

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

Кафедра управління персоналом та економіки праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за освітньо-професійною програмою
«Управління персоналом сучасної організації»

на тему: **«Шляхи підвищення ефективності використання кадрового потенціалу
консалтингової компанії ТОВ «Пейот»»**

Виконавець:
студентка VI курсу 3 групи ФЕУП
Гаврилова Марина Олександрівна _____
(прізвище, ім'я та по батькові) / підпис/

Науковий керівник:
д.е.н., с.н.с.
Познанська Інна Володимирівна _____
(прізвище, ім'я та по батькові) / підпис/

Одеса 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Формуванням кадрового потенціалу сучасного підприємства є створення реального потенціалу живої праці, знань і навиків, що охоплює безпосередньо все підприємство, трудовий колектив і кожного індивіда. Використання кадрового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних здібностей та навиків працівника, трудового колективу і суспільства в цілому. В умовах ринку, раціональне використання кадрового потенціалу полягає в повнішому виявленні і реалізації здібностей кожного працівника підприємства, доданні праці характеру творчості, підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня працівників за рахунок стимулювання і оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат.

Розвиток кадрового потенціалу підприємств в Україні за умов її поступової інтеграції до світового співтовариства та загальна подальша тенденція до зближення соціально-економічних систем різних країн не лише дають змогу поліпшити конкурентоспроможні позиції на вітчизняному і світовому ринках товарів та послуг, а є невід'ємною умовою його існування та реалізації кожним громадянином держави своїх прав на працю та гідне життя.

Кадровий потенціал є головною запорукою в ефективному веденні діяльності й у конкурентній перевазі підприємства в умовах ринкової економіки. Тому перед керівниками підприємств стоять комплексні проблеми підвищення ефективності роботи організації. Саме формування та використання кадрового потенціалу є одною з вирішальних передумов економічної стабільності в організації, а також її продуктивної діяльності.

Аналіз досліджень та публікацій. Питанням формування кадрового потенціалу багато уваги приділяється у наукових працях вітчизняних і зарубіжних вчених та науковців. Зокрема широке висвітлення сутності до визначення поняття “кадровий потенціал» знайшло відображення у працях відомих українських учених таких, як Довбенко В.І., Мельник В.М., “Потенціал і розвиток підприємства”, де поняття “кадровий потенціал” розглядається як тимчасові вільні або резервні трудові

місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і навчання. Серед закордонних дослідників, яким також належить значний внесок у висвітленні цього питання, слід відзначити Грэм Мартин та Сьюзан Хетрик, які у своїй праці “Стратегічний підхід до управління людськими ресурсами” охарактеризували принципи формування кадрового потенціалу.

Мета дослідження і завдання. Метою випускної дипломної роботи є обґрунтування теоретичних і методичних підходів та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності використання кадрового потенціалу організації.

Об’єкт дослідження – кадровий потенціал підприємства ТОВ «Пейот».

Предметом дослідження є процеси формування, використання та розвитку кадрового потенціалу підприємства ТОВ «Пейот»

Для досягнення поставленої мети в роботі були поставлені наступні **завдання**:

- обґрунтувати сутність та роль кадрового потенціалу в ефективній діяльності організації;
- провести аналіз кадрового потенціалу підприємства;
- розробити заходи щодо удосконалення ефективності використання кадрового потенціалу в організації;
- визначити економічну ефективність запропонованих заходів.

Методи дослідження. Для написання магістерської роботи було використано такі методи: порівняльний підхід до оцінки економічних явищ, аналізу та синтезу, статистичні, анкетування, графічний.

При роботі з табличними даними використовувався табличний процесор Excel пакету Microsoft Office.

Практична значимість результатів дослідження полягає у розробці заходів із вдосконалення ефективності використання кадрового потенціалу шляхом використання сучасних методів його підвищення.

Структура та обсяг дипломної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, додатків. Загальний обсяг тексту складає 83 сторінок та містить 19 таблиць, 8 рисунків і 1 додаток.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Кадровий потенціал – основний ресурс успішного стратегічного розвитку організації»* було розглянуто поняття «кадрового потенціалу» та його роль в ефективній діяльності організації.

У другому розділі *«Ефективність використання кадрового потенціалу ТОВ «Пейот»»* було проаналізовано основні показники економічної діяльності та стан кадрового потенціалу ТОВ «Пейот».

У третьому розділі *«Напрямки удосконалення використання кадрового потенціалу консалтингової компанії та розробка пропозицій»* було розроблено модель системи КРІ для працівників відділу надання послуг та розраховано показники виконання плану, розроблено низку заходів щодо підвищення ефективності використання кадрового потенціалу та визначена їх економічна та соціальна ефективність.

ВИСНОВКИ

В результаті написання випускної роботи можна зробити наступні висновки. У першому розділі були розглянуті теоретичні основи використання кадрового потенціалу організації, досліджено сутність понять «потенціал», «кадровий потенціал» «персонал організації», «кадри», «структура кадрів», досліджено роль управлінського персоналу в ефективності діяльності організації. Поняття «потенціал персоналу» включає потенційні можливості працівників підприємства, які безпосередньо залежать від чисельності працівників, їх віку, статі, рівня освіти, особистісних якостей, характеристик трудової і творчої активності. При цьому все ще немає єдиного підходу до структури категорії "потенціал персоналу" і її компонентного складу, потенціалу, як працівника, так і підприємства в цілому, притаманні не тільки кількісні, але і якісні характеристики.

Після проведеного дослідження літературних джерел визначено, що кадровий потенціал підприємства є частиною трудового потенціалу і включає тільки тих працівників, які мають спеціальну підготовку і виконують управлінські функції. Управлінський персонал в організації складає найбільш важливий людський ресурс організації, так як вищі керівники фірми і менеджери всіх рівнів, і спеціалісти, і робітники – всі вони складають єдину і складну систему людських та організаційних взаємовідносин. Розвиток кадрового потенціалу виступає важливим стратегічним напрямком розвитку кожної організації та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкурентної боротьби.

Дотримання принципу формування унікального кадрового потенціалу організації підвищує її конкурентоспроможність та ефективність.

У другому розділі, присвяченому ефективності використання кадрового потенціалу персоналу організації, розглядається персонал ТОВ «Пейот». Підприємство ТОВ «Пейот» займається наданням консалтингових послуг, а саме надає звернувшись до них бізнесменам, підприємцям, управлінцям готові рішення щодо оптимізації кадрової та управлінської політики у сфері фінансів і бухгалтерського обліку, а також розробляють довгострокові стратегії розвитку.

З метою виявлення тенденцій розвитку підприємства було проаналізовано динаміку основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Пейот» за 2019-2021 роки. На ТОВ «Пейот» в цілому за даними за три роки персонал можна охарактеризувати як кваліфіковану, кількісно оптимізовану сукупність працівників, яка має великий потенціал.

Проаналізувавши основні техніко – економічні показники підприємства та провівши SWOT - аналіз управління розвитком персоналу в ТОВ «Пейот», можна зробити висновок, що в даний період часу підприємство показує позитивну динаміку росту, збільшується виручка від надання послуг, росте продуктивність праці, збільшується фонд робочого часу, відповідно збільшується фонд оплати праці та витрати на утримання робітників.

У ході аналізу трудового потенціалу ТОВ «Пейот» були виявлені такі недоліки: показник плинності кадрів має тенденцію до зростання, не всі працівники відповідають займаній посаді. Саме тому процес оцінки персоналу має носити важливий характер, тому необхідно вжити заходів щодо його удосконалення, необхідно частіше та якісніше проводити такі заходи як підвищення кваліфікації, організація навчання працівників, підготовка та перепідготовка кадрів.

У третьому розділі було розглянуто передовий зарубіжний досвід у використанні кадрового потенціалу підприємства та напрямки його застосування у вітчизняній практиці. Сучасна економіка України знаходиться на початковій стадії вдосконалення використання трудового потенціалу підприємства, ефективного використання персоналу, тому досить важливо, щоб вітчизняні фірми використовували досвід зарубіжних країн, особливо країн з розвинутою економікою. Для усунення недоліків у використанні трудових ресурсів компанії ТОВ «Пейот» було розглянуто заходи щодо оптимізації та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу:

1. Запровадити системи «Pay for Performance» (PFP) шляхом розробки КРІ для певних груп працівників.
2. Організувати підготовки та перепідготовки кадрів, що безпосередньо діятиме на ріст кваліфікації робітників.

3. Вдосконалити систему планування кадрів та ввести ефективну систему управління персоналом підприємства для того, щоб зменшити плинність кадрів.
4. Розвинути учбово-матеріальну базу, створити програми по удосконаленню потенціалу працівників.
5. Запровадити регулярну оцінку робітників.
6. Проводити навчання та тренінги, що надасть можливість працівникам добре проявити себе в результатах роботи.

Таким чином, кадровий потенціал підприємства - це сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу, що працює за наймом на досягнення певних цілей підприємства, які включають чисельність, склад і структуру, фізичні і психологічні можливості працівників, інтелектуальні та креативні здібності, їх професійні знання та кваліфікаційні навички, комунікативність і здатність до співпраці, ставлення до праці та інші якісні характеристики.

АНОТАЦІЯ

Гаврилова М. О. «Шляхи підвищення ефективності використання кадрового потенціалу консалтингової компанії ТОВ «Пейот»»

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 051 «Економіка» за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці» – Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2021.

У роботі розглядаються теоретичні, методологічні і практичні аспекти кадрового потенціалу, процеси його формування, використання та розвитку на підприємстві.

Проаналізовано сутність та ролі кадрового потенціалу в ефективній діяльності консалтингової компанії ТОВ «Пейот».

Досліджено ефективність заходів вдосконалення рівня кадрового потенціалу в компанії та пошук шляхів її вдосконалення.

Запропоновано заходи щодо покращення використання кадрового потенціалу в компанії ТОВ «Пейот»

Ключові слова: кадровий потенціал, персонал, кадри, ефективність, мотивація, конкурентноспроможність.

ANNOTATION

Havrylova M. O. "Ways to increase the efficiency of using the human resources of the consulting company LLC" Peyote "

Qualification work for obtaining a master's degree in the specialty 051 "Economics" under the educational program "Personnel Management and Labor Economics" - Odessa National University of Economics. - Odessa, 2021.

The paper considers theoretical, methodological and practical aspects of human resources, the processes of its formation, use and development at the enterprise.

The essence and role of human resources in the effective operation of the consulting company LLC "Peyote" are analyzed.

The effectiveness of measures to improve the level of human resources in the company and the search for ways to improve it is studied.

Measures to improve the use of human resources in the company LLC "Peyote"

Key words: personnel potential, personnel, personnel, efficiency, motivation, competitiveness.