

АНАЛІЗ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА

*Сулим Вікторія Василівна, к.е.н.,
Сумський державний університет,
Костян Каріна Едуардівна, студентка групи М-02/2,
Сумський державний університет*

Кожне підприємство у сфері економіки, як правило, орієнтоване на досягнення певного комерційного успіху, тобто отримання внаслідок своєї діяльності доходу, який перевищував би сукупні виробничі витрати. В іншому разі виробничо-господарська діяльність не має сенсу.

Визначальними чинниками ефективності виробництва є перш за все якісні характеристики персоналу й рівень управління трудовими ресурсами. Тому аналіз ефективності діяльності будь-якої організації доцільно починати з аналізу та оцінювання ефективності менеджменту персоналу.

Виробничий підрозділ «Сумська дистанція електропостачання» регіональної філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» є підрозділом державної форми власності і не є юридичною особою. Працівники дистанції забезпечують високі техніко-економічних показники роботи за рахунок новітніх досягнень науки, техніки, передового досвіду, поліпшення технологій виробництва, підвищення рівня механізації та автоматизації трудомістких процесів (Регіональна філія, 2024).

Залежно від виконуваних функцій весь персонал дистанції поділяється на чотири категорії: керівники, професіонали, фахівці, робітники. Важливим чинником удосконалення роботи по управлінню персоналу на підприємстві є підвищення кваліфікації працівників організації.

Головною метою системи управління персоналом ВП «Сумська дистанція електропостачання» - є забезпечення ефективності, підтримка гнучкості і динамізму її розвитку. Для досягнення головної мети проводиться забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження чисельності, якісного складу кадрів, його професійного розвитку відповідно до корпоративних завдань, вимог чинного законодавства і стану ринку праці.

Провівши оцінку системи кадрового забезпечення з урахуванням сильних і слабких сторін внутрішнього середовища та зовнішніх можливостей і загроз, виділимо переваги та недоліки кадрового забезпечення ВП «Сумська дистанція електропостачання». Це надасть можливість подальшого аналізу проблемних аспектів діяльності підприємства та розроблення дієвих заходів щодо її покращення.

Таблиця 1 - Переваги та недоліки кадрового забезпечення

Переваги	Недоліки
Виробнича дисципліна	Соціальна й політична нестабільність, що впливає на формування думки працівника
Професіоналізм персоналу, наявність високої частки працівників з вищою освітою	Наявність підвищеної небезпеки в роботі
Соціально-психологічний клімат в колективі	Низький рівень оплати праці
Збільшення обсягів неформальних та неформальних методів навчання	Матеріальне та нематеріальне стимулювання
Розвиток інноваційних методів роботи	Погіршення економічної ситуації в Україні та воєнний стан
Інтенсивний розвиток інформаційно- комунікаційних технологій	Посилення конкуренції на ринку праці
Широкий соціальний пакет	

Щоб впевнено тримати свої позиції вважаємо за доцільне керівництву дистанції на основі результатів більш детального дослідження та SWOT-аналізу визначити для себе перелік першочергових пріоритетів розвитку і здійснювати поточне планування економічних заходів та фінансових ресурсів на їх реалізацію.

Недосконало вивчена мотивація персоналу являється проблемою, що впливає на продуктивність праці працівників підприємства. Виникає необхідність постійного проведення спеціальних заходів щодо мотивації і стимулювання праці, виявлення конкретних потреб робітників та їх задоволення (Жигалкевич, 2021).

Успішно проведене вдосконалення системи управління персоналом дозволить зміцнити загальний стан підприємства, сприятиме своєчасному виконанню поставлених завдань та забезпеченню безпеки руху поїздів.

Список використаних джерел:

1. Регіональна філія «Південна залізниця». (2024). URL: <https://www.pz.gov.ua/>
2. Жигалкевич Ж. М., Нечитайло М. І. (2021). Система мотивації праці персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. Ефективна економіка. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2021/3.pdf