

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом та економіки праці

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавр**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
**за освітньо-професійною програмою**  
**«Управління персоналом і економіка праці»**  
на тему:  
**«Трудовий потенціал підприємства, шляхи його зростання (на прикладі**  
**ПАТ «Одескабель»»»**

**Виконавець:**

студент 43 групи ФЕУП

Веліков Владислав Вячеславович

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

Д.е.н., с.н.с

(науковий ступінь, вчене звання)

Познанська І.В.

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

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми:** удосконалення розвитку трудового потенціалу підприємства

**Мета кваліфікаційної роботи** – є визначення сутності трудового потенціалу підприємства, показників моніторингу трудового потенціалу, оцінки інвестицій в трудовий потенціал підприємства, виявлення проблем формування трудового потенціалу та напрямів їх вирішення.

Досягнення поставленої мети здійснювалось через вирішення таких **завдань**:

- розглянути основи управління розвитком трудового потенціалу;
- розкрити ефективність використання трудового потенціалу;
- оцінити ефективність інвестицій в трудовий потенціал підприємства;
- виявити проблеми формування та оцінювання трудового потенціалу підприємств;
- визначити напрями розвитку трудового потенціалу підприємства.

**Об'єктом дослідження** є трудовий потенціал підприємства.

**Предмет дослідження** - відносини, які виникають у процесі формування, оцінювання і використання трудового потенціалу підприємства, а також напрями його оптимізації.

**Інформаційна база дослідження:** Закон України «Про професійний розвиток працівників», монографічні дослідження вітчизняних вчених, автореферати дисертацій та періодичні видання.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (40 найменувань) та 1 додатка. Загальний обсяг роботи становить 81 сторінок. Основний зміст викладено на 67 сторінках. Робота містить 13 таблиць, 5 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі дипломної роботи «**Теоретичні основи формування трудового потенціалу**» було присвячено визначенню сучасних поглядів до категорії «трудоного потенціалу працівника».

У другий розділі дипломної роботи «**Аналіз та оцінка трудового потенціалу ПАТ «Одескабель»**» було проаналізовано показники на підприємстві ПАТ «Одескабель».

У третьому розділі дипломної роботи «**Напрями оптимізації трудового потенціалу на ПАТ «Одескабель»**» запропоновано покращення умов на підприємстві ПАТ «Одескабель» наступними діями:

- Поліпшення оплати праці;
- Покращення умов праці;
- Перегляд наповнення соціального пакету.

## **ВИСНОВКИ**

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

У розділі «**Теоретичні основи формування трудового потенціалу**» дипломної роботи було присвячено визначенню сучасним поглядам до категорії «трудоий потенціал працівника» та зроблені наступні висновки:

сукупність різних утворень, взаємодія яких становить природний трудовий процес. В основі цілісності трудового потенціалу лежить трудова поведінка, яка зводить воедино якісний стан трудового потенціалу та предмет праці.

Людський потенціал — це певна умовна одиниця, прийнята на аналіз економічного стану суспільства. Як правило, він визначається за трьома показниками: ВВП, тривалість життя та грамотність населення. Принаймні такою є методика його розрахунку.

2. Трудовий потенціал працівника є основою виробництва та його результативності. У той же час результат залежить не тільки від якості трудового потенціалу, а й від якості трудового життя в організації, а також від трудової поведінки персоналу як основи реалізації трудового потенціалу працівника. Особливість трудового потенціалу персоналу організації легкої промисловості полягає в тому, що:

- по-перше, при найбільшому включенні у професійну діяльність людей, у них більше накопичується як професійного, так і життєвого досвіду, тим самим їм потрібно менше часу для якісного вирішення професійних завдань, тому такі працівники становлять велику цінність для організації;
- по-друге, кожен окремий працівник в організації є найскладнішим об'єктом соціального управління;
- по-третє, професіоналізація видів діяльності потребує великої капіталомісткості становлення спеціалістів;
- по-четверте, висока ефективність діяльності фахівців у створенні досягається створенням оптимального управління їх повноваженнями.

3.Формування трудового потенціалу - це створення необхідного трудового потенціалу задля досягнення організаційних цілей з допомогою різних методів найму, відбору, чи вивільнення персоналу виходячи з планування персоналу відповідно до стратегічними цілями розвитку організації.

У розділі «**Аналіз та оцінка трудового потенціалу ПАТ «Одескабель»**» дипломної роботи було присвячено аналізу показників трудового потенціалу на підприємства ПАТ «Одескабель» та зроблені наступні висновки:

1.Моніторинг є універсальним інструментом управління як процесами, які у економіці країни загалом, і у її окремих регіонах.

Частота проведення моніторингу залежить від характеру досліджуваного процесу та специфіки інформаційних потреб адміністрації регіону. Моніторинг результатів стратегії нарощування трудового потенціалу регіону доцільно проводити щокварталу.

2.Показники ПАТ «Одескабель» у 2020 р. показник фонду заробітної плати штатних працівників збільшився на 39110 тис. грн. або на 21,9 % порівняно з 2019 р., у 2021 р. цей показник зменшився на 4600 тис. грн. або на 2,1 % порівняно з 2020 р.. У 2021 р. показник фонду заробітної плати штатних працівників збільшилась на 34530 тис. грн. або на 19,3 % порівняно з 2019 р..

3.Можна виділити дві площини вимірювання трудового потенціалу працюючих:

- перша площина передбачає оцінку сукупності кількісних та якісних характеристик трудоактивного населення;
- друга площина передбачає оцінку сукупності показників соціально-економічних умов, у яких здійснюється трудова діяльність.

Оцінюючи ефективності використання трудового потенціалу необхідно враховувати обидві площини його виміру. Це пов'язано з тим, що причини ефективного або неефективного використання трудового потенціалу можуть бути зосереджені як в одній, так і іншій площі.

У розділі «**Напрями оптимізації трудового потенціалу на ПАТ «Одескабель»**» дипломної роботи було присвячено напрямкам оптимізації трудового потенціалу на підприємстві ПАТ «Одескабель» та зроблені наступні висновки:

1.Співробітники ПАТ «Одескабель» обов'язково мають бути соціальні пакети для них і для всієї сім'ї, оскільки це

виробництво та можливі різні викиди шкідливих речовин, що впливає на стан здоров'я працівника.

Справжні складові соцпакету індивідуальні для кожної компанії. До нього може входити безкоштовне харчування, корпоративне авто, оплата туристичних путівок, абонементи до спортзалів, оренда житла для іногородніх тощо. Це конкурентні переваги, які мають залучати, утримувати співробітників та підвищувати лояльність до компанії.

2. Наявність хорошого соцпакету може багато сказати про компанію. Іноді турбота про комфорт співробітників та приємна атмосфера можуть бути ціннішими, ніж невеликий бонус до зарплати. Оскільки роботодавці розуміють соцпакет по-різному, не варто забувати з'ясувати всі подробиці співбесіди. Але залиште ці питання до завершальної частини інтерв'ю.

3. Компанії не варто сидіти на одному місці їй потрібно постійно розвиватись. Проводити інтерв'ю з співробітниками, покращувати умови праці, збільшувати заробітну плату, слідкувати за кліматом у колективі та заохочувати робітників до пошуку покращення трудового процесу на підприємстві.