

ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет міжнародних економічних відносин, управління і бізнесу

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, МАРКЕТИНГУ І ТУРИЗМУ

## Пояснювальна записка до кваліфікаційної роботи магістра

на тему «Удосконалення управління кадровим потенціалом підприємства на  
засадах компетентнісного підходу  
(на матеріалах Білозерської районної спілки споживчих товариств)»

«Improvement of the human resource management of the enterprise on the basis of  
the competence approach  
(on the materials of Bilozerka District Union of Consumer Societies)»

Виконав: студент 2 курсу,  
групи бМН ба  
спеціальності 073 «Менеджмент»  
(шифр і назва спеціальності)

Освітньо-професійна програма:

«Бізнес-адміністрування»,

Піскун Є.О.

(прізвище та ініціали студента)

Керівник Фролова Н.Є.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Богдан І.М.

(прізвище та ініціали)

Херсон – 2020 р.

ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Факультет міжнародних економічних відносин, управління і бізнесу  
Кафедра менеджменту, маркетингу і туризму  
Освітньо-кваліфікаційний рівень магістр  
Спеціальність 073 «Менеджмент»  
Освітньо-професійна програма «Бізнес-адміністрування»

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

В.о.завідувача кафедри

\_\_\_\_\_ к.е.н., доц. Набока Р.М..

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

## **ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРА**

Піскун Єлизаветі Олександрівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Удосконалення управління кадровим потенціалом підприємства на засадах компетентнісного підходу (на матеріалах Білозерської районної спілки споживчих товариств)»

керівник роботи Фролова Н.Є., доцент

( прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від 05.10. 2020 р. № 548– С

2. Строк подання студентом роботи 04.12. 2020 року

3. Вихідні дані до роботи звітні та планові дані фінансової та господарської діяльності Білозерської районної спілки споживчих товарів за 2017 - 2019 роки

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

Вступ.

1. Теоретичні та методичні основи управління кадровим потенціалом на основі компетентного підходу.

2. Діагностика управління кадровим потенціалом Білозерської районної спілки споживчих товариств.

3. Напрями удосконалення управління кадровим потенціалом Білозерської районної спілки споживчих товариств.

Висновки та пропозиції.

Список використаних джерел.

Додатки.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Ілюстративні матеріали на 5 – 6 сторінках

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Консультант з використання ПЕОМ	Фролова Н.Є., доцент		
Консультант з нормоконтролю	Пацай Т.В., ст. викладач		

7. Дата видачі завдання 01.09. 2020 року

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№	Назва етапів кваліфікаційної роботи магістра	Термін виконання етапу роботи	Примітка
1	Робота над теоретико-методичним розділом	до 10 жовтня 2020 року	<i>виконано</i>
2	Збір матеріалів для написання кваліфікаційної роботи магістра	до 20 жовтня 2020 року	<i>виконано</i>
3	Робота над дослідницько-аналітичним розділом	до 05 листопада 2020 року	<i>виконано</i>
4	Робота над проектно-рекомендаційним розділом	до 20 листопада 2020 року	<i>виконано</i>
5	Робота над висновками і пропозиціями	до 25 листопада 2020 року	<i>виконано</i>
6	Представлення завершеної роботи керівнику	до 04 грудня 2020 року	<i>виконано</i>
7	Отримання відзиву та рецензії	до 07 грудня 2020 року	<i>виконано</i>
8	Подання завершеної роботи для перевірки на плагіат	до 10 грудня 2020 року	<i>виконано</i>
9	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи магістра	до 15 грудня 2020 року	<i>виконано</i>

Студент \_\_\_\_\_

( підпис )

Піскун Є.О.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи \_\_\_\_\_

( підпис )

Фролова Н.Є.

(прізвище та ініціали)

## АНОТАЦІЯ

**Піскун Є.О. Удосконалення управління кадровим потенціалом підприємства на засадах компетентнісного підходу (на матеріалах Білозерської районної спілки споживчих товариств).**

Кваліфікаційна робота магістра присвячена дослідженню теоретико-методичних та практичних аспектів управління кадровим потенціалом підприємства на підставі компетентнісного підходу. Розглянуто теоретико-методичні засади управління кадровим потенціалом, сутність компетентнісного підходу та його роль в управлінні кадровим потенціалом. Здійснено оцінку кадрового забезпечення та кадрового потенціалу Білозерської районної спілки споживчих товариств. Надано практичні рекомендації щодо удосконалення управління кадровим потенціалом на підставі компетентнісного підходу на досліджуваному підприємстві.

*Ключові слова:* кадровий потенціал, компетентнісний підхід, управління, кадрове забезпечення, моделювання, компетенції.

## ANNOTATION

**Piskun E.A.Improvement of the human resource management of the enterprise on the basis of the competence approach (on the materials of Bilozerka District Union of Consumer Societies).**

The master's qualification work is devoted to the study of theoretical, methodological and practical aspects of human resource management of an enterprise based on a competency-based approach. The theoretical and methodological foundations of human resources management, the essence of the competence-based approach and its role in human resources management are considered. An assessment of the staffing and human potential of the Bilozerka District Union of Consumer Societies. Practical recommendations for improving the management of human resources based on the competence approach at the studied enterprise are presented.

*Key words:* human resources, competence approach, management, staffing, modeling, competencies.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	6
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ</b> .....	10
1.1. Кадровий потенціал підприємства як об'єкт управління. ....	10
1.2. Взаємозв'язок структурних елементів кадрового потенціалу та компетенцій працівників .....	17
1.3. Застосування компетентнісного підходу в системі управління кадровим потенціалом підприємства .....	27
Висновки до розділу 1 .....	36
<b>РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ БІЛОЗЕРСЬКОЇ РАЙОННОЇ СПІЛКИ СПОЖИВЧИХ ТОВАРИСТВ</b> .....	38
2.1. Характеристика підприємства та показників його діяльності .....	38
2.2. Аналіз стану кадрового забезпечення Білозерської районної спілки споживчих товариств .....	43
2.3. Оцінювання кадрового потенціалу підприємства за компетентнісним підходом. ....	49
Висновки до розділу 2 .....	62
<b>РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ БІЛОЗЕРСЬКОЇ РАЙОННОЇ СПІЛКИ СПОЖИВЧИХ ТОВАРИСТВ</b> .....	64
3.1. Моделювання в управлінні кадровим потенціалом підприємства з використанням ПЕОМ .....	64
3.2. Групування компетенцій персоналу підприємства на основі багатомірного моделювання .....	71
3.3. Розробка програми розвитку кадрового потенціалу підприємства за компетентнісним підходом .....	75
Висновки до розділу 3. ....	87
<b>ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ</b> .....	90
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	93
<b>ДОДАТКИ</b> .....	99