

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

Кафедра управління персоналом та економіка праці

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 051 Економіка

(шифр та найменування спеціальності)

за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці

(назва освітньої програми)

***на тему: «Управління кадровою політикою організації в сучасних умовах
(на прикладі регіональної філії «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця»)»***

Виконавець:

студентка 46 гр. ЦЗВФН

Долинська Марина Денисівна

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Сорока Олександра Володимирівна

Одеса 2023

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Темпи змін у всьому світі невпинні, і вони торкаються всіх сфер, включаючи управління людськими ресурсами. Кадрова політика, яка є інструментом, що використовується для реалізації цілей і завдань управління персоналом, також повинна розвиватися та вдосконалюватися, щоб максимізувати потенціал персоналу, підвищити ефективність працівників і, зрештою, сприяти успіху та конкурентоспроможності компанії. Проте кадрова політика в Україні ще недостатньо досліджена та розроблена, не готова протистояти викликам сьогодення. Багато підприємств, особливо ті, що належать державі, зосереджуються виключно на зменшенні негативного впливу конфліктів, не досліджуючи глибинні причини непорозумінь.

Відсутність програм розвитку персоналу та неадекватне прогнозування потреб у персоналі призводять до високої плинності кадрів та дефіциту висококваліфікованих кадрів. Ці виклики негативно впливають на загальну ефективність компанії. Крім того, зі змінами бізнес-середовища в країні в умовах воєнного часу виникає нагальна потреба дослідити формування кадрової політики та запровадити нові принципи та підходи до вдосконалення управління персоналом.

Вирішальне значення для забезпечення ефективності діяльності компанії має проведення раціональної кадрової політики. Від роботи відділу персоналу залежить активний, компетентний персонал, який може продуктивно працювати в різних ситуаціях і приносити компанії успіх. Кадрова політика встановлює принципи, норми та рішення, якимх дотримується управління персоналом, включаючи відбір, адаптацію, навчання, мотивацію, розвиток та оцінку. Важливо сформувавши кадрову політику, яка відповідає стратегії компанії задля досягнення успіху.

Кадрова політика підприємства висвітлювалась у працях вітчизняних і зарубіжних науковців, а саме: Т.Ю.Базарова, Л.В. Балабанової, В.Г. Воронкової, Л.В. Івановської, О.В.Крушеницької, Ю.Г.Одегова, Є.П. Пархімчик, Л.І. Федулової, М. Армстронга, Г. Крудене, М. Мескона. Вчені приділили значну увагу вивченню цього питання.

Вчені досліджували теоретичні принципи кадрової політики, надавали пропозиції щодо організації формування персоналу та визначили особливості роботи з персоналом в закордонних країнах. Однак це не зменшує актуальність подальшого розвитку проблеми вдосконалення кадрової політики.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є вивчення кадрової політики в системі управління РФ «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця» та визначення основних напрямів її удосконалення для забезпечення ефективного функціонування підприємства.

Для досягнення вказаної мети в кваліфікаційній роботі були поставлені та вирішені такі завдання:

- визначити сутність поняття «кадрова політика» та її значення для діяльності організації;
- розглянути види, форми й елементи кадрової політики та основні етапи її формування;
- проаналізувати основні соціально-економічні та фінансові характеристики діяльності РФ «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця»;
- проаналізувати кадрове забезпечення підприємства
- визначити основні проблемні питання діючої кадрової політики на РФ «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця»;
- запропонувати рекомендації з удосконалення та оптимізації кадрової політики РФ «Одеська залізниця» з урахуванням змін, зумовлених воєнним станом в Україні.

Об'єктом дослідження виступає кадрова політика РФ «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця».

Предметом дослідження є теоретичні та практичні підходи щодо напрямів удосконалення кадрової політики сучасного підприємства.

Методи дослідження. Основою дослідження виступили загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, зокрема методи логічного узагальнення та спостереження (досліджено сутність кадрової політики), емпіричні методи порівняння, теоретичні методи – системний підхід (аналіз інструментів та механізмів управління кадрами); універсальні методи дослідження – аналіз та синтез (на основі аналізу та синтезу понять досліджено шляхи удосконалення кадрової політики для забезпечення ефективного функціонування підприємства) тощо.

Інформаційне забезпечення дослідження характеризується досить великим числом публікацій, присвячених проблемам кадрового менеджменту, монографії та статті в наукових журналах, економічні закони і категорії, нормативно-правові та методичні документи, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених з загальної економічної теорії, довідкові та інформаційні видання професійних організації, ресурси Інтернет.

Практичне значення дослідження полягає у розробці рекомендацій щодо вдосконалення та оптимізації кадрової політики на АТ «Укрзалізниця», які дозволять ефективно розвивати кадровий потенціал організації залізничного транспорту з підвищенням якості надання послуг та результативності праці.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел. Зміст роботи представлений на 78 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 15 таблиць, 6 рисунків. Бібліографічний список нараховує 46 літературних джерел, що викладені на 5 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретико-методологічні аспекти формування корпоративної кадрової політики» визначено такі поняття, як «персонал», «кадрова політика». Проаналізовано місце і роль кадрової політики в системі управління персоналом, визначено основні цілі, принципи та інструменти кадрової політики. складові системи розвитку персоналу. Систематизовані методика та критерії оцінки корпоративної кадрової політики

У другому розділі «Аналіз кадрової політики регіональної філії «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця»» надана характеристика діяльності регіональної філії «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця» та аналіз основних економічних показників діяльності досліджуваного підприємства. Проаналізовано склад, структуру та рух персоналу організації; здійснено оцінку ефективності кадрової політики на даному підприємстві.

У третьому розділі «Заходи щодо оптимізації кадрової політики регіональної філії «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця»» в умовах воєнного стану та невизначеності відповідно до виявлених проблем у сфері кадрової політики РФ «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця» були розроблені та запропоновані заходи для удосконалення та оптимізації діючої кадрової політики: загальні підходи до оптимізації кадрової політики в сучасних умовах діяльності; психологічне забезпечення системи управління персоналом; управління плинністю персоналу

ВИСНОВКИ

У першому розділі кваліфікаційної роботи здійснено теоретичний аналіз понять «кадрова політика», її елементи та форми. Розглянуто етапи формування та основні завдання кадрової політики. Отже, кадрова політика – це сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивація та стимулювання.

У другому розділі кваліфікаційної роботи проведений аналіз діяльності підрозділу «Укрзалізниці» - регіональної філії «Одеська залізниця». Головним напрямком діяльності досліджуваного підприємства є забезпечення вантажних та пасажирських перевезень наземних залізниць в Україні та сусідніх країнах.

Видами основної діяльності РФ «Одеська залізниця» є: пасажирський транспорт; вантажний транспорт; виробництво локомотивів та рухомого складу; виробництво будівельних металевих конструкцій та споруд, частина меблів та аксесуарів; професійна освіта; комп'ютерне програмування; технічне тестування та дослідження; видавнича діяльність.

Що стосується якісного складу працівників філії, у їхній професійній кваліфікаційній структурі переважає категорія персоналу - 66 % від загальної кількості, що пояснюється великим виробничим процесом у галузі діяльності. Активна тенденція полягає в тому, що більшість працівників (73

%) - це люди з економічно активним віком. Досвід роботи компанії становить від 8 до 12 років серед 48 % працівників, що свідчить про стабільність команди, але рівень плинності працівників продовжує зростати (13,6 % у 2022 році) що негативно характеризує кадрову політику.

Можливості соціальних гарантій та професійного розвитку та старшого навчання стали позитивним втіленням політики персоналу філії.

У третьому розділі запропоновано вдосконалити діючу кадровою політикою організації за допомогою таких заходів:

1. Підходів до оптимізації кадрової політики в сучасних умовах воєнного часу та невизначеності. За допомогою стратегічного та антикризового управління управління необхідно терміново змінити функціональну модель управління корпоративним персоналом. Ця модель повинна базуватися на власному досвіді співпраці з працівниками, обмеженими фінансовими ресурсами та форс-мажорних умовах функціонування. Зважаючи на це, нами пропонуються функціональні методи для використання функціональних методів управління кадром персоналу шляхом планування, організації, мотивації та моніторингу.

В умовах воєнного стану акцент зміщується з раціонального управління персоналом на його збереження. Планування, організація, мотивація, контроль і регулювання діяльності працівників повинні розглядатися через призму збереження працівників.

2. Психологічне забезпечення системи управління персоналом. Практичне значення впровадження системи психологічної підтримки полягає в її застосуванні на залізничному транспорті з метою формування ефективної кадрової політики системи управління персоналом.

3. Управління плинністю персоналу. Запропоновані заходи щодо вдосконалення управління кадровою політикою мають економічну та соціальну вигоду. Економічним ефект складає 285000грн.

Загальний соціальний ефект, який ми отримали від впровадження запропонованих заходів дає компанії можливість заощадити фінансові кошти в щоденному процесі управління персоналом, покращити комунікацію та інформацію всередині компанії та здійснювати діяльність відповідно до принципів соціальної відповідальності, зосереджуючись на загальному добробуті співробітників, а також на їх участі в усьому процесі організації заходів.