

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності

РЕФЕРАТ

**НА ТЕМУ: «УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВА (на прикладі ТОВ «РДС-PIEIL»)»**

Виконавець:

студент факультету економіки та управління
підприємством
Сторощук Станіслав Дмитрович

Науковий керівник:

к.е.н., доцент
Куклінова Тетяна Вікторівна

ЗМІСТ

ВСТУП	
1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	
1.1. Сутність і визначення трудового потенціалу підприємства	
1.2. Управління трудовим потенціалом підприємства.....	
ВИСНОВКИ.....	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	

ВСТУП

Високий трудовий потенціал працівників та організації загалом допомагає утримувати лідируючі позиції навіть у період нестабільності та кризи. Сьогоднішній працівник залежить і від того, до досягнення яких цілей (усвідомлено чи несвідомо й у які терміни) він прагне, оскільки їх реалізації також необхідна міра готівкових ресурсів і можливостей, підвищення чи зниження міри самоорганізації та активності, кінцевим результатом яких є досягнення мети.

Сьогоднішній працівник залежить і від того, до досягнення яких цілей (усвідомлено чи несвідомо й у які терміни) він прагне, оскільки їх реалізації також необхідна міра готівкових ресурсів і можливостей, підвищення чи зниження міри самоорганізації та активності, кінцевим результатом яких є досягнення мети. Ефективність господарської діяльності підприємства, досягнуті ним конкурентні переваги на ринку залежать від формування, використання і розвитку його трудового потенціалу. Отже, розвиток трудового потенціалу підприємством є важливим.

Ступінь наукової розробленості проблеми розвитку трудового потенціалу вперше піднімалися вже у роботах Ксенофонта та Платона. Соціальну роль поділу праці між фізичною і розумовою, а так само диференціацію трудового потенціалу за родом професійної діяльності розглядав Аристотель.

Повною мірою соціально-економічні питання трудового потенціалу стали об'єктом вивчення у творах представників класичної політекономії. Методологічна база була закладена такими вченими як Ст. Петті, А. Сміттом, Д. Рікардо. Останні десятиліття інтерес до питань праці багаторазово зріс. Цій проблематиці присвятили свою творчість багато авторів, з яких найбільшу популярність завоювали роботи Г. Беккера, Я. Мінсера, Т. Шульца. В Україні одним із перших громадських діячів, які порушили проблему трудового потенціалу О.Ф.Афанасьєв, Б.Є. Бачевський, В.Н. Гавва, Н.С. Краснокутська, Є.В. Лапін, О.С. Федонін, О.І. Олексюк, І.О.Репіна та ін.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Сутність і складові формування трудового потенціалу

Потенціал компанії залежить від трудового потенціалу. Сучасні корпорації досягають високого прибутку, вміло застосовуючи потенціал співробітників та надаючи їм можливості для розвитку та зростання.

Загальновідомо, що виторг компаній, які роблять ставки на талановитих співробітників, зростає в 2 рази швидше. Так, на трудовий потенціал співробітника впливає його унікальний набір вроджених талантів та набутих знань, умінь, навичок. Колективний потенціал співробітників народжується у внутрішньому середовищі компанії у процесі взаємодії та обміну професійними знаннями та вміннями. Ця величина виходить не арифметичним додаванням індивідуальних сил та здібностей співробітників. В даному випадку діє закон синергії, коли ефект від взаємодії більший, ніж просто сума потенціалів.

На рівень потенціалу колективу впливають різні чинники: внутрішні, зовнішні та людські. Керівництво, яке приділяє належну увагу розвитку потенціалу співробітників організації, надходить мудро. Створюючи умови для розвитку колективного та індивідуального потенціалів, компанія безпосередньо інвестує у майбутній прибуток:

- нарощується експертність співробітників,
- підвищуються лояльність та задоволеність,
- збільшується відсоток залучених співробітників,
- з'являється феномен неформального лідерства.

У сукупності це в рази підвищує ефективність та конкурентоспроможність. Компанія запускає процес накопичення людського капіталу, займаючись розвитком та реалізацією потенціалу співробітників. Одна і та ж чисельність працівників може відрізнятися сукупною здатністю до праці через відмінності в підготовленості, віці,

ставлення до праці і т.п., а звідси і неоднаковою кількістю праці (як абстрактної, так і конкретної), яка ними може бути реалізована в процесі виробництва. У разі говорять про різному трудовому потенціалі однакових за чисельністю груп працівників.

Підкреслюється, що у найзагальнішому вигляді трудовий потенціал характеризує певні можливості, які можна мобілізовані задля досягнення конкретної мети [1 с. 32]. Доповнимо це визначення тим, що трудовий потенціал працівника — це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці [4 с. 28]. У ході практичної діяльності потенційні можливості не завжди використовуються повною мірою.

На відміну від трудових ресурсів трудовий потенціал — це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких у виробництві відомий [10 с. 18].

Трудовий потенціал працівника — сукупність якостей людини, що визначають можливість та межі її участі у трудовій діяльності:

- вік;
- фізичне та психічне здоров'я;
- особистісні характеристики;
- загальноосвітня та професійна підготовка;
- здатність професійного зростання;
- відношення до праці;
- стаж роботи зі спеціальності;
- сімейний стан.

Вихідною структуроутворюючою одиницею трудового потенціалу є трудовий потенціал працівника (особистості). Саме він і є основою, яка дозволяє сформувати трудові потенціали вищих ієрархічних рівнів.

Так, трудовий потенціал працівника є сукупною здатністю фізичних і духовних властивостей окремого працівника досягати в заданих умовах певних результатів його виробничої діяльності, одного боку, і здатність удосконалюватися у процесі праці,

вирішувати нові завдання, що виникають в результаті змін у виробництві, – з іншого [24 с. 85].

Трудовий потенціал працівника перестав бути величиною постійної, він безперервно змінюється. Працездатність людини та накопичувані в процесі трудової діяльності творчі здібності працівника зростають у міру розвитку та вдосконалення знання та навичок, поліпшення умов праці та життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці тощо. Трудовий потенціал працівника включає:

- психофізіологічний потенціал — здібності та схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи тощо;
- кваліфікаційний потенціал — обсяг, глибину та різнобічність загальних та спеціальних знань, трудових навичок та умінь, що зумовлюють здатність працівника до праці певного змісту та складності;
- особистісний потенціал — рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби у сфері праці.

Структура трудового потенціалу організації є співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників та відносин між ними. Або як складне і багатоструктурне соціально-економічне освіту, трудовий потенціал організації включає такі компоненти:

- кадровий,
- професійний,
- кваліфікаційний,
- організаційний.

На відміну від трудових ресурсів, що об'єднують всіх працівників, що мають загальну здатність до праці, до кадрів відносять лише ту їх частину, яка має професійну здатність до праці, тобто. має професійну підготовку. Таким чином, величина

чисельності трудових ресурсів організації більше "кадрів" на частину, яку складають некваліфіковані та малокваліфіковані працівники.

Таким чином, якість потенціалу – поняття відносне. Воно розкривається за допомогою сукупності ознак: демографічних, медикобіологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізіологічних, ідейно-політичних та моральних.

Глибока структуризація трудового потенціалу дозволяє розглядати його як параметр, що обумовлюється безперервними змінами у складі самих працівників та у технологічному способі виробництва, показати співвідношення джерел екстенсивного та інтенсивного зростання трудового потенціалу.

Трудовий потенціал працівника є вихідною точкою, що визначає його подальшу трудову поведінку. Розмежування потенціалів працівника має важливе практичне значення. Результативність праці робітників залежить від ступеня взаємного узгодження у розвитку кваліфікаційного, психофізіологічного та особистісного потенціалів, механізм управління кожним з яких суттєво відрізняється.

Відмінність поняття «трудовий потенціал» від понять «робоча сила» і «трудові ресурси» полягає в тому, що трудовий потенціал – це персоніфікована робоча сила, що розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Дане поняття дозволяє, по-перше, оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їх сукупності, забезпечуючи на практиці активізацію людського фактора, і по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість у розвитку особистого та речових факторів виробництва

Трудові ресурси — це частина працездатного населення, яка за віковими, фізичними та освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності. Серед трудових ресурсів виокремлюють реальні (люди, які працюють) і потенційні (особи, які мають бути залучені до певної праці в майбутньому). Слід відрізняти трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що мають бути залучені до певної праці у перспективному періоді).

Саме трудові ресурси, реальні та потенційні, є одним з головних об'єктів управління на рівні як макросистем (держава, регіон, галузь), так і мікросистеми (підприємство) [39 с. 108].

Трудовий потенціал працівника містить у собі:

- психофізіологічний потенціал, як здатність і схильність людини, стан його здоров'я, працездатність, витривалість і тип ервової системи;
- кваліфікаційний потенціал, як обсяг, та різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовляє здатність працівника до праці на підприємстві;
- особистий потенціал, як рівень цивільної свідомості та соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм, інформаційних технологій, відношення до праці, цінності орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці.

Отже, трудовий потенціал працівника є вихідною точкою, що визначає подальший розвиток людського капіталу. Результативність праці робітників залежить від ступеня взаємного узгодження в розвитку кваліфікаційної, психофізіологічної й особистісної складових трудового потенціалу механізм управління кожним з яких істотно розрізняється.

1.2 Управління трудовим потенціалом підприємства

Управління трудовим потенціалом як важливої складової людського потенціалу є одним із найважливіших факторів економічного зростання та інноваційного розвитку суспільства. Розвиток трудового потенціалу є ключовою умовою зростання добробуту населення та передбачає поліпшення якості трудового потенціалу, удосконалення підготовки та перепідготовки трудового потенціалу, розвиток професійних навичок трудового потенціалу, а також реформування та розвиток сфер освіти та охорони здоров'я [1]. Водночас процеси розвитку трудового потенціалу часто поєднуються з його недовикористанням та суттєвою деградацією.

Як раніше ми зазначали розвиток трудового потенціалу – це зміна якості трудового потенціалу відповідно до потреб економіки, що дозволяє підвищити конкурентоспроможність трудового потенціалу та ефективність його використання в економіці.

На думку фахівців, розвиток трудового потенціалу є цілеспрямованим, планомірно здійснюваним процесом формування нових якостей і властивостей працівників, необхідних для досягнення тактичних і стратегічних цілей підприємства з використанням технологій навчання, підвищення кваліфікації, формування резерву, управління кар'єрою, соціального та особистісного розвитку, управління трудовою мотивацією стимулюванням персоналу, розвитку трудової та творчої активності [8, с.77].

Розвиток трудового потенціалу є багатограним процесом, що відображає вплив багатьох факторів: демографічних, соціально-економічних, соціально-психологічних, техніко-технологічних та організаційних, інформаційно-комунікативних, галузевих, екологічних, політичних та ін. Розглянемо деякі з цих факторів.

Загалом суть управління персоналом через оцінку його потенціалу зводиться до вирішення трьох взаємозалежних завдань:

- до формування таких продуктивних здібностей людини,
- які найбільш повно відповідали б вимогам, що висуваються до
- якості робочої сили в конкретним робочим місцем;
- до створення таких соціально-економічних та виробничо-технічних умов, за яких відбувалося б максимальне використання здібностей працівників до даної праці;
- ці процеси не повинні завдавати шкоди організму та інтересам
- особи трудящого

Мета управління трудовим потенціалом організації у умовах у тому, щоб зменшити частку нереалізованих можливостей трудового потенціала [24 с.59].

Слід зазначити, що аналіз засобів управління трудовим потенціалом і розробка методів їх здійснення дозволить підприємству істотно збільшити ефективність праці.

На мікроекономічному рівні це призведе до збільшення результативності діяльності комерційного підприємства та його становища над ринком. На вирішення проблеми підвищення використання трудового потенціалу підприємства на макроекономічному рівні вирішує ряд важливих проблем:

- ефективності економіки країни,
- Трудовий потенціал підприємства включає такі компоненти:
- рівень освіченості;
- організованість;
- професіоналізм та компетентність;
- фізичний стан та здоров'я;
- моральність;
- творчий потенціал;
- активність/

Формування трудового потенціалу підприємства починається на етапі планування чисельності та професійно – кваліфікаційної структури персоналу. Керуючи трудовим потенціалом підприємства, необхідно пам'ятати те, що науково-технічний прогрес веде до циклічного оновлення всіх факторів та елементів виробництва.

ВИСНОВКИ

На сьогоднішній день думки, що існують щодо змісту та змісту трудового потенціалу, відрізняються досить значно, що призводить до труднощів у розумінні внутрішнього змісту. Конкретного визначення терміна «трудоий потенціал» нині немає. Трудоий потенціал представляється нерозривно пов'язаною характеристикою всіх здібностей працівника до праці, являючи собою максимально допустимий ступінь можливої участі працівника у виробництві. При цьому необхідно виділити критерій, який би конкретно вказував на придатність та застосування того чи іншого визначення трудового потенціалу в частині його теоретичної спроможності та закінченості.

Управління людськими ресурсами в організації зводиться до стратегічного та оперативного управління ефективним використанням людських ресурсів конкретної організації, до формування таких продуктивних здібностей людини, які найбільш повно відповідали б вимогам, що висуваються до якості робочої сили на конкретному робочому місці, до створення таких соціально-економічних та виробничих умов, у яких відбувалося б максимальне використання здібностей працівника до цієї праці. У процесі споживання робочої сили відбувається розвиток цих здібностей, перевіряється відповідність умов використання людських ресурсів потребам працівників. Набираючи робочої сили, керівництво організації формує трудоий потенціал, неповторну структуру колективу. Кожен працівник, маючи особистий трудоий потенціал, прагне реалізувати свої потенційні можливості, інтереси та потреби. З часом трудоий потенціал працівника та організації змінюється. Ці зміни пов'язані із впровадженням нової техніки, технологій, заміною застарілого обладнання, ліквідацією неефективних робочих місць, покращенням умов праці тощо.

Оцінка трудового потенціалу, у нашому розумінні, – це процес діагностики та аналізу показників трудового потенціалу, визначення рівня його розвитку та виявлення причин його недостатньої ефективності та/або потенціалу розвитку з метою забезпечення реалізації цілей та завдань організації або підвищення її ефективності.

ВИСНОВОК

Оскільки основу концепції управління трудовим потенціалом становить роль особистості працівника, не менш важливим є поділ впливу чинників на працівників у взаємодії рівнів і контролюємості. Враховуючи специфіку функціонування ринку праці та ринку економіки, а також потенціал підприємства (організації) загалом доцільно класифікувати фактори за ступенем їх впливу на зростання продуктивності праці, а саме: технічні, технологічні, організаційні, економічні та соціальні. Вищезгадані фактори можна поєднати в наступній послідовності: технічні та технологічні, структурно-організаційні та соціально-економічні. Відповідно, технічні та технологічні фактори характеризують цілі та завдання підприємства, технічний рівень виробництва, складність виробництва, значення прогресивних та високих технологій. Структурно-організаційні – передбачають спеціалізацію виробництва, концентрацію виробництва, кількісне співвідношення персоналу, розмір підприємства, стаж роботи, режим роботи, кваліфікацію робітників, втрати робочого часу. Соціально-економічні - це матеріальне стимулювання, форма та система оплати праці, організаційний рівень виробництва, страхування, соціальні пільги, соціалізацію особистості, якість трудового життя.

Таким чином, на зростання виробництва більшою мірою впливають технічні та технологічні фактори. На ефективність управління персоналом – компетенція працівника та його мотивація. До того ж професіоналізм та компетенція працівника залежить від освіти, досвіду роботи. Не менш важливим є інтелектуальний потенціал та соціально-психологічні якості працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бачевський Б.Є. Потенціал і розвиток підприємства: Навч. Посіб. К.: Центр учбової літератури. 2009. 400с.
2. Бойчик І.М. Економіка підприємства: підручник. К.:Кондор-Видавництво, 2016. 378 с.
3. Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация. 2-е изд., стереотипное. Луганск: Из-во Восточноукраинс-кого национального университета имени Владимира Даля, 20011. 320 с.
4. Гавва В. Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: навч. посібник для вищих навч. закладів К. : ЦНЛ, 2011. 221 с.
5. Гавкалова Н. Л. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Харківський держ. економічний ун-т. Х. : ВД «ІНЖЕК», 2011. 276
6. Горлова О. П. Теоретичні засади оцінки впливу динаміки цін на фінансову стійкість підприємств у ланцюгу поставок. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. 2021. Т.20. № 2(48). С. 198-212. URL: <http://rinek.onu.edu.ua/issue/view/14672>
7. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. /В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга К.: Знання, 2011. 310 с.
8. Гриньова В. М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія. Х. : Вид-во ХНЕУ, 2011 256 с.
9. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник К. : Знання, 2011. 535 с.
10. Демко І. І. Організація і методика аналізу ефективності використання трудового потенціалу підприємства: монографія. НБУ, Ун-т банківської справи. К.: УБС НБУ, 2013. 223 с