Міністерство освіти і науки України

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Економічний факультет

Кафедра менеджменту та маркетингу

ДАНИЛКО АННА ТАРАСІВНА

**Формування стратегії використання людського потенціалу в організації**

073 Менеджмент організацій та адміністрування

**Автореферат**

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

м. Івано-Франківськ 2023рік

Дипломна робота виконана в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника

Науковий керівник: д.е.н., професор Ткач О. В.

Рецензент: д.е.н., професор Василюк М. М.

Захист відбудеться «22» червня 2023 року

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ професор Романюк М. Д.

**ЗМІСТ**

**ВСТУП**

**РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

1.1. Визначення змісту і структури людського потенціалу

1.2. Особливості людського потенціалу, як однієї з передумов розвитку економіки

1.3. Оцінка та аналіз показників розвитку людського потенціалу та соціального прогресу

**РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ТОВ «РОМКУЛ»**

2.1. Загальна характеристика структури організації ТОВ «РОМКУЛ

2.2. Основні елементи структури потенціалу підприємства

2.3.Сутність і характеристика людського потенціалу ТОВ «РОМКУЛ»

**РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЇ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ТОВ «РОМКУЛ»**

3.1. Аналіз чинників та напрямів підвищення людського потенціалу на ТОВ «РОМКУЛ

3.2.Створення стратегії розвитку щодо вдосконалення людського потенціалу

3.3. Оцінювання ефективності та наслідки впровадженого вдосконалення

**ВИСНОВКИ**

**ДОДАТКИ**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність наукового дослідження:** На сучасному ринку, в умовах конкуренції, серед багатьох підприємств з’являється проблема управління організацією та персоналом.Управління підприємством у нашому реальному часі є складною роботою, якою володіють лише фахівці, які озброєні найсучаснішими знаннями. Головним критерієм запоруки успіху та досягнення бажаних результатів є ефективне використання та розвиток людського потенціалу, а інвестування у людину є основним стратегічним завданням діяльності, як окремої організації, так і всього суспільства. Наразі актуальними є проблеми поступового нарощування і використання людського потенціалу. Саме людина і те, що вона виробляє (чим займається), незважаючи на те, яка кількість матеріальних вкладень іде на реалізацію процесу діяльності (наприклад: нова техніка, методи і технології), є головною передумовою успіху в бізнесі. У наукових джерелах ця ідея формулюється як "активізація людського фактору". Сукупність якостей людини – «людські ресурси», та їхній розвиток впливають на результати діяльності. Прихід нового століття з вражаючими глобальними змінами у технічній і економічній сфері значно вказують на проблему відставання розвитку людського потенціалу. Для вирішення цієї проблеми необхідно створення системи, яка сприяє формуванню і розвитку людини, тобто збільшення людського капіталу потребує глобальних змін та процесів. Прийняття комплексних рішень необхідно для формування нових ресурсів, які зумовлюють стійкий економічний розвиток, ріст рівня добробуту населення та підвищення якості життя.

**Метою** дипломної роботи є визначення сутності та особливостей формування стратегії управлінням людським потенціалом на підприємстві.

**Завдання**:

-визначити зміст, структуру та основні особливості поняття «людського потенціалу»;

-проаналізувати сучасні положення та концепції «людського потенціалу» та  сформулювати ключові особливості цього поняття;

* визначити місце та роль людського потенціалу в процесі діяльності

підприємства;

* встановити необхідность розвитку людського потенціалу як визначної

передумови розвитку економіки;

* обґрунтувати глобальні підходи до визначення та оцінки людського

потенціалу через оцінку рівня його розвитку та соціального розвитку;

* вивчити теоретико-методичні засади управлінням персоналом; навчитися

їх використовувати на практиці

* засвоїти практичні навички управлінням людського потенціалу
* охарактеризувати виробничу інфраструктуру на підприємстві ТОВ

«РОМКУЛ»;

* аналізувати використання людського потенціалу на досліджуваному

підприємстві;

* визначити основні напрями формування розвитку стратегії використання

людського потенціалу на підприємстві;

* розробити стратегію використання людських ресурсів організації,

спланувати і здійснити заходи, спрямовані на її реалізацію;

* знайти та сформувати методи та підходи вдосконалення розвитку стратегії

використання людського потенціалу;

* обґрунтувати шляхи та ефективні механізми покращення рівня розвитку

стратегії використання людського потенціалу; забезпечення їх реалізації;

* оцінити перспективи вдосконаленої стратегії.

**Об’єктом** дослідження є людський потенціал на підприємстві ТОВ «РОМКУЛ»

**Предметом** дослідження є теоретичні та практичні основи формування ефективної стратегії управління людським потенціалом, її відтворення та реалізація.

**Методи дослідження.** У процесі дослідження використовувалися методи: узагальнення вивченого, системний, теоретичний та логічний аналіз. Під час виконання бакалаврської роботи були використані метод порівняння характеристик, табличний аналіз, факторний аналіз

**Інформаційна база дослідження**. За теоретико-методологічну основу дослідження взято фундаментальні та прикладні положення, результати досліджень відомих українських та зарубіжних вчених, які здійснили визначальний вплив на становлення наукових шкіл із людського розвитку, з методики оцінки конкурентоспроможності людського потенціалу. Вивчено інформацію з інтернетресурсів, посібників, статтей, статистичних даних підприємства .

**Структура і обсяг роботи**. Бакалаврська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (28) та додатків. Загальний обсяг бакалаврської роботи – 63 сторінки комп’ютерного тексту, містить 12 таблиць і 9 рисунків.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

**У розділі 1 «Загальна характеристика формування та використання людського потенціалу»** бакалаврської роботи за основу взято аналіз вивчених наукових матеріалів і досліджень багатьох українських вчених. Описано зміст, структуру і основні особливості поняття «людського потенціалу». Багато уваги у написанні я приділила визначенню місця і ролі людського потенціалу. Також встановила що розвиток людського потенціалу є необхідною передумовою розвитку економіці в цілому.

В розділі обґрунтовано оцінку і визначення людського потенціалу через оцінку його соціального рівня розвитку в сучасних умовах становища України.

**У розділі 2 «Загальна характеристика та формування людського потенціалу в організації ТОВ «РОМКУЛ»**  об’єктом виступає людський потенціал на підприємстві ТОВ «РОМКУЛ», предметом – основи формування ефективної стратегії управління людським потенціалом. В розділі розглянуто основні концепції людського потенціалу на підприємстві. Охарактеризовано виробничу та організаційну структуру ТОВ «РОМКУЛ». Також при виконанні роботи визначено основні елементи структури потенціалу підприємства і аналізовано використання та управління потенціалом людини на підприємстві.

**У розділі 3 «Пріоритетні напрями розвитку стратегії використання людського потенціалу на ТОВ «РОМКУЛ»** роботи визначено пріоритетні напрямки розвитку стратегії використання і управління людським потенціалом на ТОВ «РОМКУЛ».

Здійснено аналіз чинників, які впливають на формування людського потенціалу, а також визначено основні напрями для розвитку людського потенціалу.

Головним завданням цього розділу є розроблення стратегії використання людських ресурсів на підприємстві. Я виконала це завдання створивши програму «Ефективне управління людським потенціалом на ТОВ «РОМКУЛ». На сучасному ринку підприємству важлива наявність високоосвічених і кваліфікованих працівників. Важливим є ротація працівників, коли потрібен їх особистий і професійний розвиток залучають новий молодий персонал, який готовий до розвитку і виконання функцій підприємства.

Створена мною програма «Ефективне управління людським потенціалом» має мету підвищити ефективність діяльності підприємства, шляхом розвитку в ефективного використання людського потенціалу.

Основна рушійна сила у формуванні економічного розвитку – людський потенціал, - є головною темою даної програми.

При складанні програми я визначила основні методи підвищення ефективності управління та створила комплекс рекомендацій для реалізації і виконання завдань програми. Також в кінці розділу присутнє обґрунтування необхідності використання даної програми та її можливі результати і перспективи.

Тож, дотримуючись етапів програми На ТОВ «РОМКУЛ» працюватиме кваліфікований персонал, який вже має тривалий час виконання роботи і значний досвід, а також і нові кадри, які мають нові ідеї, бажання і можливості розвитку і вдосконалення інноваційної діяльності. З програмою «Ефективне управління людським потенціалом» підприємство матиме можливість до підвищення ефективності своєї діяльності.

**ВИСНОВКИ**

Підсумовуючи, слід сказати, що на сучасному ринку, серед багатьох підприємств наразі актуальними є проблеми поступового нарощування і використання людського потенціалу. Головним критерієм запоруки успіху та досягнення бажаних результатів є ефективне використання та розвиток людського потенціалу, а інвестування у людину та підвищення розвитку людини є основним стратегічним завданням діяльності, як окремої організації, так і всього суспільства.

Тож, в загальному, у висновку цієї роботи можна сказати що людський потенціал є основною рушійною силою і головним статегічним чинником успішного розвитку і становлення економіки.

Людський потенціал означає сукупність ресурсів, тобто можливості, джерела, запаси, засоби тощо, які завдяки доцільного використання призводять до вирішення певних проблем і завдань та в цілому до досягнення конкретної мети і цілі. В загальному визначення потенціал можна пояснити, що це наявність певних ресурсів, які разом з існуючими можливостями і з наявними обставинами можуть бути використані і перетворені у бажаний конкретний результат чи ціль.

Ефективне і доцільне використання людського потенціалу надає тільки позитивний вплив на діяльність підприємства; тобто надає можливості забезпечення ефективного виконання завдань і цілей, підвищення рівня конкурентоспроможності в сучасних ринкових умовах, а також отримання бажаного прибутку.

Мета, що була поставлена на початку роботи, досягнута. У процесі виконання роботи успішно вирішено всі поставлені завдання, які були сформульовані на початку. Визначено сутність поняття людського потенціалу, а також виявлено його ключову роль в діяльності підприємства.

**СПИСОК ОСНОВНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Квітка А.В. Розвиток людського потенціалу як пріоритетний напрям економічного розвитку // Вісник Національного університету Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. - № 2 (13) 2013.
2. Козарезенко Л. В. Державне регулювання розвитку людського потенціалу в конексті політики підвищення якості життя населення // Економіка розвитку (Economics of Development), № 1 (69), 2014.
3. Лібанова Е.М. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) /За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007.
4. Мартинова Л. Б. Людський потенціал та його значення у соціально-економічному розвитку країни // International Scientific and Practical Conference «WORLD SCIENCE» – № 2(6), Vol.2, February 2016.
5. Никифоренко В. Г. Сучасні підходи до оновлення понять щодо розвитку людських ресурсів / В. Г. Никифоренко // Економіка розвитку. – 2013. – № 2 (66).
6. Стефанишин О. В. Людський потенціал ринкової економіки України [Електронний ресурс] / О.В.Стефанишин / Науковий вісник Національного лісотехнічного університету Укра-їни. –2006. –Вип.16.1.
7. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І.В. Шубала, М. І. Дзямулич, О.В. Потьомкіна, О.В. Середа; за заг. ред. О.М. Шубалого.– Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018.
8. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч.- метод. посібник для самост. вивч. дисц / І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – Київ: КНЕУ, 2005.
9. Федулова C. А. Поняття «управління людськими ресурсами» у системі продуктивних сил суспільства / С. А. Федулова // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 4 (106).