

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

Кафедра УП і ЕП

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 « Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування
«Управління персоналом сучасної організації»

**на тему: «Оцінка ефективності діяльності кадрової служби
Південної філії ДП «Адміністрація морських портів України»»**

Виконавець:

Студентка ЦЗВФН
Сіваченко С.Л.

Науковий керівник:

Ст.н.с.
Познанська І. В.

ОДЕСА – 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми На сьогоднішній день управління персоналом визнано одним із найважливіших напрямів діяльності будь-якої сучасної організації, який здатний багаторазово підвищити її ефективність та конкурентоспроможність. Відповідно до сучасної концепції управління персоналом, успішність бізнесу безпосередньо залежить від людських ресурсів, їх знань, навичок та умінь. Тому величезні сподівання керівників задля забезпечення процвітання компанії покладаються на власні можливості, вміння, ініціативу і підприємливість, а точніше – на той кадровий потенціал компанії, який створений і має розвиватися з урахуванням постійно мінливих потреб ринку. Насправді, від компетентності працівників, від якісного знання ними усіх нюансів роботи та специфіки організації залежать перспективи та успіх тієї чи іншої фірми. Саме з цієї причини на сьогоднішній день усі успішні західні компанії дотримуються ідеології: «продуктивність – від людини», «якість товарів та послуг від людини». Принаймні усвідомлення факту, що професіоналізм людських ресурсів – це основний чинник процвітання підприємства, змінилася роль служб управління персоналом організацій. Якщо раніше такі служби виконували дуже вузький перелік функцій, пов'язаних переважно з кадровим документообігом, то сьогодні вони мають широкий спектр завдань, які будуть описані у цій роботі. Виходячи з таких передумов, у керівників компаній з'явилася потреба в оцінці того внеску, який приносить служба управління персоналом для досягнення стратегічних цілей організації.

Величезний вплив служби персоналу успіх тієї чи іншої сучасної організації, і навіть постійне зростання потреби у оцінці ефективності працівників цієї служби і зумовлює актуальність цієї роботи

Метою дослідження є – теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності та результативності діяльності кадрової служби на прикладі Південної філії ДП «Адміністрація морських портів України».

У процесі досягнення мети дипломної роботи передбачається вирішити такі **завдання** методичного, теоретичного та практичного характеру:

- узагальнити теоретичні аспекти до визначення змісту та ролі кадрової служби в організації;
- розглянути підходи щодо оцінювання ефективності діяльності кадрових служб у сучасних умовах;
- надати загальна характеристику діяльності Південної філії ДП «Адміністрація морських портів України»;
- дослідити структуру, та склад персоналу Південної філії ДП «Адміністрація морських портів України»;
- проаналізувати та оцінити ефективність функціонування кадрової служби на Південній філії ДП «Адміністрація морських портів України»;
- розробити та обґрунтувати пропозиції щодо підвищення ефективності роботи Відділу по роботі з персоналом досліджуваної організації.

Об'єктом дослідження виступає діяльність кадрової служби Південної філії ДП «Адміністрація морських портів України».

Предметом дослідження є теоретичні та практичні підходи щодо напрямів підвищення ефективності кадрової служби сучасного підприємства.

Методи дослідження. Теоретико-методологічну основу дослідження складають загальнонаукові принципи пізнання, методи статистичного й економічного аналізу, соціологічний метод, методи порівняння, системного аналізу, узагальнення.

Інформаційною базою дослідження є теоретичні та науково-практичні дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців, законодавчі та нормативно-правові акти України щодо трудових ресурсів підприємства, статистична та бухгалтерська звітність ПФ ДП «АМПУ».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (49 найменувань) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 114 сторінок. Основний зміст викладено на 102 сторінках. Робота містить 16 таблиць, 13 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні аспекти функціонування кадрової служби**»: узагальнені теоретичні аспекти до визначення змісту та ролі кадрової служби в організації, розглянуті підходи щодо оцінювання ефективності діяльності кадрових служб у сучасних умовах.

У другому розділі «**Дослідження ефективності діяльності кадрової служби Південної філії ДП «Адміністрація морських портів України»**» проаналізовано загальну характеристику діяльності Південної філії ДП «Адміністрація морських портів України», а також структуру, склад персоналу досліджуваної організації, ефективність функціонування Відділу по роботі з персоналом Південної філії ДП «Адміністрація морських портів України».

У третьому розділі «**Напрями підвищення ефективності роботи Відділу по роботі з персоналом ПФ ДП «АМПУ»**» запропоновано напрями підвищення ефективності роботи Відділу по роботі з персоналом Південної філії ДП «Адміністрація морських портів України»: застосування антикризового управління персоналом, впровадження елементів клієнтського сервісу, вдосконалення кадрового адміністрування шляхом застосування цифрових технологій.

ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне та практичне дослідження питань щодо ефективності діяльності кадрової служби дозволяє зробити наступні висновки

В сучасних мінливих умовах ринкової економіки настає новий етап у розвитку кадрових служб з якісно новими функціями і завданнями. Слабкість кадрових служб на вітчизняних підприємствах стала ще за часів централізовано-планової економіки, як наслідок ігнорування первинності людських ресурсів у системі управління підприємством. Нечисленні за складом відділи кадрів виконували головним чином цільову функцію обліку кадрів.

Останнім часом методи і форми роботи кадрових служб підприємств в розвинених країнах істотно змінюються, що пов'язано насамперед з широким впровадженням електронно-обчислювальної техніки. В сучасних умовах є можливості поступового перетворення кадрових служб у центри управління персоналом, що дасть можливість розширити сферу їх діяльності.

Кадрові служби - основні структурні підрозділи в апаратах управління міністерств, підприємств і організацій, що виконують оперативну роботу з кадрами. Кадрові служби є інструментом і засобом реалізації кадрової політики в галузях народного господарства. Кадрові служби посідають одне з провідних місць у структурі управління. Вони забезпечують укомплектування підприємств, установ, організацій персоналом, організують перепідготовку, підвищення кваліфікації, атестацію працівників, здійснюють підготовку розпорядчих документів з особового складу тощо.

Оцінка діяльності кадрової служби ґрунтується на якісному й кількісному визначенні ефективності різних напрямів кадрової роботи, спрямованої на досягнення цілей організації і вирішення поставлених перед нею завдань.

Автором проаналізована діяльність підприємства, система управління персоналом та кадровими процесами на ПФ ДП «АМПУ».

ПФ ДП «АМПУ» це промислове підприємство за формою державно-приватного партнерства, в якому беруть участь понад 400 компаній малого і середнього бізнесу, які виконують широкий спектр портових послуг.

Більша частина працюючих на підприємстві ПФ ДП «АМПУ» це робітники активного трудового віку, за 3 роки показник знизився на 2 % але все ще залишається у розмірі більше 58% від чисельності усіх робітників на підприємстві. На другому місці це частина робітників передпенсійного віку їх частка склала у 2018 році – 32%, у 2019 році – 32%, а у 2020 році – 31%. Тобто чисельність робітників передпенсійного віку за 3 роки залишається майже на одному рівні. Плинність кадрів була максимальною в 2020 році і досягла 24%.

Кадрові питання у досліджуваній організації здійснює Відділ по роботі з персоналом Південної філії ДП «Адміністрація морських портів України». Він створений для здійснення організації праці відповідно до цілей та стратегії розвитку досліджуваного підприємства; застосування ефективних форм та методів мотивації праці з метою підвищення продуктивності праці ті

якості виконання робіт; для забезпечення Філії кадрами необхідної кваліфікації; для надання соціальних пільг та послуг працівникам; удосконалення роботи у сфері соціального забезпечення працівників.

Для оцінки ефективності Відділу по роботі з персоналом Південної філії ДП «Адміністрація морських портів України було проведено опитування працівників, шляхом їх анонімного анкетування та з подальшим аналізом відповідей. В анкетуванні прийняло участь 15% працівників підприємства, тобто 74 співробітника.

Проаналізувавши усні опитування анкетні було виявлено проблеми такі як:

- велика кількість людей зацікавлена у корпоративній культурі, але на даний момент її на підприємстві майже не має;
- дуже високий рівень стресу;
- значна кількість персоналу не має можливості піднятися вище по кар'єрних сходах;
- знизився рівень заробітної плати;
- працівники відмітили, що незадовільні процесом управління адаптацією з боку Відділу по роботі з персоналом.

Автором наведені та та обґрунтовані пропозиції щодо підвищення ефективності роботи Відділу по роботі з персоналом досліджуваної організації.

Антикризове управління доцільно розглядати як систему конкретних управлінських заходів і рішень з діагностики, попередження, нейтралізації і подолання кризових явищ та їх причин з урахуванням фактора часу. Обґрунтовано, що заходи антикризової діяльності повинні, насамперед, враховувати людський фактор, тобто мають передбачати формування ефективної антикризової кадрової політики в державній організації. Розглянуті принципи на підприємстві повинні реалізовуватися під час впровадження певних заходів антикризового менеджменту. Дотримання Південною філією ДП «Адміністрація морських портів України» антикризових принципів управління персоналом з урахуванням його поведінкових особливостей може значно скоротити терміни протікання етапів антикризового менеджменту в момент кризи та під час виходу з неї. Обґрунтовано доцільність формування та розвитку особливих компетенцій керівників функціональних і лінійних підрозділів державної організації при реалізації антикризового управління персоналом. Визначено конкретні компетенції та функції антикризового типу керівника.

Оптимізація Відділу по роботі з персоналом з точки зору автора передбачає також застосування елементів клієнтського сервісу. Автор описує, як позиціонувати внутрішніх клієнтів HR-служби та які основні групи можна виділити; які якості повинен мати претендент на вакансію фахівця з роботи з персоналом в першу чергу; за яких умов вважатимуться, що служба персоналу надає сервіс, доступний кожному співробітнику; як визначити, чи корисний продукт та послуга внутрішньому клієнту, чи готовий він почати з нею працювати і чи подобається йому результат. Автором зроблено висновок у

тому, що у організації не потрібно перебудувати всі процеси. Достатньо, якщо враховувати потреби різних груп внутрішніх клієнтів, створювати під них проекти та працювати на випередження.

Вдосконалення кадрового адміністрування у Південній філії ДП «Адміністрація морських портів України» вимагає застосування цифрових технологій. Обґрунтовано переваги та недоліки впровадження передових HR-технологій у практику діяльності підприємств як невід'ємної складової бізнес та HR-стратегій.

4. Наведені розрахунки свідчать про економічну доцільність ефективність запропонованих заходів. Соціальний ефект впровадження напрямів підвищення ефективності управління персоналом ПФ ДП «АМПУ» полягає у зменшенні плинності кадрів, підвищення якості управління персоналу, більш ефективному використанні робочого часу, оптимізації психологічного клімату в колективі, зміцненні неформальних відносин, збільшенні рівня задоволення від роботи, формуванні корпоративного духу.

5. Практичне значення запропонованих заходів полягає в можливості використання отриманих результатів в практиці формування ефективної роботи кадрової служби для забезпечення стабільності та подальшого розвитку в умовах сучасної нестабільної ринкової економіки.