МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ПСИХОЛОГІЇ ТА БЕЗПЕКИ
Кафедра менеджменту

на тему

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти

4 курсу денної форми навчання

Юлії ПЕРУН

Науковий керівник:

доцент, кандидат економічних наук

Володимир ГОБЕЛА

Рецензент

доцент, кандидат економічних наук

Галина ЛЕВКІВ

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

«___» _____ 2024 р., протокол № ____

Завідувач кафедри менеджменту

_____

(підпис)

Львів – 2024

ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут *управління, психології та безпеки /*
Центр післядипломної освіти, дистанційного та заочного навчання
Кафедра *менеджменту*
Освітній ступінь «*бакалавр»*
Галузь знань *07 «Управління та адміністрування»*
Спеціальність *073 «Менеджмент»*
Освітня програма «*Менеджмент та безпека бізнесу»*

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри_____
_____
«___»_____20__р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Юлії ПЕРУН
(ім'я та ПРІЗВИЩЕ)

1. Тема роботи Людський капітал як основа ефективного менеджменту
_____
керівник роботи ГОБЕЛА Володимир Володимирович
(ім'я та ПРІЗВИЩЕ, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від «12 » жовтня 2023р. №13
2. Строк подання здобувачем освітнього ступеня бакалавр роботи «27__» травня 2024_ р.
3. Вихідні дані до роботи наукові дослідження, теми доповідей, аналітичні та статистичні данні, звітність підприємства
_____
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Дослідити теоритичний зміст людського капіталу у підприємстві; Розглянути розвиток капіталу; Здійснити характеристику ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ» Провести аналіз зовнішнього та внутрішнього серидовищ; Здійснити пошук методів покращення людського капіталу
_____
5. Перелік графічного матеріалу Таблиці
_____
_____
_____
6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Ім'я та ПРІЗВИЩЕ, посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання «13» жовтня 2023р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Опрацювання літератури за темою роботи та складання плану дослідження	20.12.2023	виконано
2.	Написання першого розділу	20.12.2024	виконано
3.	Написання другого розділу	20.12.2024	виконано
4.	Підведення підсумків та формулювання пропозицій	20.12.2024	виконано
5.	Оформлення роботи	20.12.2024	виконано

Здобувач вищої освіти Юлія ПЕРУН
(підпис, ім’я та ПРІЗВИЩЕ)

Керівник роботи Володимир ГОБЕЛА
(підпис, ім’я та ПРІЗВИЩЕ)

АНОТАЦІЯ

ПЕРУН Ю. Людський капітал як основа ефективного менеджменту. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітнього ступеню «бакалавр» за спеціальністю 073 «Менеджмент» Львівський державний університет внутрішніх справ, МВС України, Львів, 2024.

У першому розділі проведено теоретичне дослідження сутності поняття людського капіталу, розвиток та управління людським капіталом, процес набуття та розвитку людського капіталу. У другому розділі розглянуто характеристику середовищ організації та знайдено напрямки та шляхи удосконалення людського капіталу.

На основі опрацьованих теоретичних та практичних матеріалів та зроблені відповідні висновки.

Ключові слова: Людський капітал, аналіз, удосконалення, дослідження, теорія.

ABSTRACT

PERUN Y. Human capital as the basis of effective management. – Manuscript.

Research for obtaining a bachelor's degree in the specialty 073 "Management" Lviv State University of Internal Affairs, Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Lviv, 2024.

In the first chapter, a theoretical study of the essence of the concept of human capital the development and management of human capital In the second chapter, an analysis of the characteristics of the organization's environment is carried out, and we consider directions and ways of improving human capital.

Based on the processing of the oretical and practical materials, appropriate conclusions were drawn.

Keywords: Human capital, analysis, improvement, research, theory.

ЗМІСТ

ВСТУП..... 6
РОЗДІЛ 1. Теоретичний зміст людського капіталу. 8
1.1. Теоретичний аналіз сутності поняття людського капіталу. 8
1.2. Розвиток та управління людським капіталом організації..... 12
1.3. Процес набуття та розвитку людського капіталу. 16
РОЗДІЛ 2. Аналіз людського капіталу в компанії ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ» 21
2.1. Характеристика організації ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ» та особливості людского капіталу. 21
2.2. Аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища ТОВ « РЕНТ-СТЕЙТ» 25
2.3. Аналіз стану та тенденцій розвитку людського капіталу ТОВ « РЕНТ-СТЕЙТ»..... 39
2.4. Напрямки та шляхи удосконалення людського капіталу в компанії ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ»..... 43
ВИСНОВКИ 52
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... 53

ВСТУП

Обґрунтування актуальності теми дослідження. Людський капітал в сучасному бізнесі стає ключовим фактором успіху і конкурентоспроможності. Здатність компанії ефективно управляти своїм головним ресурсом - людьми, визначає її здатність до досягнення стратегічних цілей та стабільного розвитку. У цьому контексті, компанія ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ» не є винятком, адже в умовах сучасного ринкового середовища важливо мати ефективні механізми управління своїм головним активом - персоналом.

Сьогоднішній бізнес стикається з рядом викликів, серед яких змінність ринкових умов, швидка технологічна трансформація та зростаюча конкуренція. У такому середовищі, ефективне управління людським капіталом стає необхідністю, оскільки воно дозволяє компаніям пристосовуватися до змін, розвиватися та зберігати конкурентну перевагу.

Аналіз останніх досліджень за тематикою проблеми. Роль та питання людського капіталу та його впливу на ефективність менеджменту стали предметом численних наукових досліджень. Значна увага приділяється ролі людського капіталу в забезпеченні конкурентоспроможності організацій та економічного зростання.

Об’єкт дослідження. Об’єктом дослідження є діяльність компанії ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ» у сфері управління людським капіталом.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є механізм та стратегії управління людським капіталом в компанії ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ».

Мета та завдання кваліфікаційної роботи. Головною метою даної кваліфікаційної роботи є теоретичний аналіз сутності поняття людського капіталу та його застосування у практиці компанії ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ». Для досягнення поставленої мети передбачені такі завдання як вивчення теоретичних аспектів людського капіталу, розвиток та управління людським

капіталом організації, процес набуття та розвитку людського капіталу, розробка рекомендацій щодо покращення управління людським капіталом в компанії. Основновним завданням кваліфікаційної роботи є всебічне дослідження та розробка теоретичних і практичних підходів до вдосконалення та нарощування людського потенціалу в організації. кваліфікаційна робота має на меті надати комплексний науково-прикладний базис для створення сучасної, гнучкої та ефективної системи управління людськими ресурсами, яка забезпечить максимальну реалізацію потенціалу працівників на благо організації та її конкурентних переваг.

Перелік методів досліджень. У цій роботі для досягнення поставлених завдань використовуватимуться наступні методи дослідження: аналіз літературних джерел, аналіз статистичних даних.

Інформація про практичне значення роботи, апробацію результатів дослідження (їх впровадження на підприємстві чи організації, участь у науково-практичних конференціях, публікації). Основні результати дослідження були апробовані на конференції яе проводило підприємсво. Кваліфікаційна робота становить певну практичну цінність, адже запропоновані рекомендації сприятимуть забезпеченню ефективному покращенню значенню людського капіталу в компанії ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ»

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається із анотації українською та англійською мовами, вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (40 найменувань на 4 сторінках). Загальний обсяг роботи становить 58 сторінки, із них основний текст – 44 сторінки, які містять 5 таблиць.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРИТИЧНИЙ ЗМІСТ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1 Теоретичний аналіз сутності поняття людського капіталу

В сучасному світі, людський капітал стає все більш визначальним фактором для досягнення успіху. Його сутність, значення та ефективне використання відіграють ключову роль у розвитку економіки та суспільства, ми детально розглянемо глибокі аспекти людського капіталу. Людський капітал означає сукупність знань, навичок, досвіду та кваліфікацій, що володіють люди та що вони вносять у виробничий процес. Він включає не лише формальну освіту, але й м'які навички, соціальну інтелігентність та креативний потенціал. Людський капітал має значний вплив на економічний розвиток, інновації та соціальний прогрес. Його оптимізація призводить до підвищення продуктивності праці, розвитку нових технологій та покращення якості життя. Для досягнення максимального потенціалу людського капіталу важливо інвестувати в освіту, навчання та розвиток працівників. Також важливо створювати сприятливі умови для мотивації та залучення талановитих кадрів, а також підтримувати їхнє фізичне та психологічне благополуччя на робочому місці. Теорія людського капіталу виникла у другій половині 20 століття стала ключовим компонентом сучасної економічної науки. Вона була спочатку сформульована економістами Гербертом Саймоном, Теодором Шульцем та Гарі Беккером у 1950-1960 роках.

Основні принципи теорії людського капіталу включають такі пункти: Люди розглядаються як важливий ресурс, який може бути інвестований, розвинутий та використаний для досягнення економічних цілей. Розвиток людського капіталу може бути досягнутий через інвестиції у освіту, навчання, досвід та розвиток навичок працівників. Продуктивність праці

прямо залежить від рівня освіти, навичок та досвіду працівників. Організації та суспільство загалом можуть інвестувати у розвиток людського капіталу через різноманітні програми, спрямовані на підвищення навичок та здоров'я працівників. За допомогою теорії людського капіталу, організації можуть досягати оптимального використання свого основного ресурсу - людського капіталу, шляхом підтримки та розвитку навичок та знань своїх працівників. Теорія людського капіталу визнає важливість людей як ключового ресурсу для економічного розвитку і стверджує, що інвестиції у їхній розвиток та здоров'я можуть приносити значні економічні вигоди, особливо в умовах сучасного базового економічного розвитку, заснованого на знаннях.

Теоретичний зміст людського капіталу охоплює різноманітні концепції та підходи, які розглядають людину як актив розвитку та головне джерело конкурентної переваги для організацій. Основні аспекти цієї теорії включають різні показники, які підтверджують цей факт. Коли ми визначимо структуру та складові людського капіталу то можна розглянути основні його пункти, освіту та навчання, що включають навички, знання та компетенції, які працівники здобувають через різні освітні програми, тренінги та інші навчальні заходи. Досвід включає знання та навички, які працівники отримують під час виконання роботи та участі у проектах. Освіта та навчання становлять основну частину людського капіталу, оскільки вони формують базу знань, навичок та компетенцій, необхідних для успішної професійної діяльності. Крім того, навчання на робочому місці, тренінги та курси допомагають працівникам удосконалювати свої навички та адаптуватися до нових технологій та вимог ринку. Мотивація та залученість працівників відображає ступінь їхнього зацікавлення у виконанні обов'язків та розвитку. Мотивація та заохочення відіграють важливу роль у приверненні та утриманні висококваліфікованих працівників. Ефективні системи мотивації включають фінансові стимули, можливості кар'єрного зростання, визнання досягнень та інші форми винагороди, які стимулюють працівників до досягнення високих результатів та особистого зростання.

Здоров'я та благополуччя працівників враховує фізичний та психічний стан, готовність до праці та емоційний настрій. Фізичне та психологічне благополуччя має велике значення для продуктивності та загального самопочуття працівників. Організації, які приділяють увагу здоров'ю своїх працівників, зазвичай спостерігають менше відсутності на роботі, більшу продуктивність та задоволеність працівників.

Підвищення продуктивності, інновації та конкурентоспроможність, адаптивність до змін і управління розвитком людського капіталу - ось ключові критерії, які визначають роль людського капіталу в організаціях. Ефективне управління людським капіталом забезпечує стабільний розвиток організації в довгостроковій перспективі, надаючи їй конкурентну перевагу на ринку. Людський капітал є ключовим для створення інновацій та успішної адаптації до змін у бізнес-середовищі.

Для проведення аналізу людського капіталу використовуються різноманітні методи, включаючи оцінку кваліфікації та досвіду працівників, а також їхню потенційну здатність до розвитку та самовдосконалення. Існує декілька методів, що можуть бути використані для аналізу людського капіталу з метою розуміння потенціалу працівників та розроблення стратегій для їхнього оптимізованого використання. Ось кілька з найбільш поширених:

Оцінка компетенцій та навичок: Цей метод включає проведення оцінки компетенцій, знань та навичок працівників у відповідності з їхніми ролями та обов'язками. Його інструменти можуть включати тестування, оцінку продуктивності на роботі та інтерв'ю з працівниками та їхніми керівниками.

Аналіз досвіду та кваліфікацій: Цей метод передбачає оцінку рівня досвіду та кваліфікацій, які працівники приносять з собою на робоче місце. До його складу можуть входити аналіз робочого досвіду, професійних сертифікатів та оцінка успішності в минулих проектах. Оцінка потенціалу та можливостей для розвитку: Цей метод спрямований на визначення

потенціалу працівників для подальшого розвитку та зростання у межах організації. Він може включати індивідуальні розмови про кар'єрні перспективи, оцінку лідерських якостей та здатності керувати проектами.

Аналіз мотивації та залученості: Цей метод допомагає визначити рівень мотивації та залученості працівників. Він може включати анкетування, інтерв'ю та спостереження за робочою поведінкою для розуміння того, що стимулює працівників до досягнення успіху.

Оцінка фізичного та психологічного стану: Цей метод дозволяє оцінити фізичне та психологічне благополуччя працівників, їх готовність до праці та загальний емоційний комфорт на робочому місці. Він може включати анкети для оцінки рівня стресу, спостереження за робочим середовищем та програми підтримки здоров'я.

Отже, загальний висновок полягає в тому, що людський капітал охоплює різноманітні концепції та підходи, які розглядають людину як ключовий актив та джерело конкурентної переваги для організацій. Основними складовими людського капіталу є освіта, навчання, досвід, мотивація, залученість, здоров'я та благополуччя працівників. Ефективне управління людським капіталом забезпечує підвищення продуктивності, інновації, конкурентоспроможність, адаптивність до змін та сталий розвиток організації. Для аналізу людського капіталу використовуються різноманітні методи, такі як оцінка компетенцій, навичок, досвіду, потенціалу розвитку, мотивації, залученості та фізичного/психологічного стану працівників. Аналіз людського капіталу є ключовим етапом для розуміння потенціалу команди, ефективного використання ресурсів працівників та розробки стратегій розвитку та конкурентоспроможності компанії. Отже, аналіз людського капіталу є важливим процесом для керування персоналом та досягнення успіху в будь-якій галузі діяльності.

1.2 Розвиток та управління людським капіталом організації

Ідея управління людським капіталом організації має давню історію та пройшла тривалий шлях еволюції. Її коріння сягають індустріальної революції XVIII-XIX століть, коли виникнення великих промислових підприємств спричинило потребу в найманих працівниках та елементарних формах управління персоналом, таких як облік співробітників та нарахування заробітної плати. На початку XX століття концепції наукової організації праці та максимізації продуктивності, запропоновані Фредеріком Тейлором, заклали підвалини підходу до управління людськими ресурсами. У 1920-1930 роках дослідження Елтона Мейо та інших вчених висвітлили важливість психологічних та соціальних чинників у мотивації працівників, що стало відомим як школа людських відносин. У 1940-1950 роках з'явилися перші кадрові відділи, відповідальні за наймання, навчання та компенсації персоналу, що ознаменувало перехід до управління персоналом. У 1960-1970 роках термін "управління людськими ресурсами" набув широкого використання, підкреслюючи стратегічне значення людського фактору для організацій. У 1990-2000 роках з'явився фокус на залученні, розвитку та утриманні найталановитіших працівників як ключової конкурентної переваги, що отримало назву управління талантами. У 2000-х роках концепція людського капіталу розглядала працівників як цінний актив, заохочуючи інвестиції в їхній розвиток для підвищення продуктивності та результативності організації. Сьогодні управління людським капіталом розглядається як стратегічний підхід, що інтегрує різноманітні аспекти роботи з персоналом для створення стійкої конкурентної переваги та досягнення цілей компанії.

Забезпечення успішної діяльності та конкурентоспроможності організації значною мірою залежить від ефективного розвитку та управління її людським капіталом. Співробітники з їхніми знаннями, навичками, досвідом та мотивацією є найціннішим ресурсом компанії, що слугує

фундаментом для створення доданої вартості, впровадження інновацій та досягнення стратегічних цілей. Належні інвестиції в навчання персоналу, програми наставництва та формування сприятливого робочого середовища сприяють максимізації продуктивності працівників і загальної результативності організації. Компанії, які приділяють увагу розвитку талантів і утриманню висококваліфікованих кадрів, здобувають міцнішу конкурентну позицію на ринку. Розвинений людський капітал є джерелом креативних ідей, інноваційних рішень та здатності адаптуватися до мінливого бізнес-середовища. Добре навчені та вмотивовані співробітники забезпечують високий рівень обслуговування клієнтів і формують позитивний імідж організації. Ефективні програми розвитку персоналу підвищують залученість працівників, їхню лояльність і відданість цілям компанії. Розвиток людського капіталу також включає виявлення та підготовку майбутніх лідерів і керівників організації. Інвестиції в розвиток співробітників сприяють утриманню талановитих кадрів і зниженню плинності персоналу. Отже, розвиток та ефективне управління людським капіталом є критично важливим чинником для забезпечення довгострокового успіху, стійкого зростання та конкурентних переваг будь-якої організації в сучасних динамічних ринкових умовах.

Людський капітал вважається однією з ключових складових успішної діяльності будь-якої організації. Ефективне управління ним потребує системного та цілеспрямованого підходу, спрямованого на розвиток потенціалу працівників та максимізацію їхнього внеску у досягнення стратегічних цілей компанії. Людський капітал охоплює сукупність знань, навичок, досвіду та інтелектуальних ресурсів, які працівники привносять у компанію. До стратегій розвитку людського капіталу можна віднести такі чинники як :

Освіта та навчання: Компанія інвестує у навчальні програми та тренінги для працівників, спрямовані на підвищення їхніх навичок та кваліфікації.

Розвиток кар'єри: Створення можливостей для професійного зростання

та розширення горизонтів у кар'єрному розвитку працівників.

Мотивація та заохочення: Використання систем стимулів, яка включає фінансові бонуси, визнання досягнень та можливості для розвитку.

Забезпечення благополуччя: Розробка програм підтримки здоров'я та благополуччя, спрямованих на підтримку фізичного та емоційного стану працівників.

Ефективне управління людським капіталом до нього відноситься: Стратегічне планування, це розробка чіткої стратегії управління людським капіталом, яка відповідає стратегічним цілям компанії. Аналіз та оцінка, це впровадження системи оцінки, що дозволяє об'єктивно оцінювати потенціал, навички та продуктивність працівників. Збереження талантів, це розробка стратегій для залучення та збереження ключових кадрів в компанії. Розвиток та управління людським капіталом є важливими складовими успіху будь-якої компанії. Систематичний підхід до розвитку навичок, мотивації та забезпечення сумарного благополуччя працівників сприяє створенню конкурентоспроможної та ефективної організації, готової до викликів сучасного бізнес-середовища. У сучасному світі організації все більше визнають важливість розвитку та управління своїм людським капіталом. Однак, цей процес є складним та потребує системного підходу. Розглянемо деякі ключові аспекти розвитку та управління людським капіталом у організації.

Розвиток кар'єри: забезпечує чіткі шляхи кар'єрного зростання для своїх працівників, відповідно до їхніх цілей та потенціалу. Компанія активно підтримує внутрішню мобільність, що дає можливість співробітникам розвиватися у різних напрямках та займати високі посади в межах організації. Мотивація та винагороди: Компанія використовує інноваційні методи мотивації, такі як програми бонусів, премій та подяк для визнання та заохочення високих досягнень працівників.

Вона надає можливості для розвитку особистості та самореалізації, та

стимулюючи ініціативність та творчий підхід до вирішення завдань. Здоров'я та добробут: Компанія забезпечує сприятливе робоче середовище, зокрема, регулярно оцінює ризики робочих умов та впроваджує заходи для їхнього зменшення. Вона вдосконалює програми підтримки здоров'я, включаючи медичне обслуговування, фітнес-програми та психологічну підтримку для забезпечення загального фізичного та емоційного благополуччя працівників. Компанія використовує сучасні системи оцінки працівників для об'єктивного визначення їхнього внеску та потреб у розвитку. Вона здійснює регулярний моніторинг та аналіз результатів оцінки для подальшого вдосконалення процесів управління людським капіталом. Розвиток та управління людським капіталом є стратегічним завданням для компанії, компанія продовжує вдосконалювати свої підходи для забезпечення ефективного використання свого головного ресурсу - своїх працівників.

Отже, загальний висновок полягає в тому, що концепція управління людськими ресурсами еволюціонувала від простого обліку працівників до стратегічного підходу, де співробітники - цінний актив організації. Успіх компанії залежить від ефективного розвитку та керування її людським капіталом - знаннями, навичками, досвідом та здібностями працівників. Ефективне управління людським капіталом передбачає розвиток цих ресурсів, створення стимулів через освіту, навчання, кар'єрне зростання, мотивацію, заохочення, забезпечення добробуту, стратегічне планування, аналіз, оцінку та утримання талантів. Компаніям слід приділяти увагу розвитку людського капіталу через впровадження різноманітних програм. Це стратегічне завдання для ефективного використання головного ресурсу - працівників та досягнення успіху в динамічному бізнес-середовищі.

1.3 Процес набуття та розвитку людського капіталу

Процес набуття та розвитку людського капіталу є ключовою частиною стратегії управління персоналом в будь-якій організації. Цей процес складається з кількох важливих етапів:

Набуття: Цей етап включає отримання необхідних знань , навичок та кваліфікацій для виконання конкретних обов'язків у організації. Це може включати різноманітні форми навчання, такі як формальна освіта, тренінги, курси тощо, які допомагають працівникам отримати необхідні компетенції. Визначення потреб у людських ресурсах: Організація оцінює свої поточні та майбутні потреби в людських ресурсах, враховуючи стратегічні цілі, плани розвитку та операційні вимоги.

Залучення та набір кандидатів: Організація застосовує різні методи залучення кваліфікованих кандидатів, такі як публікація вакансій, участь у кар'єрних ярмарках, співпраця з навчальними закладами тощо. Після цього проводиться ретельний відбір кандидатів з використанням інструментів, як от резюме, співбесіди, тести та перевірка рекомендацій.

Розвиток навичок через навчання: Після найму організація може забезпечити первинне навчання та підготовку нових працівників для ознайомлення їх із специфікою роботи, корпоративною культурою, процесами та системами організації. Це може включати орієнтаційні програми, тренінги на робочому місці, наставництво тощо.

Формальна освіта: У деяких випадках організація може спонсорувати або підтримувати своїх працівників у здобутті формальної освіти, наприклад, у формі ступенів, сертифікатів або професійних кваліфікацій, які є необхідними для виконання їхніх обов'язків або для подальшого кар'єрного зростання.

Професійний розвиток: Організації можуть пропонувати різноманітні можливості для безперервного професійного розвитку своїх працівників,

такі як короткострокові курси, семінари, конференції, онлайн-навчання, тренінги на робочому місці тощо. Це допомагає працівникам постійно оновлювати та вдосконалювати свої знання та навички.

Розвиток: Після отримання базових знань та навичок працівники можуть приступити до процесу розвитку, що передбачає постійне вдосконалення їхніх здібностей та компетенцій. Це може включати участь у спеціалізованих тренінгах, програмах професійного розвитку, а також самостійне вивчення нових технологій та методів.

Оцінка та звітування: На цьому етапі проводиться постійне визначення рівня знань, навичок та продуктивності працівників. Це може здійснюватися через регулярні оцінки, зустрічі з керівництвом для обговорення професійного зросту та подальшого розвитку.

Планування кар'єри: Управління кар'єрним розвитком є важливим аспектом процесу набуття та розвитку людського капіталу. Це включає визначення кар'єрних цілей, розробку стратегій для досягнення цих цілей та підтримку у просуванні по службі.

Продовження навчання: Процес набуття та розвитку людського капіталу безперервний. Організації повинні надавати можливості для постійного навчання та розвитку працівників, щоб вони залишалися актуальними та конкурентоспроможними у своїй галузі.

Постійне професійне навчання: Організації повинні забезпечувати регулярні можливості для професійного розвитку своїх працівників шляхом проведення тренінгів, семінарів, воркшопів, конференцій або надання доступу до онлайн-курсів та ресурсів для самонавчання. Це допомагає працівникам оновлювати свої знання та навички відповідно до змін у галузі, технологій або бізнес-практик.

Програми наставництва та менторства: Досвідчені працівники можуть виступати в ролі наставників або менторів для молодших колег, передаючи їм свій досвід, знання та поради. Це сприяє передачі цінних навичок та досвіду в рамках організації.

Ротація робочих місць та горизонтальна мобільність: Організації можуть пропонувати працівникам можливості тимчасово працювати в інших відділах, проектах або ролях, щоб розширити їхній досвід, знання та перспективи. Це допомагає розвивати різнобічні навички та краще розуміти різні аспекти бізнесу.

Програми отримання вищої освіти: Деякі організації можуть фінансово підтримувати своїх працівників у здобутті вищої освіти, наприклад, отриманні ступенів магістра, MBA або професійних сертифікатів, що є корисним для їхнього подальшого розвитку та кар'єрного зростання.

Самонавчання та самовдосконалення: Організації повинні заохочувати своїх працівників до постійного самонавчання та самовдосконалення шляхом читання професійної літератури, відвідування вебінарів, участі в онлайн-спільнотах або практикування нових навичок у власному темпі.

Забезпечення успішності організації та її конкурентних переваг значною мірою залежить від процесу формування та розвитку людського капіталу. Цей процес ґрунтується на низці теоретичних концепцій. Теорія людського капіталу розглядає працівників як цінні активи, в які можна інвестувати через освіту, навчання та розвиток навичок для підвищення їхньої продуктивності та економічної вартості. Теорія організаційного навчання наголошує на здатності організацій навчатися та пристосовуватися шляхом створення, поширення знань. Концепція управління талантами передбачає системний підхід до залучення, розвитку та утримання обдарованих і висококваліфікованих працівників, які є ключовими для досягнення стратегічних цілей компанії. Теорія соціального навчання підкреслює важливість спостереження та наслідування поведінки в процесі набуття нових знань і навичок, де наставництво, коучинг і обмін досвідом відіграють вирішальну роль. Концепція безперервного професійного розвитку передбачає постійне вдосконалення співробітниками своїх знань, умінь і компетенцій, а організації мають створювати для цього відповідні можливості. Ці теоретичні підходи підкреслюють важливість стратегічних

інвестицій у формування та розвиток людського капіталу для забезпечення довгострокового успіху та конкурентоспроможності організації.

Процес набуття та розвитку людського капіталу у компаніях, виступає ключовою стратегією управління персоналом. Компанія вкладає значні зусилля у підвищення кваліфікації свого персоналу через наступні етапи: Надання працівникам можливостей для отримання необхідних знань, навичок та кваліфікацій, необхідних для успішного виконання ролей у компанії. Це може охоплювати професійні тренінги, навчальні курси та інші форми навчання. Після отримання базових знань персонал продовжує активно розвиватися, беручи участь у спеціалізованих тренінгах, програмах підвищення кваліфікації та самостійно вивчаючи нові методи та технології. Компанія регулярно оцінює знання, навички та продуктивність свого персоналу. Це допомагає виявити сильні та слабкі сторони працівників і визначити напрямки для подальшого розвитку. Компанія активно підтримує кар'єрний розвиток свого персоналу, надаючи можливості для професійного зростання та просування по службі. Вона стимулює постійне навчання та розвиток персоналу, надаючи доступ до ресурсів та програм для самостійного навчання та самовдосконалення.

Отже, загальний висновок полягає в тому, що успішне управління людським капіталом становить ключовий чинник для просування будь-якої організації. Компанії, які активно інвестують у розвиток свого персоналу, мають більші можливості досягти конкурентних переваг та стабільного зростання.

Висновки до першого розділу

Отже, досліджено наступне: Людський капітал охоплює різноманітні концепції та підходи, які розглядають людину як ключовий актив та джерело конкурентної переваги для організацій. Основними складовими людського

капіталу є освіта, навчання, досвід, мотивація, залученість, здоров'я та благополуччя працівників. Ефективне управління людським капіталом забезпечує високе підвищення продуктивності компанії, інновацій, конкурентоспроможності, адаптивності до змін та сталий розвиток. Для аналізу людського капіталу використовуються різноманітні методи оцінки компетенцій, навичок, досвіду, потенціалу розвитку, мотивації, залученості та фізичного/психологічного стану працівників.

Визначено що, аналіз людського капіталу є ключовим етапом для розуміння потенціалу команди, ефективного використання ресурсів працівників та розробки стратегій розвитку і конкурентоспроможності компанії. Відповідно, аналіз людського капіталу є важливим процесом для керування персоналом та досягнення успіху в будь-якій галузі. Концепція управління людськими ресурсами еволюціонувала від простого обліку до стратегічного підходу, де співробітники розглядаються як цінний актив. Ефективне управління передбачає розвиток цих ресурсів, створення стимулів через освіту, навчання, кар'єрне зростання, мотивацію, заохочення, забезпечення добробуту, стратегічне планування, аналіз, оцінку та утримання талантів. Компанія приділяє увагу розвитку людського капіталу шляхом впровадження різноманітних програм.

РОЗДІЛ 2
АНАЛІЗ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОМПАНІЇ ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ»

2.1. Характеристика організації ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ» та особливості людського капіталу

Компанія "РЕНТ-СТЕЙТ" виступає як важливий учасник у сфері нерухомості, займаючись як купівлею, так і продажем свого власного майна. Її діяльність ґрунтується на ретельному аналізі ринку, що включає дослідження тенденцій, визначення ключових сегментів, а також оцінку попиту та пропозиції. Стратегії придбання майна розробляються з урахуванням оптимальних можливих цін, та можливості забезпечення конкурентоспроможності та збалансованого портфоліо нерухомості.

Крім цього, компанія активно досліджує ринкові тенденції для створення ефективних стратегій продажу майна, що дозволяють максимізувати прибуток від кожної операції. Фінансова модель ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" забезпечує ефективний фінансовий контроль, оптимізацію витрат та максимізацію прибутку, включаючи управління фінансовими ресурсами, оптимізацію капіталу та розробку стратегій фінансового забезпечення для розвитку бізнесу. Організаційна структура компанії підтримує ефективну роботу всіх відділів, включаючи продажі, маркетинг, фінанси, юридичний відділ та адміністрацію. Компанія формує команду професіоналів з глибокими знаннями та досвідом у сфері нерухомості для досягнення стратегічних цілей. Система управління підприємством включає комплексний підхід до планування, контролю, аналізу ризиків та моніторингу ринкових умов. Крім того, активно використовується різноманітні методи маркетингу та продажу, такі як веб-сайти, соціальні мережі, рекламні кампанії та інші канали збуту, для залучення клієнтів та збільшення обсягів продажів.

Компанія постійно аналізує ризики, пов'язані зі змінами в законодавстві, економічними та політичними факторами, що можуть вплинути на ринок нерухомості. Це дозволяє їй приймати обґрунтовані рішення та реагувати на зміни вчасно й ефективно. Компанія має вражаючий портфель нерухомості, який включає різноманітні об'єкти від житлових будинків до комерційних приміщень. Вивчаючи ринок нерухомості, вона враховує географічні, демографічні та економічні фактори для ідентифікації потенційно прибуткових можливостей для інвестицій. Управління ризиками є одним з ключових пріоритетів компанії, і вона постійно моніторить зміни в законодавстві, податковій політиці, економічному середовищі та соціальних тенденціях, щоб адаптувати свої стратегії та заходи досягнення цілей. Крім того, компанія активно використовує нові технології, такі як аналітика даних для прогнозування ринкових тенденцій і цифрові інструменти управління нерухомістю, щоб підвищити ефективність маркетингових кампаній. Також вона бере участь у соціально відповідальних проектах та сприяє розвитку місцевих громад, що допомагає їй зміцнювати свою репутацію та стати впливовим гравцем на ринку нерухомості.

Діяльність компанії ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" зосереджена на придбанні та продажу власної нерухомості. Це охоплює широкий спектр операцій, включаючи пошук та відбір потенційних об'єктів нерухомості, їх придбання, а також можливу реконструкцію чи модернізацію, якщо необхідно, та подальшу реалізацію цих об'єктів за найвигіднішими умовами. Компанія активно аналізує ринкові тенденції та оцінює попит та пропозицію на нерухомість для визначення найбільш перспективних об'єктів для придбання. Після придбання нерухомості вона розробляє стратегії подальшого використання та реалізації з метою максимізації її вартості.

Основні кроки в роботі включають аналіз ринку та відбір об'єктів нерухомості, проведення технічної та юридичної експертизи перед придбанням, придбання об'єктів та їх потенційна реконструкція або модернізація, розробка стратегій маркетингу та продажу для максимізації

прибутковості об'єктів, та реалізація нерухомості на ринку за оптимальними цінами. Крім того, підприємство може займатися орендою нерухомості, управлінням нерухомістю та консультуванням з питань інвестицій в нерухомість. Діяльність компанії базується на глибокому розумінні ринкових умов, технічних аспектів нерухомості та здатності ефективно керувати проектами від початку до кінця.

У сфері купівлі та продажу власного нерухомого майна, ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" включає такі аспекти як розробка стратегій інвестування, яка враховує ризики та можливості різних типів нерухомості, таких як житлова, комерційна, та промислова, ефективне управління проектами від початку до кінця, включаючи пошук об'єктів, оцінку потенціалу, планування та виконання будівельних робіт, управління бюджетом і термінами, та підготовку до продажу, співпраця з кваліфікованими юристами та юридичними фірмами для забезпечення правової чистоти та безпеки у всіх операціях, включаючи укладення угод та реєстрацію прав власності, розробка та впровадження ефективних маркетингових та рекламних стратегій для залучення клієнтів та збільшення обсягів продажів через різні канали комунікації, надання високоякісного клієнтського обслуговування, що включає професійні консультації, відповіді на запитання та допомогу в усіх питаннях, пов'язаних з купівлею або продажем нерухомості.

Загалом, ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" надає повний цикл послуг у сфері нерухомості, починаючи від пошуку та придбання об'єктів до їх подальшого використання та реалізації, забезпечуючи клієнтам надійні та професійні послуги.

Основні характеристики підприємства ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" включають спеціалізацію у купівлі та продажу власної нерухомості, аналіз ринку, розробку стратегій придбання, управління активами, маркетинг та продаж, фінансове управління та юридичну підтримку. Додатково, підприємство може проводити технічну експертизу, діяти на різних ринках, інвестувати у розвиток нерухомості, звертати увагу на екологічну сталість та виконувати

корпоративну відповідальність через участь у благодійних та соціальних проектах.

У ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" великий акцент робиться на розвиток людського капіталу, що є ключовим чинником успіху у сфері нерухомості. Особливості персоналу компанії ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" включають глибокий професійний досвід у галузі, широкий спектр експертизи, високу командну спроможність, розвиток лідерських якостей та постійне навчання. Команда привертає та утримує висококваліфікованих фахівців, які володіють глибоким досвідом у сфері нерухомості. Співробітники компанії мають не лише технічні знання, але й великий багаж практичного досвіду, який дозволяє їм ефективно працювати над будь-якими завданнями. Персонал також володіє широким діапазоном знань та навичок у всіх аспектах нерухомісної галузі, включаючи аналіз ринку, юридичні аспекти, маркетинг та управління активами. Це дозволяє надавати клієнтам комплексні та професійні послуги. Ці особливості людського капіталу створюють надійну основу для привертання талановитих співробітників, зберігання їх та досягнення успіху в цій галузі.

Отже, загальний висновок полягає в тому, що ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" - важливий учасник у сфері нерухомості, що спеціалізується на купівлі, продажу та управлінні власною нерухомістю. Їхня діяльність базується на аналізі ринку, розробці ефективних стратегій придбання та продажу для максимізації прибутку. Компанія має ефективну організаційну структуру, фінансову модель, систему управління, використовує маркетинг та канали продажів. Управління ризиками, моніторинг змін у законодавстві, використання нових технологій є ключовими. Вони беруть участь у розвитку місцевих громад для зміцнення репутації. Велика увага приділяється розвитку людського капіталу, а саме залученню висококваліфікованих фахівців, формуванню команди професіоналів, заохоченню командної роботи, лідерства та навчання персоналу. Людський капітал з унікальними знаннями та досвідом вважається ключовим чинником успіху компанії.

2.2. Аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища ТОВ « РЕНТ-СТЕЙТ»

Оцінка внутрішнього та зовнішнього середовища компанії є важливим етапом для визначення продуктивності та формування стратегій майбутнього розвитку. Внутрішнє середовище охоплює такі аспекти, як структура підприємства, людські ресурси, фінансовий стан та інші, тоді як зовнішнє середовище включає економічні, політичні, соціокультурні та технологічні фактори. Проведення аналізу результатів бізнес-процесів включає оцінку фінансових показників, ринкової позиції та конкурентоспроможності. Цей інтегрований підхід сприяє керуванню ризиками, виявленню можливостей та розробці стратегій для подальшого розвитку. Оцінка внутрішнього середовища включає аналіз таких аспектів, як організаційна культура, структура управління, інноваційність, якість управління та операційні процеси. Наприклад, ефективне використання ресурсів, оптимізація процесів та підвищення продуктивності можуть бути ключовими факторами у конкурентній боротьбі підприємства.

З іншого боку, аналіз зовнішнього середовища охоплює економічні тенденції, правові норми, соціокультурні зміни, технологічні інновації та конкурентну ситуацію на ринку. Цей аналіз допомагає підприємствам зрозуміти, як зміни у зовнішньому середовищі можуть вплинути на їхню діяльність та розвиток.

Для аналізу результатів діяльності підприємства використовують такі інструменти, такі як фінансові звіти, показники рентабельності, оборотність активів, а також аналіз ринкової частки та інші ключові показники ефективності. За допомогою аналізу кадрів визначемо людський капітал. Глибокий аналіз цих аспектів дозволяє підприємствам отримати повну картину щодо їхньої поточної ситуації, виявити сильні та слабкі сторони і розробити стратегії для досягнення чітко визначених цілей, див. табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Оцінка діяльності ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ»

Показники	**Значення 2024р.**
Виручка, тис. грн.	16000
Поточні фінансові інвестиції, тис. грн.	1200,6
Короткострокові зобов’язання , тис. грн	3,500
Дебіторська заборгованість, тис. грн	1000
Оборотні активи, тис. грн	7000
Власний капітал, тис. грн	4000
Поточні активи, тис. грн	5000
Залучені засоби, тис. грн	10,5
Чистий прибуток, тис. грн	2000
Необоротні активи, тис. грн	90,9
Валовий прибуток, тис. грн	6000,3
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	820,5
Середньоспискова чисельність працівників, чол	756
Вартість вибулих засобів у звітному періоді, тис.грн	100,5
Вартість придбаних засобів у звітному періоді,тис. грн	9,4
Загальна вартість основних засобів, тис. грн.	11000
Загальні витрати, тис. грн.	1000
Витрати енергії, тис. грн.	330,5
Чисельність працівників згідно зі штатним розписом, чол	4000
Фактична чисельність працівників, чол	3800
Кількість звільнених з усіх причин працівників, чол	187
Обсяг випущеної продукції (наданих послуг), тис. грн.	1200,5
Фактична середня зарплата на підприємстві, грн	9000
Собівтість реалізованої продукції	9000

Продовження таблиці 2.1

Середньогалузева зарплата, грн.	7400
Чисельність висококваліфікованих працівників, чол.	200
Витрати на придбання інформаційних ресурсів, грн	60,4
Витрати на захист інформаційних ресурсів,грн	20,3
Збитки від штрафних санкцій, грн	20
Судові справи виграні в суді, од.	3
Загальна кількість судових позовів підприємства, од.	8
Витрати на охорону бізнесу, тис. грн.	20,3
Валові витрати підприємства, тис. грн.	1303,5
Вартість екологічних зборів, грн.	1200
Ціна виробу (послуги) підприємства, грн	1000
Обсяг продажу галузі, тис. грн.	18567,4
Витрати підприємства на інновації, тис. грн.	600
Витрати на рекламу, тис. грн.	1800
Загальні активи, тис. грн.	5000
Загальні зобов’язання, тис. грн.	2800
Амортизація, тис. грн.	1400
Залишкова вартість активів, тис. грн.	4000
Інвестиції у нові активи, тис. грн.	600
Вартість виведених з експлуатації активів, тис. грн.	300
Вартість обладнання, тис. грн.	2900
Позиковий капітал, тис. грн.	5000
Дохід від управління ризиками, тис. грн.	600
Резерви для гнучкості, тис. грн.	400
Фактична середня зарплата на підприємстві, грн	9000
Собівартість реалізованої продукції	9000
Дохід від нових ринків, тис. грн.	800
Дохід від нових продуктів, тис. грн.	700

Джерело: складено автором за матеріалами [38]

Розглянемо детальніше фінансовий баланс підприємства “ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" протягом 2022-2023 років.

Таблиця 2.2

Фінансовий баланс “ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" за 2022-2023 р, тис. грн

Показники	2022	2023	Відхилення
Чистий прибуток	2235	2200	-35
Валовий дохід	6876	6807	-67
Обсяг активів	4342	4556	211
Заборгованість	234	1275	1100
Власний капітал	2476	2875	400
Оборотність активів	10%	12%	0,01
Оборотність капіталу	16%	19%	0,02

Джерело: складено автором за матеріалами [38]

Розрахунок прибутковості:

$$R = \frac{\text{П}}{\text{Р}} \times 100\% \quad (2.1)$$

де:

R – Прибутковість;

П – Чистий прибуток;

Р – Виручка.

$$R = \frac{2000000}{16000000} \times 100\% = 0{,}125\%$$

Отже, прибутковість становить 0,125%, що свідчить про незадовільний рівень рентабельності.

Розрахунок коефіцієнта ліквідності:

$$\text{КЛ} = \left(\frac{\text{ПА}}{\text{КЗ}}\right) \quad (2.2)$$

де:

КЛ – Коефіцієнт ліквідності;

ПА – Поточні активи;

КЗ – Короткострокові зобов’язання.

$$КЛ = \frac{5000000}{3500000} = 1.42$$

Таким чином, коефіцієнт ліквідності становить 1.42, що є задовільним для забезпечення платоспроможності.

Розрахунок фінансової стійкості:

$$КФС = ВК/ЗА \quad (2.3)$$

де:

КФС – Коефіцієнт фінансової стійкості;

ВК – Власний капітал;

ЗА – Загальні активи.

$$КФС = \frac{4000000}{5000000} = 0{,}8$$

Отже, коефіцієнт фінансової стійкості дорівнює 0.8, Що свідчить про стабільність фінансового положення підприємства.

Розглянемо детальніше структуру необоротних активів підприєвства як “ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" протягом 2022-2023 років, див. таб. 2.3.

Таблиця 2.3

Структура необоротних активів ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" за 2022-2023 р, тис.грн

Показники	2022	2023	Відхилення
Нематеріальні активи	12345	12412	67
Незавершені капітальні інвестиції	2409	2120	-289
Основні засоби	1900	21400	2400
Інші фінансові інвестиції	230	260	30
Всього необоротних активів	22500	26300	3800

Джерело: складено автором за матеріалами [38]

Отже, за результатами аналізів, у 2022 році нематеріальні активи складали 12,345 одиниць, а у 2023 році зросли до 12,412 одиниць, що означає збільшення на 67 одиниць. Незавершені капітальні інвестиції в 2022 році становили 2,409 одиниць, а у 2023 році ця цифра скоротилася до 2,120 одиниць, що є відхиленням на -289 одиниць. Основні засоби в 2022 році досягли 19,00 одиниць, збільшившись до 21,400 одиниць у 2023 році, що свідчить про збільшення на 2,400 одиниці. Інші фінансові інвестиції зросли з 230 одиниць у 2022 році до 260 одиниць у 2023 році, що означає збільшення на 30 одиниць. Загалом, всі необоротні активи зросли з 22,500 одиниць у 2022 році до 26,300 одиниць у 2023 році, що є відхиленням на 3,800 одиниць.

Розрахунок коефіцієнта оборотності активів:

$$КОА = \frac{В}{ЗА} \tag{2.4}$$

де:

КОА – Коефіцієнт оборотності активів;

В – Виручка;

ЗА – Загальні активи.

$$КОА = \frac{16000000}{5000000} = 3{,}2$$

Отже, коефіцієнт оборотності активів 3,2 свідчить про ефективне використання активів у виробничому процесі.

Розрахунок коефіцієнта оборотності оборотних коштів:

$$КООК = \frac{В}{ОА} \tag{2.5}$$

де:

КООК – Коефіцієнт оборотності оборотних коштів;

В – Виручка;

ОА – Оборотні активи.

$$КООК = \frac{16000000}{7000000} = 2{,}28$$

Отриманий коефіцієнт 2.28 вказує на швидкість обертання оборотних активів у виробничому процесі.

Отже, аналіз основних показників господарської діяльності ТОВ "РЕНТ- СТЕЙТ" свідчить про стабільність та ефективність підприємства. Виявлені тенденції та показники стануть основою для подальших стратегічних рішень та управлінських дій компанії.

Оцінка стану основних засобів та ступінь їх оновлення на підприємстві:

$$КЗ = \frac{А}{ЗВ} \quad (2.6)$$

де:

КЗ – Коефіцієнт Зносу;

А – Амортизація;

ЗВ – Залишкова вартість активів.

$$КЗ = \frac{1400000}{4000000} = 0{,}35$$

Отже, отриманий коефіцієнт 0.35 є показником помірного фізичного зносу.

Розрахунок коефіцієнта оновлення:

$$КО = \frac{І}{ЗВ} \quad (2{,}7)$$

де:

КО – Коефіцієнт Оновлення;

І – Інвестиції у нові активи;

ЗВ – Залишкова вартість активів.

$$КО = \frac{600000}{4000000} = 0{,}00015$$

Отже, отриманий коефіцієнт 0.00015 вказує на те, що підприємство витрачає близько 0,15% залишкової вартості активів на оновлення обладнання.

Розрахунок коефіцієнта вибуття:

$$КВ = \frac{В}{ЗВ} \quad (2.8)$$

де:

КВ – Коефіцієнт Вибуття;

В – Вартість виведених з експлуатації активів;

ЗВ – Залишкова вартість активів.

$$КВ = \frac{300000}{4000000} = 0{,}075$$

Отже, отриманий коефіцієнт 0.075 свідчить про те, що вартість виведених з експлуатації активів становить 0,75% залишкової вартості активів

Розрахунок ступені механізації та автоматизації:

$$СМА = \frac{О}{ЗВ} \quad (2.9)$$

де:

СМА – Ступінь Механізації та Автоматизації;

О – Вартість обладнання;

ЗВ – Загальна вартість основних засобів.

$$СМА = \frac{2900000}{11000000} = 0{,}2636$$

Отже, отриманий показник 0.2636 вказує на те, що близько 26,36 % загальної вартостіосновних засобів становлять машини та обладнання, що свідчить про високийрівень механізації та автоматизації.

Загальна оцінка стану основних засобів підприємства ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" свідчить про компетентне управління активами, акцентуючи увагу на їхньому оновленні та підтримці сучасності.

Аналіз основних фінансових показників підприємства:
Чистий Прибуток = 2,000,000грн, він за останній рік зріс на 20%, вказуючи на ефективне фінансове управління та успішні інвестиційні рішення, ця позитивна тенденція свідчить про стійкість фінансового положення компанії.

Рентабельність власного капіталу (ROE):

$$ROE = \left(\frac{\text{ЧП}}{\text{ВК}}\right) \times 100\% \qquad (2.10)$$

де:

ROE – Рентабельність власного капіталу;

ЧП – Чистий Прибуток;

ВК – Власний Капітал.

$$ROE = \frac{2000000}{4000000} \times 100\% = 50\%$$

Отже, ROE склав 50%, що вказує на ефективне використання власного капіталу для генерації прибутку. Висока рентабельність свідчить про високий рівень ефективності фінансових ресурсів.

Розрахунок коефіцієнту ліквідності:

$$\text{КЛ} = \left(\frac{\text{ПА}}{\text{КЗ}}\right) \qquad (2.11)$$

де:

КЛ– Коефіцієнт Ліквідності;

ПА– Поточні Активи;

КЗ– Короткострокові Зобов’язання.

$$КЛ = \frac{5000000}{3500000} = 1.43$$

Отже, коефіцієнт ліквідності склав 1,43, вказуючи на достатню готівкову та оборотну активність. Це свідчить про здатність компанії вчасно виконувати фінансові зобов'язання на високому рівні.

Розрахунок коефіцієнту заборгованості:

$$КЗ = \left(\frac{ДЗ}{ЗОА}\right) \times 100\% \quad (2.12)$$

де:

КЗ – Коефіцієнт Заборгованості;

ДЗ – Дебіторська заборгованість;

ЗОА – Загальний Обсяг Активів.

$$КЗ = \frac{1000000}{5000000} \times 100\% = 20\%$$

Отже, зменшення коефіцієнта заборгованості до постачальників на 20% свідчить про ефективне управління фінансовими взаєминами.

Коефіцієнт зносу основних засобів:

$$КЗ = \left(\frac{А}{ВОЗ}\right) \times 100\% \quad (2.13)$$

де:

КЗ – Коефіцієнт Зносу;

А – Сума Амортизації;

ВОЗ – Вартість Основних Засобів.

$$КЗ = \frac{1400000}{11000000} \times 100\% = 13\%$$

Отже, коефіцієнт зносу склав 13%, що свідчить про ефективне управління основ ними засобами та їхню нормальну експлуатацію.

Розрахунок коефіцієнту фінансового захисту:

$$КФЗ = (\frac{ВК}{ЗЗ}) \quad (2.14)$$

де:

КФЗ – Коефіцієнт Фінансового Захисту;

ВК – Власний Капітал;

ЗЗ – Загальні Зобов’язання.

$$КФЗ = \frac{4000000}{2800000} = 1{,}42$$

Отже, коефіцієнт фінансового захисту склав 1.42, вказуючи на низьку здатність підприємства покривати свої зобов'язання.

Ефективність використання капіталу (ROA):

$$ROA = \left(\frac{ЧП}{ЗА}\right) \times 100\% \quad (2.15)$$

де:

ROA – Рентабельність власного капіталу;

ЧП – Чистий Прибуток;

ЗА – Загальні Активи.

$$ROA = \frac{(2000000)}{(5000000)} \times 100\% = 40\%$$

Отже, ROA склав 40%, що свідчить про високу ефективність використання всього капіталу.

Ступінь залежності від зовнішніх джерел фінансування:

$$СЗ = \left(\frac{ПК}{ЗА}\right) \times 100 \quad (2.16)$$

де:

СЗ – Ступінь Залежності;

ПК – Позиковий Капітал;

ЗА – Загальні Активи.

$$СЗ = \frac{(5000000)}{(5000000)} \times 100\% = 100\%$$

Отже, ступінь залежності склав 100%, що свідчить про високу залежність відзо внішніх джерел фінансування.

Розрахунок коефіцієнт оборотності капіталу:

$$K = (\frac{V}{\text{А}}) \quad (2.17)$$

де:

К– Коефіцієнт Оборотності Капіталу;

V – Виручка;

А – Загальні Активи.

$$\text{К} = \frac{16000000}{5000000} = 3{,}2$$

Отже, зростання коефіцієнта оборотності капіталу на 3.2% вказує на покращення ефективності використання капіталу.

Цей аналіз показників фінансового стану підприємства та вказує на його стійкість, ефективне фінансове управління та готовність до подальшого розвитку.

Фінансова стійкість:

$$\text{КФС} = (\frac{\text{ВК}}{\text{ЗА}}) \quad (2.18)$$

де:

КФС – Коефіцієнт Фінансової Стійкості;

ВК – Власний Капітал;

ЗА – Загальні активи.

$$\text{КФС} = \frac{4000000}{5000000} = 0{,}8$$

Отже, підприємство має стабільні фінансові показники, що свідчить про здатність витримувати економічні труднощі та забезпечувати неперервність операцій.

Достатність ліквідних активів:

$$\text{КЛ} = (\frac{\text{ПА}}{\text{КЗ}}) \quad (2.19)$$

де:

КЛ – Коефіцієнт Ліквідності;

ПА – Поточні Активи;

КЗ – Короткострокові Зобов’язання.

$$КЛ = \frac{5000000}{3500000} = 1{,}42$$

Отже, коефіцієнт ліквідності вище середнього, що вказує на наявність достатньої кількості ліквідних активів для покриття поточних зобов'язань. Здатність швидко використовувати активи забезпечує економічну безпеку.

Ефективність управління ризиками:

$$КЕУР = (\frac{ДУР}{ЧП}) \quad (2.20)$$

де:

КЕУР – Коефіцієнт Ефективності Управління Ризиками;

ДУР – Дохід від управління ризиками;

ЧП – Чистий прибуток.

$$КЕУР = \frac{600000}{2000000} = 0{,}3$$

Отже, показник 0,3 вказує на те, що підприємство немає виважену стратегію управління ризиками.

Гнучкість управління:

$$КГУ = (\frac{РГ}{ЗВ}) \quad (2.21)$$

де:

КГУ – Коефіцієнт Гнучкості Управління;

РГ – Резерви для гнучкості;

ЗВ – Загальні Витрати.

$$КГУ = \frac{400000}{1000000} = 0{,}4$$

Отже, показник 0,4 вказує на те, що підприємство немає гнучкої структури та стратегії, які дозволяють ефективно адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі.

Спроможність до ринкових змін:

$$КСРЗ = (\frac{ДНРЗ}{ЧП}) \quad (2.22)$$

де:

КСРЗ – Коефіцієнт Спроможності До Ринкових Змін;

ДНРЗ – Дохід від нових ринків;

ЧП – Чистий прибуток.

$$КСРЗ = \frac{800000}{2000000} = 0{,}4$$

Отже, показник 0,4 вказує на те, що підприємство вивчає ринкові тенденції та реагує на них, що сприяє збереженню конкурентоспроможності.

Узагальнюючи результати аналізу ключових показників діяльності ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ", можна констатувати стабільність та високу ефективність роботи підприємства. Про це свідчать значні коефіцієнти оборотності активів і оборотних коштів на рівні 3,2 та 2,28 відповідно, що демонструє раціональне використання наявних ресурсів у виробничих процесах. Стан основних фондів загалом задовільний - помірний рівень зношеності (коефіцієнт зносу 0,35), належне оновлення (коефіцієнт оновлення 0,15), а також високий ступінь механізації та автоматизації, що сягає 26,36%. Це вказує на компетентний підхід керівництва до управління активами та підтримку їх у сучасному, працездатному стані. Фінансові показники компанії також позитивні - чистий прибуток зріс на 20%, рентабельність власного капіталу висока і становить 50%, ефективність використання активів за показником ROA - 40%, коефіцієнти ліквідності та заборгованості в межах норми. Разом з тим, виявлено певні ризики, зокрема надмірну залежність від зовнішніх джерел фінансування (100%) та недостатню гнучкість управління для своєчасної адаптації до змін зовнішнього середовища.

2.3. Аналіз стану та тенденцій розвитку людського капіталу ТОВ « РЕНТ-СТЕЙТ»

Для аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ» та ефективності людського капіталу ми проведемо дослідження показників які вказують на розвиток цих середовищ. Аналіз цих факторів дозволить виявити сильні та слабкі сторони управління людським капіталом в ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ», а також можливості та загрози зовнішнього середовища. На основі цього аналізу можна розробити стратегію та конкретні заходи щодо підвищення ефективності використання людського капіталу організації.

Резерви для розвитку:

Кількість резервів для розвитку = 7.

Отже, показник 7 вказує на те, що підприємство має фінансові резерви та стратегічні резерви для розвитку нових напрямків та вирішення можливих проблем.

Співвідношення витрат та доходів:

$$\text{СВД} = (\frac{\text{ЗВ}}{\text{ЧП}}) \tag{2.1}$$

де:

СВД – Співвідношення Витрат та Доходів;

ЗВ – Загальні Витрати;

ЧП – Чистий прибуток.

$$\text{СВД} = \frac{1000000}{2000000} = 0{,}5$$

Отже, показник 0,5 вказує на те, що підприємство здійснює ретельний контроль за витратами та ефективністю використання ресурсів.

Рівень диверсифікації діяльності:

$$РДД = (\frac{ДНП}{ЗД}) \quad (2.2)$$

де:

РДД – Рівень Диверсифікації Діяльності;

ДНП – Дохід від нових продуктів;

ЗД – Загальний Дохід Рівень Диверсифікації Діяльності.

$$РДД = \frac{600000}{2500000} = 0{,}24$$

Отже, показник 0,24 вказує на те, що підприємство здійснює діверсифікацію діяльності в різних регіонах та секторах.

Загальна оцінка рівня економічної безпеки підприємства ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" є позитивною, оскільки компанія проявляє високу готовність до змін, має резерви для розвитку та ефективно управляє ризиками. Це сприяє забезпеченню стійкості та успішного функціонування в економічному середовищі.

Коефіцієнт укомплектованості кадрами:

$$(КУ) = \frac{ЧФ}{ЧШ} \quad (2.3)$$

де:

КУ – Коефіцієнт укомплектованості;

ЧФ – Фактична чисельність працівників;

ЧШ – Чисельність працівників згідно зі штатним розписом.

$$КУ = \frac{4000}{3800} = 1{,}05$$

Отже, коефіцієнт укомплектованості становить 1,05 це означає, що фактична чисельність працівників на 5% перевищує планову чисельність згідно зі штатним розписом.

Коефіцієнт плинності кадрів:

$$КП = \frac{Чз}{Чсс} \quad (2.4)$$

де:

КП – Коефіцієнт плинності;

Чз – Кількість звільнених працівників;

Чсс – Середньоспискова чисельність працівників.

$$КП = \frac{187}{756} = 0,24$$

Отже, коефіцієнт плинності 0,24 свідчить про досить високий рівень плинності кадрів на підприємстві. Це означає, що приблизно кожен четвертий працівник звільнився за розглянутий період.

Продуктивність праці:

$$ПП = \frac{ОВ}{Чсс} \quad (2.5)$$

де:

ПП – Продуктивність праці;

ОВ – Обсяг випущеної продукції (наданих послуг);

Чсс – Середньоспискова чисельність працівників.

$$ПП = \frac{1200,5}{756} = 1,58$$

Отже, продуктивність праці 1,58 (умовних одиниць продукції/послуг на одного працівника) вказує на достатньо високий рівень віддачі від використання трудових ресурсів на підприємстві.

Коефіцієнт мотивації:

$$Км = \frac{ВП}{ВОЗ} \quad (2.6)$$

де:

Км – Коефіцієнт мотивації;

ВП – Валовий прибуток;

ВОЗ – Середньорічна вартість основних засобів.

$$КМ = \frac{6000,3}{820,5} = 7,3$$

Отже, коефіцієнт мотивації дорівнює 7,3 свідчить про дуже високу віддачу від використання основних засобів і демонструє ефективне функціонування виробничої системи підприємства.

Коефіцієнт інтелектуального рівня працівників:

$$\text{Кір} = \frac{\text{Чп} - \text{СРП}}{\text{Чсс} \times \text{ФСЗ}} \quad (2.7)$$

де:

Кір– Коефіцієнт інтелектуального рівня;

Чп– Чистий дохід;

СРП – Собівартість реалізованої продукції);

Чсс– Середньоспискова чисельність працівників;

ФСЗ – Фактична середня зарплата на підприємстві.

$$\text{Кір} = \frac{(2000 - 9000)}{(756 * 9000)} = 0{,}001029$$

Отже, коефіцієнт інтелектуального рівня становить 0.001029, таке мале позитивне значення коефіцієнта свідчить про невисокий інтелектуальний рівень підприємства та недостатньо ефективне використання людських ресурсів.

Підсумовуючи, слід відзначити наявність певних проблемних зон в управлінні людським капіталом, зокрема високу плинність кадрів та низький показник інтелектуального рівня при задовільних показниках продуктивності, мотивації тощо. Водночас компанія має резерви для розвитку людського капіталу та посилення віддачі від його використання.

2.4. Напрямки та шляхи удосконалення людського капіталу в компанії ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ»

Шляхи удосконалення людського капіталу в підприємстві ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" включають професійний розвиток, мотивацію та стимулювання працівників, талант-менеджмент, поліпшення робочого середовища, формування корпоративної культури, використання технологій та покращення внутрішніх комунікацій. Ці заходи сприятимуть підвищенню ефективності та конкурентоспроможності компанії.

Зробивши аналіз компанії можливо виділити показники які знаходяться в незадовільному стані, і потребують знаходження методів для їх покращення.

Коефіцієнт інтелектуального рівня. Значення 0,001029 дійсно є невисоким, що свідчить про необхідність вжиття заходів для підвищення інтелектуального рівня та ефективнішого використання людських ресурсів. Ви навели слушні методи для досягнення цієї мети. Дозвольте мені розширити та деталізувати ці методи:

Навчання та розвиток персоналу: Проведення регулярних оцінок потреб у навчанні для визначення прогалин у знаннях та навичках працівників. Розробка індивідуальних планів професійного розвитку для кожного працівника. Організація тренінгів, семінарів, курсів підвищення кваліфікації як внутрішніх, так і зовнішніх. Заохочення працівників до самонавчання та надання доступу до онлайн-ресурсів і бібліотек. Впровадження програм наставництва та менторства для передачі знань і досвіду.

Поліпшення системи мотивації: Проведення ринкового аналізу для забезпечення конкурентоспроможної оплати праці. Впровадження системи преміювання та бонусів, пов'язаної з індивідуальною результативністю та досягненнями. Надання нематеріальних стимулів, таких як гнучкий графік роботи, можливості для кар'єрного зростання та розвитку. Створення сприятливої корпоративної культури, що заохочує ініціативність та інновації.

Оптимізація організаційної структури: Проведення аналізу поточної організаційної структури для виявлення неефективностей та дублювання функцій. Перегляд та оптимізація бізнес-процесів для підвищення ефективності. Забезпечення чіткого розподілу обов'язків і відповідальності між працівниками. Створення гнучкої та адаптивної структури, яка легко пристосовується до змін.

Впровадження інноваційних технологій: Аналіз доступних компанії інноваційних рішень та технологій, які можуть підвищити продуктивність. Інвестування в автоматизацію та цифровізацію бізнес-процесів. Забезпечення належного навчання персоналу для ефективного використання нових технологій. Заохочення працівників до генерування ідей та інноваційних рішень.

Програми розвитку персоналу: Розробка чітких шляхів кар'єрного зростання для різних посад та професій. Впровадження програм ротації кадрів для розширення досвіду працівників. Залучення досвідчених працівників до програм наставництва для передачі знань молодшим колегам. Створення можливостей для тимчасових призначень та проектних завдань для розвитку нових навичок.

Важливо регулярно оцінювати ефективність впроваджених заходів та коригувати їх за потреби. Крім того, необхідно забезпечити належне фінансування та підтримку з боку керівництва для успішної реалізації цих ініціатив. Комплексний підхід до підвищення інтелектуального рівня допоможе підприємству максимально ефективно використовувати людські ресурси та підвищити свою конкурентоспроможність.

Коефіцієнт текучості персоналу на рівні 0,24 вказує на значні проблеми з утриманням ключових працівників та стабільністю персоналу на підприємстві. Для вирішення цієї ситуації необхідно провести докладний аналіз причин текучості, включаючи низьку оплату, обмежені можливості кар'єрного зросту та несприятливі умови праці. Важливим кроком є

проведення опитувань серед працівників для виявлення їхніх потреб і пропозицій щодо поліпшення умов праці.

Рекомендується впровадити програми стимулювання та мотивації працівників, що включатимуть перегляд системи оплати праці та впровадження конкурентоспроможних компенсаційних пакетів, програми визнання та нагородження досягнень, гнучкі графіки роботи та можливості для дистанційної роботи, а також забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників. Також слід запровадити збалансований розвиток кар'єри, створивши чіткі шляхи кар'єрного зростання та просування по службі, програми наставництва та менторства, а також надаючи можливості для професійного розвитку та навчання. Важливо поліпшити корпоративну культуру та керівництво шляхом покращення комунікації та зворотного зв'язку між керівництвом та працівниками, навчання керівників ефективним навичкам лідерства та управління персоналом, заохочення командної роботи, співпраці та взаємоповаги в колективі, а також створення позитивної та підтримуючої атмосфери на робочому місці. Впровадження цих заходів допоможе стабілізувати ситуацію, зрозуміти та вирішити основні проблеми, що призводять до високої плинності кадрів, а також створити сприятливе середовище для утримання та мотивації ключових працівників на підприємстві.

Коефіцієнт фінансового захисту. Коефіцієнт фінансового захисту визначає, наскільки підприємство може покрити свої фінансові зобов'язання за рахунок прибутку. Значення 1,42 свідчить про низьку здатність підприємства це зробити. Для вирішення цієї проблеми можна збільшити доходи шляхом розробки ефективної маркетингової стратегії, виходу на нові ринки або сегменти, розширення асортименту продуктів/послуг та впровадження інновацій. Оптимізація витрат включає аналіз і скорочення всіх статей витрат, підвищення ефективності виробничих процесів,

Програма заходів щодо удосконалення діяльності ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ» в сфері управління людським капіталом див. таб. 2.4.

Таблиця 2.4

Програма заходів щодо удосконалення діяльності ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ»

Захід	**Опис**	**Відповідальний**
Оцінка потреб в людських ресурсах	Провести аналіз поточних та майбутніх потреб у персоналі, враховуючи стратегічні цілі та плани розвитку компанії.	Відділ управління персоналом
Удосконалення системи найму	Перегляд та оптимізація процесів залучення, відбору та найму кваліфікованих кандидатів.	Відділ управління персоналом
Програма адаптації нових працівників	Розробити комплексну програму орієнтації та адаптації для нових співробітників.	Відділ управління персоналом, керівники підрозділів
Система професійного навчання	Створити систему безперервного професійного навчання, яка включає тренінги, семінари, онлайн-курси, наставництво тощо.	Відділ управління персоналом, керівники підрозділів
Програма кар'єрного зростання	Розробити чітку програму кар'єрного зростання, що визначає шляхи просування та вимоги до працівників на різних посадах.	Відділ управління персоналом, керівники підрозділів
Система оцінки та зворотного зв'язку	Впровадити систему регулярної оцінки результатів роботи та надання конструктивного зворотного зв'язку працівникам.	Керівники підрозділів, відділ управління персоналом
Програма розвитку лідерських навичок	Організувати тренінги та програми для розвитку лідерських якостей та навичок управління для керівників та потенційних лідерів.	Відділ управління персоналом

Продовження таблиці 2.4

Терміни	**Очікуваний результат**
Щоквартально	Визначення потреб у найманні, навчанні та розвитку персоналу.
Протягом року	Підвищення ефективності найму та залучення талановитих працівників.
Протягом 6 міс.	Полегшення процесу адаптації та скорочення плинності кадрів.
Протягом року	Розвиток професійних навичок та компетенцій працівників.
Протягом 9 міс.	Мотивація працівників та забезпечення кар'єрного розвитку.
Протягом року	Підвищення ефективності роботи та мотивації працівників.
Протягом року	Підготовка ефективних лідерів та покращення управлінських процесів.

Джерело: складено автором за матеріалами [18,22]

Ця таблиця з проектними заходами та їх кошторисом є лише орієнтовним прикладом. При розробці плану проектів для ТОВ "РЕНТ СТЕЙТ" необхідно врахувати детальний аналіз потреб підприємства, його стратегічні цілі, проблемні зони та можливості для вдосконалення. Для кожного потенційного проектного заходу важливо провести ґрунтовний аналіз його доцільності, очікуваних вигід та ризиків, оцінити вплив на операційну діяльність, фінансові результати, конкурентоспроможність та репутацію. Необхідно ретельно розрахувати точний кошторис витрат на реалізацію кожного проекту з урахуванням усіх складових та реалістично оцінити терміни реалізації. Залежно від наявних ресурсів та стратегічних пріоритетів, ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" має визначити, які проекти є найбільш нагальними та вигідними для впровадження в першу чергу, а які можна відкласти або реалізувати в майбутньому. Реалізація проектів вимагатиме значних інвестицій, тому важливо оцінити наявні фінансові ресурси підприємства та можливості залучення додаткового фінансування. Для успішної реалізації проектів необхідно мати ефективну систему управління

проектами, яка забезпечить координацію зусиль, контроль за виконанням робіт, дотриманням термінів та бюджету, а також моніторинг досягнення очікуваних результатів. Таким чином, ретельне планування та адаптація проектних заходів до конкретних потреб та можливостей ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" є критично важливим для забезпечення ефективного використання ресурсів та досягнення бажаних результатів для розвитку підприємства.

Таблиця 2.5

Проектні заходи ТОВ «РЕНТ-СТЕЙТ» та їх кошторис:

Проектний захід	**Деталі заходу**	**Відповідальний**	**Термін**	**Кошторис (грн)**
Оновлення веб-сайту	Редизайн та покращення функціональності корпоративного веб-сайту.	Відділ маркетингу, зовнішня IT-компанія	4 місяці	120,000
Впровадження CRM-системи	Придбання та налаштування CRM-системи для управління взаємовідносинами з клієнтами.	Відділ продажів, IT-відділ	3 місяці	90,000
Розробка мобільного додатку	Створення мобільного додатку для надання клієнтам зручного доступу до послуг компанії.	Відділ маркетингу, зовнішня IT-компанія	6 місяців	250,000
Модернізація обладнання	Заміна застарілого виробничого обладнання на сучасне та енергоефективне.	Виробничий відділ	5 місяців	800,000

Програма навчання персоналу	Організація тренінгів, семінарів та курсів для підвищення кваліфікації персоналу.	Відділ управління персоналом	Протягом року	150,000
Маркетингова кампанія	Розробка та реалізація комплексної маркетингової кампанії для просування нових продуктів/послуг.	Відділ маркетингу, рекламне агентство	8 місяців	400,000
Оптимізація бізнес-процесів	Аналіз та перепроектування бізнес-процесів для підвищення ефективності та скорочення витрат.	Проектна група, консалтингова фірма	6 місяців	300,000
Дослідження ринку	Проведення ринкових досліджень для визначення перспективних напрямків розвитку бізнесу.	Відділ маркетингу, дослідницька компанія	2 місяці	80,000
Загальний кошторис				2,190,000

Джерело: складено автором за матеріалами [28,36]

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що розробка та впровадження проектних заходів є важливим кроком для розвитку та вдосконалення діяльності ТОВ "РЕНТ СТЕЙТ". Представлена таблиця з проектними заходами та їх кошторисом є лише прикладом, який має бути ретельно проаналізована та адаптована відповідно до конкретних потреб, пріоритетів

та можливостей компанії. Ключовими моментами, які необхідно врахувати. Проведення детального аналізу поточного стану підприємства, стратегічних цілей, проблемних зон та можливостей для вдосконалення. Ґрунтовна оцінка доцільності, очікуваних вигід та ризиків кожного потенційного проектного заходу. Ретельний розрахунок витрат та реалістична оцінка термінів реалізації проектів. Оцінка наявних фінансових ресурсів підприємства та можливостей залучення додаткового фінансування. Забезпечення ефективної системи управління проектами для координації зусиль, контролю за виконанням робіт, дотриманням термінів та бюджету, а також моніторингу досягнення очікуваних результатів. Лише ретельне планування та адаптація проектних заходів до конкретних потреб та можливостей ТОВ "РЕНТ СТЕЙТ" дозволить забезпечити ефективне використання ресурсів та досягнення бажаних результатів для розвитку підприємства.

Висновки до другого розділу

Отже, загалом ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" демонструє стабільні позиції та високу ефективність діяльності. Проте для забезпечення подальшого розвитку необхідно зосередитися на підвищенні гнучкості управління, диверсифікації джерел фінансування та вдосконаленні системи управління ризиками. Виявлені тенденції стануть основою для розробки стратегічних рішень керівництвом компанії. Водночас, слід звернути увагу на наявні проблеми в управлінні людським капіталом, зокрема високу плинність кадрів та низький рівень інтелектуального потенціалу, незважаючи на задовільні показники продуктивності та мотивації. Компанія має резерви для розвитку людського капіталу та підвищення його ефективності.

Також можна зробити висновок, що розробка та впровадження проектних заходів є важливим кроком для вдосконалення діяльності ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ". Представлені проектні заходи та їх кошторис є лише

прикладом, який повинен бути ретельно проаналізований та адаптований відповідно до конкретних потреб і можливостей компанії. Ключовими аспектами, які необхідно врахувати, є проведення детального аналізу поточного стану підприємства, визначення стратегічних цілей, ідентифікація проблемних зон та можливостей для вдосконалення. Також важливо здійснити ґрунтовну оцінку доцільності, очікуваних вигід та ризиків кожного проекту, ретельно розрахувати витрати та реалістично оцінити терміни реалізації проектів. Оцінка наявних фінансових ресурсів підприємства та можливостей залучення додаткового фінансування є необхідною умовою для успіху. Забезпечення ефективної системи управління проектами дозволить координувати зусилля, контролювати виконання робіт, дотримуватися термінів та бюджету, а також моніторити досягнення очікуваних результатів. Тільки ретельне планування та адаптація проектних заходів до конкретних потреб і можливостей ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" дозволить забезпечити ефективне використання ресурсів та досягнення бажаних результатів для розвитку підприємства.

ВИСНОВКИ

Отже, людський капітал є одним з найцінніших активів будь-якої організації й відіграє ключову роль у забезпеченні її успіху та процвітання. Він не лише формує конкурентні переваги та визначає рівень конкурентоспроможності компанії, але й безпосередньо впливає на ефективність операційних процесів, якість продукції чи послуг, а також здатність своєчасно адаптуватися до мінливих ринкових умов.

Проаналізувавши ситуацію в ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ", ми спостерігаємо, що ефективне управління людським капіталом на підприємстві приносить низку вагомих переваг. По-перше, наявність висококваліфікованих та вмотивованих працівників безпосередньо сприяє підвищенню продуктивності праці й покращенню операційних показників діяльності. Завдяки безперервному навчанню та розвитку персоналу, компанія забезпечує зростання віддачі від використання людського капіталу.

Як висновок, розбудова ефективної системи мотивації та створення сприятливих умов праці дозволяє мінімізувати плинність кадрів та втрати людського капіталу, водночас посилюючи лояльність та залученість співробітників до спільної місії організації. Це, у свою чергу, веде до скорочення витрат на пошук, підбір та адаптацію нових працівників.

Не менш важливо, що наявність талановитих, креативних та інноваційно налаштованих фахівців сприяє підвищенню рівня інновацій у компанії. Завдяки генерації нових ідей та ефективному управлінню знаннями, ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" здатне диверсифікувати свою діяльність, впроваджувати нові продукти та послуги, що забезпечує стійкі конкурентні переваги.

Нарешті, ефективне управління людським капіталом напряму пов'язане зі здатністю організації гнучко та оперативно адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі. Персонал компанії формує її адаптивні

можливості, дозволяючи своєчасно реагувати на виклики ринку, впроваджувати інновації та трансформувати бізнес-процеси відповідно до мінливих умов.

Таким чином, людський капітал є критично важливим ресурсом для успішності ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" та будь-якої іншої організації. Ефективне управління цим ресурсом відкриває значні можливості для підвищення продуктивності, скорочення витрат, активізації інноваційної діяльності та забезпечення адаптивності бізнесу

Теоретичний аналіз демонструє, що людський капітал включає не лише знання та вміння працівників, але й їхній досвід, мотивацію, комунікаційні навички та здатність до творчого мислення. Управління цим капіталом в ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" спрямоване на розвиток цих аспектів через постійне навчання, тренінги, моніторство та формування сприятливої корпоративної культури. Процес набуття та розвитку людського капіталу в організації розглядається як систематичний та постійний, вимагаючи інвестицій у навчання та розвиток персоналу. Враховуючи специфіку бізнесу ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ", цей процес є стратегічним та орієнтованим на досягнення довгострокових цілей компанії. Аналіз людського капіталу в компанії підтверджує його значущість для успішності бізнесу. Висока кваліфікація працівників, їхній професіоналізм та відданість компанії є ключовими факторами конкурентоспроможності.

ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" відрізняється високорозвиненою корпоративною культурою, що створює сприятливі умови для ефективної співпраці, генерування інноваційних ідей та досягнення стратегічних цілей компанії. Керівництво системно працює над формуванням атмосфери взаємної підтримки, командного духу та безперервного професійного вдосконалення працівників. Компанія усвідомлює, що саме сильна корпоративна культура згуртовує персонал навколо спільних цінностей та місії, мотивуючи на максимальну віддачу та розкриття креативного потенціалу. Тому значні

зусилля спрямовуються на культивування середовища, сприятливого для реалізації людського капіталу.

Одним з пріоритетних напрямків удосконалення управління людськими ресурсами є вдосконалення системи мотивації та стимулювання співробітників. Керівництво розуміє, що ефективна мотивація - рушійна сила, яка спонукає працівників максимально реалізовувати свій потенціал на благо компанії. Тому ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" постійно вдосконалює комплекс мотиваційних інструментів: гнучку систему винагород, програми нематеріального заохочення, можливості кар'єрного зростання тощо. Не менш важливим є безперервне навчання та розвиток персоналу. Компанія інвестує ресурси в тренінги, семінари, програми підвищення кваліфікації для оновлення та розширення компетенцій співробітників, адже це дозволяє підтримувати високий рівень людського капіталу. Окрему увагу приділено вдосконаленню комунікацій та співпраці між підрозділами. Керівництво усвідомлює критичну важливість ефективного обміну інформацією, горизонтальних зв'язків та командної взаємодії для максимізації віддачі від людського капіталу. Тому впроваджуються новітні комунікаційні інструменти, створюються міжфункціональні проектні групи, практикуються регулярні зустрічі для обміну досвідом. Загалом, ефективне управління людським капіталом розглядається в ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ" як стратегічне завдання, що безпосередньо визначає здатність компанії до інноваційного розвитку, своєчасної адаптації до ринкових змін та утримання конкурентних переваг. Саме високий рівень людського капіталу, професійна компетентність, креативність, мотивація та згуртованість персоналу є ключовими факторами успіху підприємства у боротьбі за лідерські позиції на ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2007. 348 с.
2. Базилюк А.В. Інтелектуальна власність в контексті людського капіталу / А.В. Базилюк // Інтелектуальна власність. 2006. № 6. – С. 26-33.
3. Білик, О. І., & Клименко, Т. Ю. (2019). Управління людським капіталом: сучасні концепції і технології. Економічний аналіз, 30(3-4), 77-83с.
4. Бабенко С. І. Вплив людського капіталу на конкурентоспроможність організації. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». 2018. № 34. С. 75-81.
5. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. - 3-є вид., стер. - К.: Знання-Прес, 2002. - 387 с.
6. Важливість розвитку людського капіталу у сучасному світі. URL: https://uifuture.org/publications/vazhlyvist-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-u-suchasnomu-sviti-yakoyu-maye-buty-strategiya-ukrayiny/ (дата звернення 25.04.2024)
7. Василенко, І. В., & Кравченко, І. В. (2016). Людський капітал як основа підвищення конкурентоспроможності підприємства. Економічний вісник Донбасу, 1(47), 72-76с.
8. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
9. Вплив відтворення людського капіталу на інноваційний розвиток суспільства URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5613 (дата звернення 28.04.2024)

10. Гаран, М. М., & Макаренко, А. А. (2015). Стратегічне управління формуванням і використанням людського капіталу підприємства. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Економічна, 5, 91-96с.
11. Герасименко, І. (2014). Людський капітал як стратегічний ресурс управління організацією. Економіка. Фінанси. Право, 3, 11-15с.
12. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. К.: Знання, 2001. 254 с.
13. Гончаров, В. Л., & Скільник, О. М. (2018). Людський капітал: сутність та фактори формування. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 12(237), 112-117с.
14. Данюк В.М. Організаційний розвиток підприємства на засадах кадрового потенціалу: монографія / В.М. Данюк, О.М. Невмержицька. К.: КНЕУ, 2008. – 184 с.
15. Демчишак Н. Б., Жук Ю. І. Роль економіки знань у побудові інноваційної моделі розвитку України. Молодий вчений. 2018. № 59 (7). С. 258–263.
16. Економіка. Рівень стандарту, академічний рівень. URL: https://uahistory.co/pidruchniki/radionova-economy-11-class-2012standard-academic-level-ua/11.php (дата звернення 29.04.2024)
17. Ільченко, В. М., & Гаврилюк, І. В. (2018). Формування людського капіталу як стратегічний напрям діяльності сучасних організацій. Економічний вісник університету, 37, 129-133с.
18. Ільченко, Н. О., & Сауляк, В. В. (2017). Управління людським капіталом як стратегічний напрям діяльності сучасних організацій. Молодий вчений, 3(39), 456-459с.
19. Кравчук, В. (2016). Формування та використання людського капіталу як основа стратегічного розвитку підприємства. Економіка: реалії часу, 5(26), 13-16с.

20. Кравець, Г. С. (2012). Людський капітал як фактор конкурентоспроможності підприємства. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка, 1, 73-76с.

21. Кузьменко А. М. Оцінка ефективності використання людського капіталу. Формування ринкових відносин в Україні. 2016. № 9. С. 12-17.

22. Куц, В. В. (2017). Управління людським капіталом підприємства: концептуальні аспекти. Економіка та суспільство, 9, 767-770с.

23. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.

24. Ходаківська О. В., Гнатенко І. А., Дяченко Т. О., Сабій І. М. Моделі підприємництва в умовах інноваційної економіки та економіки знань: управління ресурсами та витратами. Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 15. С. 5–11.

25. Левченко О.М. Управління якістю трудового потенціалу регіону: монографія / О.М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2002. – 136 с.

26. Ліпич Л., Хілуха О., Кушнір М. Компетентності та управління людськими ресурсами. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2019. № 4 (20). С. 55–61.

27. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посіб. / Е.М. Лібанова. К.: Центр навч. літ-ри, 2003. – 224 с.

28. Литовченко, М. В. (2009). Людський капітал як фактор ефективного розвитку економіки. Економічний аналіз, 2(4), 96-101с.

29. Людський капітал: сутність, особливості аналізування та оцінювання. URL:https://economyandsociety.in.ua/journals/1ukr/12.pdf (дата звернення 30.04.2024)

30. Максимова, О. В. (2015). Людський капітал як основа сталого розвитку підприємства. Молодий вчений, 1(23), 273-276с.

31. Мельничук, О. М. (2013). Формування та розвиток людського капіталу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. Наукові праці НДІ економіки і організації управління, 1(19), 82-88с.
32. Михайлюк А. В. Людський капітал як основа ефективного менеджменту. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2020. № 72. С. 67-73.
33. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В.В. Онікієнко, Л.М. Ємельяненко, І.В. Терон. – К.: РВПС НАН України, 2006. – 480 с.
34. Паращишин, І. (2011). Людський капітал як складова інвестиційного потенціалу підприємства. Економіка та держава, 1, 88-91с.
35. Поплавська Ж. О. Людський капітал як фактор підвищення ефективності підприємства. Економіка та держава. 2017. № 10. С. 34-37.
36. Савченко, І. В. (2018). Управління людським капіталом як стратегічний інструмент досягнення конкурентних переваг підприємства. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету, 27(1), 54-57с.
37. Сидоренко В. П. Стратегічні аспекти управління людським капіталом. Економіка та управління підприємствами. 2021. № 8. С. 41-46.
38. Товариство з обмеженою відповідальністю ТОВ "РЕНТ-СТЕЙТ". URL: https://clarity-project.info/edr/43583660/persons (дата звернення 23.04.2024)
39. Ходаківська О. В., Гнатенко І. А., Дяченко Т. О., Сабій І. М. Моделі підприємництва в умовах інноваційної економіки та економіки знань: управління ресурсами та витратами. Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 15. С. 5–11.
40. Шевчук О. А. Квінтесенція інтелектуального капіталу в умовах розвитку економіки знань. Формування ринкових відносин в Україні. 2012. № 2. С. 18–21.