

**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: «Забезпечення розвитку кадрового потенціалу організації

(на прикладі ФОП «Лесяк С.Є»)»

Виконавець:
студент 46 гр. ЦЗВФН
Меньшин Ігор Сергійович

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
Сорока Олександра Володимирівна

Одеса 2022

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Найбільш значущим ресурсом кожної компанії є її люди, їх інтелект, креативні навички та здатність створювати щось нове. Через це, обов'язковою умовою для успішного функціонування будь якого підприємства є розвиток та високий рівень управління персоналом. В останні роки роль управління розвитком персоналу на підприємстві має тенденцію до зростання. Враховуючи сучасні турбулентні умови середовища, для забезпечення конкурентоспроможності підприємства є обов'язковим визначати стратегію розвитку персоналу. У сучасному середовищі важливо забезпечувати управління процесом розвитку персоналу на усіх його стадіях та підтримувати розвиток організаційної культури і лідерства, оскільки саме це є вагомими інструментами формування інтелектуального капіталу підприємства. Таким чином, можна зробити висновок, що обрана тема дипломної роботи дуже актуальна. Це підтверджується і тим, що рівень культурного та інтелектуального рівня персоналу підвищується.

Метою роботи є обґрунтування напрямів забезпечення розвитку кадрового потенціалу організації.

Для того щоб досягти поставленої мети, в роботі були поставлені та вирішені *такі завдання*:

- розкрити теоретичні основи з питань формування та розвитку кадрового потенціалу організації;
- надати характеристику діяльності ФОП «Лесяк С.Є»
- проаналізувати основні показники діяльності досліджуваної організації;
- дати оцінку забезпечення розвитку кадрового потенціалу на ФОП «Лесяк С.Є»;
- запропонувати та обґрунтувати напрями удосконалення забезпечення розвитку кадрового потенціалу на ФОП «Лесяк С.Є».

Проблемі розвитку та забезпечення кадрового потенціалу багато уваги приділяється в наукових працях як іноземних фахівців, так і науковців країн СНД. Серед них можна відзначити таких: Г. Десслер, Р. Марр, Е. Мейо, М. Мескон, Д. Сульє, Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Шмідт, В. Дятлов, А. Єгоршин, П. Журавльов, А. Кібанов, Е. Маслов, Ю. Одегов, В. Травін, С. Шекшня та ін. Теоретичні, методико-прикладні аспекти удосконалення інноваційного кадрового потенціалу підприємств дістали значного розвитку в роботах українських учених: Д. Богині, Г. Дмитренка, М. Долішнього, А. Колота, В. Онікієнка, М. Сіроштана, Д. Черваньова, Ф. Хміля, А. Шегди, Г. Щокіна та ін.

Об'єктом дослідження є кадровий потенціал ФОП «Лесяк С.Є».

Предметом дослідження теоретичні положення та прикладні аспекти забезпечення розвитку кадрового потенціалу в організації.

Методи дослідження: наукової абстракції, аналізу та синтезу, системний підхід, логічний, монографічний для обґрунтування теоретичних і практичних рекомендацій щодо удосконалення системи забезпечення

розвитку кадрового потенціалу; групування, формування таблиць, діаграм, графіків – для наочного подання результатів теоретичних й практичних досліджень; порівняльний та аналіз – для визначення динаміки основних показників діяльності підприємства протягом 2019-2021 років; наукового узагальнення для аналізу запропонованих заходів.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-довідкова інформація; планова та звітна документація ФОП «Лесяк С.Є.», наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, тематичні збірники й довідники, матеріали науково-практичних конференцій, періодичних видань, результати анкетних опитувань.

Практичне значення отриманих результаті., Запропоновані в кваліфікаційній роботі теоретичні, методичні та практичні рекомендації створюють успішне підґрунтя для забезпечення розвитку кадрового потенціалу на ФОП «Лесяк С.Є.», що дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Зміст роботи представлений на 68 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 12 таблиць, 9 рисунків, 1 додаток. Бібліографічний список нараховує 62 літературних джерела, що викладені на 6 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи аналізу формування кадрового потенціалу в організації» розглянуто теоретичні аспекти управління персоналом. Визначено такі поняття, як «персонал», «кадровий потенціал «розвиток персоналу. Проаналізовано місце і роль кадрового потенціалу в кадровій політиці підприємства, виділено підсистеми системи управління персоналом, визначено складові системи розвитку персоналу.

У другому розділі «Аналіз забезпечення розвитку кадрового потенціалу на ФОП «Лесяк С.Є.»» надана характеристика господарської діяльності ФОП «Лесяк С.Є.» та аналіз основних техніко - економічних показників досліджуваного підприємства. Проаналізовано склад, структуру та рух персоналу організації; здійснено оцінку системи забезпечення розвитку кадрового потенціалу управління персоналом на даному підприємстві.

У третьому розділі «Напрями удосконалення забезпечення розвитку кадрового потенціалу на ФОП «Лесяк С.Є.»» відповідно до виявлених проблем у сфері забезпечення розвитку кадрового потенціалу були розроблені та запропоновані заходи для удосконалення діючої системи розвитку персоналу: впровадження управління знаннями в діяльність організації та застосування системи моніторингу розвитку кадрового потенціалу

ВИСНОВКИ

Відповідно до поставленої мети та завдань роботи здійснено теоретичний та практичний аналіз проблем забезпечення розвитку кадрового потенціалу на прикладі ФОП «Лесяк С.Є.».

Розглянуто теоретичні основи формування кадрового потенціалу в організації. Визначено такі поняття, як «персонал», «кадровий потенціал», «розвиток персоналу». Проаналізовано місце і роль кадрового потенціалу в кадровій політиці підприємства, виділено підсистеми системи управління персоналом, визначено складові системи розвитку персоналу.

Проведено аналіз організаційно-економічної характеристики ФОП «Лесяк С.Є.». Основними напрямками діяльності компанії є розробка і реалізація комп'ютерних систем; постачання комп'ютерів, комп'ютерної техніки і рішень; роздрібна та оптова торгівля комп'ютерною, офісною та побутовою технікою; системна інтеграція, створення структурованих кабельних мереж та мереж електричної проводки; виробництво та постачання систем безперебійного живлення, просування торгових марок "Fast" і "Showtec".

Проведений аналіз основних показників ФОП «Лесяк С.Є.» свідчить про стабільну роботу підприємства з позитивною динамікою росту. За данні фінансової звітності за 2019-2021 рр свідчать про зростання виручки від реалізації. Собівартість реалізованої продукції незначно підвищилася, що відповідним чином впливає на прибуток підприємства, який збільшився.

Аналіз кількісного та якісного складу персоналу компанії показав, що середньооблікова кількість працівників зросла за аналізований період, при цьому в компанії переважає молодий колектив від 20 до 30 років. Більшість з працівників мають закінчену вищу освіту.

Аналіз динаміки руху робочої сили показав, що за останні три роки кількість працівників збільшилась. Кількість прийнятих менше кількості звільнених. Проте, майже всі коефіцієнти зросли за досліджуваний період. Коефіцієнт з прийому збільшився на 21,4%. Слід звернути увагу на коефіцієнт плинності кадрів, він збільшився на 18,7%, що не є позитивним.

Проаналізувавши функціонування підсистем забезпечення розвитку кадрового потенціалу управління ФОП «Лесяк С.Є.» є система оцінювання та система навчання персоналу. Не ефективність даних підсистем може призвести до зниження якості надання сервісу клієнтам, з одного боку, та зниженням якісних характеристик персоналу і зниженням лояльності співробітників.

Відповідно до виявлених проблем у управління розвитком кадрового потенціалу персоналом були розроблені та запропоновані напрями удосконалення забезпечення розвитку кадрового потенціалу.

Запропоновано впровадження управління знаннями в організації, що передбачає не просто створення відповідної одиниці в структурі управління. Критично важливим при цьому є поступове адаптування організаційної структури, культури та інформаційної системи всієї організації до нових

ініціатив, адже впровадження управління знаннями є організаційною інновацією та стратегічною зміною водночас

Також для подолання або мінімізації опору змінам, пов'язаним із впровадженням в організації управління знаннями, доцільно застосовувати окремі методи управління опором змінам.

Реалізація пілотного проекту з управління знаннями дозволить переконатися у застосовності та ефективності розробленої стратегії управління знаннями. Пілотний проект передбачає впровадження управління знаннями на окремих функціональних ділянках організації або ж відносно окремих процесів, пов'язаних зі знаннями в організації. Такий шлях не обов'язковий для всіх організацій, які впроваджують управління знаннями, але практика показує його привабливість в порівнянні з побудовою цілісної системи управління знаннями. Позитивний досвід такої схеми мають провідні світові організації. До того ж цей шлях доцільний і в контексті його невисокої вартості для організації.

Вважаємо, запропоноване застосування системи моніторингу розвитку кадрового потенціалу у ФОП «Лесяк С.Є.» позитивно позначиться на всіх етапах розвитку персоналу: визначення потреби у навчанні персоналу та формування бюджету; визначення цілей та змісту навчання, формування освітніх програм; вибір методів та форм навчання; здійснення безпосередньо процесу навчання; перевірка професійних знань, умінь і навичок, набутих персоналом; оцінка ефективності навчання.

Процедура моніторингу розвитку кадрового потенціалу складається з періодичної оцінки поточного рівня особистісно-професійного розвитку фахівців у певній галузі та встановлення нових цілей, яких повинен досягти працівник у чітко визначений проміжок часу.

Запропоновані в кваліфікаційній роботі теоретичні, методичні та практичні рекомендації створюють успішне підґрунтя для забезпечення розвитку кадрового потенціалу на ФОП «Лесяк С.Є.», що дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства