саме:
 - а. впровадження підрозділу рекрутингу, що дозволить підвищити швидкість найму персоналу;
 - б. розробка плану адаптації нових працівників;
 - в. розробка плану зниження витрат, необхідних для введення співробітника в курс справи, зменшення невизначеності серед новачків, зниження ймовірності швидкого звільнення та економії часу кожного працівника;
 - г. розробка програм покращення соціально-психологічного клімату на підприємстві, де серед них основними є впровадження мотиваційних програм, відновлення корпоративних заходів та програм підвищення кваліфікації.