

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри УП і ЕП
Д.е.н., проф. В.Г.Никифоренко
“ ___ ” _____ 20__ р.

ВИПУСКНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

зі спеціальності 6.030505 Управління персоналом і економіка праці

на тему:

**«Шляхи вдосконалення ефективності використання
кадрового потенціалу організації «SeaGate Ltd »»**

Виконавець

студентка 4 курсу 1 групи факультету
міжнародної економіки

Присяжнюк Ольга Олександрівна

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Науковий керівник

д.е.н., професор

(науковий ступінь, вчене звання)

Никифоренко Валерій Григорович

(прізвище, ім'я, по батькові) /підпис/

Одеса 2016

Анотація

Випускна робота містить 66 сторінок, 11 таблиць, 10 рисунків, список літератури з 27 найменувань і 3 додатки.

Об'єктом дослідження є кадровий потенціал підприємства.

Предметом дослідження є процеси формування, використання та розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Метою випускної роботи є обґрунтування теоретичних і методичних підходів та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємств.

Завданнями роботи є обґрунтування сутності та ролі кадрового потенціалу в ефективній діяльності організації, аналіз кадрового потенціалу підприємства «Сігейт ЛТД», розробка заходів щодо удосконалення ефективності використання кадрового потенціалу в організації, розрахунок економічної ефективності запропонованих заходів.

За результатами дослідження сформульовані заходи щодо покращення використання кадрового потенціалу організації.

Соціально-економічна ефективність заходів полягає у можливості застосування результатів дослідження на ТОВ «Сігейт ЛТД», що дозволить виявити резерви і підвищити ефективність використання кадрового потенціалу, і як наслідок, забезпечить ефективну діяльність підприємства.

Одержані результати можуть бути використані на ТОВ «Сігейт ЛТД» для підвищення ефективності використання кадрового потенціалу.

Рік виконання випускної роботи – 2016.

Рік захисту роботи – 2016.

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

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ – ОСНОВНИЙ РЕСУРС СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	6
1.1. ПОНЯТТЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ, СУТНІСТЬ ТА ЙОГО РОЛЬ В ЕФЕКТИВНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	6
1.2. СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ: КАТЕГОРІЇ ТА ВИДИ.....	13
1.3. УПРАВЛІНСЬКИЙ ПЕРСОНАЛ ЯК ОСНОВНИЙ РЕСУРС ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	19
РОЗДІЛ 2. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОВ «СІГЕЙТ ЛТД»	25
2.1. ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНІ ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «СІГЕЙТ ЛТД» .	25
2.2. АНАЛІЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ «СІГЕЙТ ЛТД».....	35
2.3. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ТОВ «СІГЕЙТ ЛТД»	40
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ І РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО УПОРЯДКУВАННЯ ЦЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	49
3.1. ПЕРЕДОВИЙ ЗАРУБІЖНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД В ПРАКТИЦІ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	49
3.2. РОЗРОБКА ЗАХОДІВ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ЇХ ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ.....	55
ВИСНОВКИ	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	65
ДОДАТКИ	68

ВСТУП

В умовах сучасності серед проблем діяльності організацій провідну роль займає проблема формування, реалізації та розвитку кадрового потенціалу. Важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого кадрового потенціалу та процесом його використання. Так, падіння обсягів виробництва, низький рівень заробітної плати та затримки при її виплаті обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього мотиваційного, морального й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню впровадженню нових технологій, підвищенню конкурентоспроможної продукції.

Актуальність обраної теми обумовлена тим, що 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.

Теоретико-методологічною основою дослідження послужили праці таких зарубіжних вчених, як Д. Рікардо, А. Смітта, В. Петті. Глибоке вивчення природи праці здійснив в своїх роботах К.Маркс, що дозволило йому розвинути трудову теорію вартості. Проблеми ефективного формування і реалізації кадрового потенціалу активно досліджуються українськими вченими економістами: Пономаренко В. С, Долішнім М. І., Злупком С. М., Вовканичем С. Й., Назаровою Г.В., Іванісовим О. В., Писаренко С. М., Пітюlichem М. І., Бондарем І. К. Питання підвищення ефективності виробництва у зв'язку з поліпшенням використання людського фактору розглядалось у працях російських вчених-економістів: Вечканової Г. С., Горєлова М. А., Маслової І. С., а також українських вчених-економістів: Борщевського П. П., Краснова Ю. М., Фтомова Г. С. та ін.

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

Основними завданнями дослідження є:

- 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.

Об'єктом дослідження є кадровий потенціал підприємства.

Предметом дослідження є процеси формування, використання та розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Суб'єктом дослідження є персонал ТОВ «Сігейт ЛТД».

База практики - ТОВ «Сігейт ЛТД». Теоретично-методологічною основою роботи є наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, нормативні акти з господарських питань.

У процесі дослідження використовувалися наступні наукові методи: порівняльний підхід до оцінки економічних явищ, аналізу та синтезу, статистичні, анкетування, графічний.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що їх впровадження сприятиме підвищенню ефективності праці персоналу, і як наслідок, забезпечить ефективну діяльність підприємства.

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 «Сігейт ЛТД».

Компанія «Сігейт ЛТД» працює на ринку транспортно-експедиторських послуг з перевезення вантажів в контейнерах с 2006 року. За період існування компанія динамічно розвивається, збільшуючи кількість партнерів з кожним днем.

Організаційна структура управління компанії «Сігейт ЛТД» має лінійний вид. Керівництво компанію здійснює Рада інвесторів, кожен з яких очолює окремий блок.

З метою виявлення тенденцій розвитку підприємства було проаналізовано динаміку основних техніко-економічних показників діяльності «Сігейт ЛТД» за 2012-2014 роки. На ТОВ «Сігейт ЛТД» в цілому за даними за три роки персонал можна охарактеризувати як кваліфіковану, кількісно оптимізовану сукупність працівників, яка має великий потенціал. За досліджувані роки середньоспискова чисельність персоналу постійно зростала і у 2014 році склала 107 осіб. Плинність кадрів на підприємстві мала досить низький рівень у 2012 році (4,6%), проте у наступних роках була виявлена тенденція до збільшення, і цей показник склав 9,3%. Фонд заробітної плати працівників також постійно зростав. Найбільшу частку у загальній сумі витрат компанії складають витрати на професійне навчання та культурно-побутове обслуговування. У компанії переважають жінки, приблизне відношення до чоловіків - 3:2. У 2014 році було атестовано 42 особи з 45 осіб. Серед керівників не пройшла атестацію 1 людина, серед фахівців – 2 особи. До кадрового резерву було включено 6 осіб. У ході проведених досліджень було виявлено, що загальний рівень розвитку персоналу досить високий, у колективі склалися дружні та доброзичливі відносини. На першому місці у працівників компанії все ж таки залишаються фінансові мотиви та можливість кар'єрного зростання.

У ході аналізу трудового потенціалу підприємства «Сігейт ЛТД» були виявлені такі недоліки:

- Показник плинності кадрів має тенденцію до зростання. Є необхідність оптимізувати процедуру найму та підбору персоналу.
- У ході атестації було виявлено, що не всі працівники відповідають займаній посаді. Процес атестації має досить формальний вид, тому необхідно взяти заходів щодо його удосконалення.

- Доля працівників з неповною освітою зросла на 15,5%, тому 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 використання трудових ресурсів компанії «Сігейт ЛТД» було розглянуто заходи щодо оптимізації та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу ТОВ «Сігейт ЛТД»:

1. Підвищення кваліфікації працівників та організація навчання.
2. Сприяння зниженню плинності кадрів в організації.
3. Організація підготовки кадрового резерву організації.
4. Оптимізація проведення атестації персоналу.

Розрахунок річного економічного ефекту підтвердив доцільність запропонованих заходів щодо підвищення використання кадрового потенціалу організації.

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.

Список використаної літератури

1. Бажан І. І. Сутність категорії «трудоий потенціал» та її економічна природа / І. І. Бажан // Проблеми регіонального розвитку та соціально-трудоих відносин. — 2003. — № 1(20). — С. 69— 74.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. — К.: ВД “Професіонал”, 2006. — 512 с.
3. Бизюкова І. В. Кадри управління: підбір і оцінка: Навчальний посібник. - М.: Економіка, 2008. - 450 с.
4. Білорус Т.В. Інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень в системі кадрового менеджменту // Актуальні проблеми економіки. — 2004. - №4 (34). — С. 170-175.
5. Васильченко В. С. Гриненко А. М. , Грішнова О. А. , Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К. , 2005. — 402 с
6. Геращенко І. М. Зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу фірми / І. М. Геращенко // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика. — 2015.
7. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. — Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. — 228 с.
8. Дуда С. Т. Трудовий потенціал підприємства: оцінювання та засоби підвищення ефективності використання / С. Т. Дуда, С. В. Попівняк // Науковий вісник НЛТУ України. - 2013. - Вип. 23.3. - С. 370-375.
9. Кібанов А.Я. Управління персоналом організації - 3-е изд., Доп. і перераб. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 638 с.
10. Ковальська А. І. Економічна сутність кадрового потенціалу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / А.І. Ковальська // Ефективна економіка. — 2015. — № 12
11. Копнін С.М. Методологічні аспекти оцінки ефективності використання кадрового потенціалу // Актуальні проблеми сучасної науки. - 2009. - №1. - С.42 - 44.

12. Корнієнко О.В. Сутність та структура персоналу підприємства / О.В. Корнієнко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2009_31/Zmist/20PDF.pdf
13. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2005. — 352 с.
14. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посіб. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2006. – 308 с.
15. Лапін Є. В. Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління // Вісник СумДУ.– Економіка. – 2007. – № 1. – С. 63–71.
16. Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці. Постанова Мінпраці України від 01.09.1992р. №41.
17. Ничипор Д.Н. Аналіз забезпеченості трудовими ресурсами та ефективності їх використання на підприємствах торгівлі // Планово-економічний відділ. - 2012. - №4. - С.68 - 72.
18. Пономаренко В. С, Гриньова В. М., Салун М. М., Новікова М. М. та ін. Управління трудовим потенціалом. — Харків, 2006.
19. Пісаревська Г.І. Основні теоретичні підходи до визначення поняття кадрового потенціалу. Г.І. Пісаревська // Науково-технічний збірник №98. – 2011 р. – с.382-387.
20. Пучкова С.І. Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу/ С.І. Пучкова// ОДЕУ. — О., 2003.— 22 с.
21. Симонова І. Ф. Деякі аспекти формування системи управління розвитком персоналу організації / І.Ф. Симонова, Л.М. Дудаєва // Управління персоналом - 2009. - № 1. - С. 16-18.
22. Циганков В. Г. Трудовий потенціал: умови ефективного використання // Людина і праця. - 2010. - №12. - С.40 - 43.
23. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.

24. Шаульська Л. В. Соціально-трудова відносина як чинник розвитку трудового потенціалу: [Удосконалення соціально-трудова відносина в Україні] / Л. В. Шаульська // Актуальні проблеми економіки. — 2005. — № 6. — С. 136—143.
25. Шегда. А. В. Менеджмент: Навч. посібник / А. В. Шегда. — Київ: Знання. -2002. — 583 с.
26. Шостак Л. В. Зарубіжний досвід формування потенціалу підприємства / Л.В. Шостак // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. — 2015. — № 819. — С. 449-454.
27. Яворська А. Особливості зайнятості та відродження трудового потенціалу / А. Яворська // Україна: аспекти праці. - 2014. - № 6. - С. 46-51.