

Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет

МАЗУР ВІТАЛІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ

**ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА
ПІДПРИЄМСТВАХ**

групи ПЕ-М2

спеціальність 051 Економіка (Прикладна економіка)

Автореферат на здобуття другого (магістерського) рівня
вищої освіти

Івано-Франківськ – 2023

Дипломна робота виконана в Прикарпатському національному університеті імені Василя Стефаника

Науковий керівник

Кандидат економічних наук, доцент

Стефінін Володимир Володимирович,

Прикарпатський національний університеті імені Василя Стефаника,

доцент кафедри підприємництва, торгівлі та прикладної економіки

Рецензент

Кандидат економічних наук, доцент

Шурпа Світлана Ярославівна,

Прикарпатський національний університеті імені Василя Стефаника

доцент кафедри менеджменту і маркетингу

Захист відбудеться «26» грудня 2023 р.

Дипломну роботу надано до захисту «___»_____2023__р.

Завідувач кафедри

Пилипів Н.І.

(підпис) (ім'я та прізвище)

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Сучасний ринок характеризується бажанням по-новому розпізнати людські ресурси, які використовує компанія у своїй діяльності. Управління трудовим потенціалом у соціальних умовах вимагає врахування як працездатності працівника, так і його психологічних якостей, інтелектуальних можливостей, творчого потенціалу, активізація яких дає змогу більш повно зрозуміти потенціал праці. Чим більша кількість потенційних працівників із його сукупних професійних знань, умінь, навичок і цілей для працевлаштування, тим ефективніше буде працювати компанія.

Помилки в управлінні персоналом і розвитку можуть призвести до серйозних фінансових проблем і витрат часу, що може негативно вплинути на конкурентоспроможність підприємства, а в деяких випадках призвести до його загибелі. Класичний підхід до менеджменту передбачає навчання необхідності успішної діяльності підприємства. Це досягається за допомогою успішної системи цілей, яка описує передбачуваний напрямок діяльності підприємства, доведення цих цілей до кожного працівника та мотивації працівників на основі ступеня їхнього внеску в досягнення цих цілей. Лише зрозумівши, що спонукає людей присвятити себе своїй роботі, які основи їхньої роботи, а також зрозумівши різні форми та методи особистого розвитку, можна створити ефективну систему проектування та розвитку.

Сучасна глобалізована економіка, незважаючи на постійну еволюцію та конкуренцію, ставить перед компаніями ряд складних завдань, одним із яких є оптимізація використання людських ресурсів. Людський капітал, відповідно до сучасної економічної науки, є одним із найважливіших активів, який сприяє успіху та стабільності підприємств у динамічному середовищі. Проте переконалися, що трудовий потенціал працівників ефективно використовується в компаніях, зараз стає дедалі складнішим завданням, це вимагає від керівництва та керівництва зобов'язань розуміти причини продуктивності та задоволеності працівників.

У контексті цього виклику магістерська робота намагається дослідити та оцінити ефективність найму робочої сили на підприємствах. Це дослідження спрямоване на виявлення значущих факторів і методів підвищення ефективності використання робочої сили та розробку пропозицій щодо підвищення продуктивності та щастя працівників. Цей напрямок досліджень стає все більш актуальним, оскільки компанії повинні адаптувати та оптимізувати свою діяльність у контексті глобальної конкуренції, використання трудового потенціалу має вирішальне значення для досягнення успіху.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Економіко-теоретичні аспекти дослідження трудового потенціалу та управління ним висвітлюються в працях вчених як вітчизняних, так і зарубіжних країн, зокрема О.М. Венгер, В.С. Васильченко, В.М. Данюк, І.М. Зубач, В.Г. Воронкова, А.М. Гриненко, Є.В. Мніха, О.В. Олійник, В.М. Гриньова, Л.І. Михайлова, А.Я. Кібанова, А.М. Колот, О.М. Крайник, Н.С. Краснокутська, В.Ф. Крисько, Л.М.Швець.М.І. Баканова, Ф.Ф. Бутинця, М.А.Ажажа, Л.В. Балабанова, О.В. Мельниченко, І.М., ПарасійВергуненко, Г.В. Савицька, С.І.Шкарабана, Р.К. Шурпенкова, М.Г.Чумаченко. Незважаючи на значну кількість наукових досліджень з даної теми, питання розвитку трудового потенціалу на підприємстві, методи оцінки його ефективності та використання, а також їх розвиток залишаються недостатніми.

Об'єктом дослідження є «Крамниця прод-пром товарів» ФОП Мазур А.Р, де розглядається використання людських ресурсів і трудового потенціалу.

Предмет дослідження є ефективність використання трудового потенціалу на підприємствах.

Методи дослідження. Методи, використані в роботі: теоретичне узагальнення, комплексний аналіз (вивчення сутності поняття «соціальна відповідальність»), системний аналіз (розкриття соціальної відповідальності),

статистичний аналіз (дослідження, порівняння та оцінка, забезпечення сталого розвитку на основі корпоративної соціальної відповідальності).

Інформаційною базою для дослідження є законодавча та нормативно-правова база, праці вітчизняних та закордонних учених, монографії, наукові матеріали, практичні матеріали для конференцій, журналів, власні спостереження.

Наукова новизна роботи полягає в її детальності та комплексності, теоретичних та практичних дослідженнях ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах.

Практичне значення отриманих результатів. Робочі матеріали можуть бути використані в розвитку ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах.

Структура дипломної роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, та пропозицій. Загальний обсяг 88 сторінки, в тому числі, основний зміст викладено на 77 сторінках. Робота містить 18 рисунків, 19 таблиць, 2 додатки. Список використаних наукових джерел нараховує 54 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У розділі 1 «Теоретичні основи формування трудового потенціалу на підприємстві» досліджуються основні ознаки трудового фонду підприємства, максимізація потенціалу для розвитку робочої сили на підприємстві, розвиток компетенцій персоналу підприємства.

Трудовий потенціал підприємства є важливим ресурсом, який впливає на його конкурентоспроможність та стійкість на ринку. Розуміння та вивчення теоретичних аспектів цього поняття допомагає ефективно його формувати та управляти ним.

Трудовий потенціал складається з різних компонентів, включаючи кваліфікацію працівників, їхню мотивацію, здоров'я та інші фактори.

Розуміння цих компонентів дозволяє підприємству більш ефективно розвивати свої ресурси.

Формування трудового потенціалу вимагає комплексного підходу. Підприємство повинно вдосконалювати систему набору та підбору персоналу, створювати стимулюючу робочу атмосферу, надавати можливості для професійного розвитку працівників.

Ефективне управління трудовим потенціалом передбачає постійний моніторинг та аналіз його стану. Підприємство повинно бути готове до адаптації та змін в умовах ринкової конкуренції.

Дослідження теоретичних аспектів формування трудового потенціалу допомагає підприємствам розробляти стратегії управління персоналом та забезпечувати стале зростання ефективності бізнесу.

Загальний висновок полягає в тому, що розуміння та використання теоретичних засад формування трудового потенціалу допомагає підприємствам забезпечувати стабільну та успішну діяльність в умовах сучасного ринку.

У розділі 2 «Аналіз трудового потенціалу підприємства на прикладі «Крамниця прод-пром товарів» ФОП Мазур А.Р.» описується підприємство «Крамниця прод-пром товарів» ФОП Мазур А.Р.», зображено структуру трудового потенціалу підприємства та оцінка ефективності організації використання трудових ресурсів на підприємстві.

Об'єктом дослідження магістерської роботи є магазин «Крамниця Прод-Пром». Магазин акційних товарів, власником якого є фізична особа Мазур Анатолій Радиславович, працює більше 24 років. Локалізація: Україна, 77400, Івано-Франківська територія, Тисменицький район, місто Тисмениця, ВУЛИЦЯ ГАЛИЦЬКА, будинок 20, квартира 24.

Види діяльності [52].

Основний: «47.11 Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами».

Інші: «68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи

орендованого нерухомого майна».

Діяльність «Крамниця товарів прод-пром» пов'язана з розповсюдженням продукції через роздрібну систему. Режим роботи магазину щоденно з 8:00 до 22:00 без вихідних та обідньої перерви, це робилося для уникнення конфліктів з працівниками. Всього в магазині акційних товарів «Крамниця товарів прод-пром» працює 5 осіб. Загальна площа магазину становить 120 м², з яких 70% займає торговий зал. Простір, відведений під магазин, ефективно використовується, товари розміщуються у вітринах магазину та спостерігаються навколишньою спільнотою.

Чисельність потенційних працівників «Крамниця прод-пром» враховує всіх працівників. Потенціал до пологів має складний склад. З іншого боку, саме загальний потенціал фізичних і духовних ресурсів, якими володіє окремих працівник, призводить до бажаних результатів діяльності. І навпаки, здатність удосконалювати процес праці, вирішувати нові проблеми, які виникають у результаті перебудови виробництва. Пропозицію підприємства робочою силою вирішують шляхом порівняння фактичної чисельності працівників за спеціальністю та професією з очікуваною потребою.

Структура трудового потенціалу підприємства включає різні компоненти та фактори, які впливають на ефективність та продуктивність працівників. Основні складові структури трудового потенціалу можуть виглядати наступним чином:

1. Кваліфікація та компетенції працівників: Це включає рівень професійної підготовки, навички та здатності персоналу виконувати свої обов'язки. Важливо мати належно підготовлених співробітників, які відповідають вимогам робочих місць.

2. Мотивація працівників: Ефективний трудовий потенціал вимагає високої мотивації працівників. Це включає фінансову стимуляцію, можливості для кар'єрного зростання, визнання та інші фактори, які підтримують інтерес працівників до виконання завдань.

3. Здоров'я та фізична готовність працівників: Фізичне здоров'я працівників є важливим аспектом трудового потенціалу. Забезпечення безпечних та здорових умов праці допомагає знижувати відсутність на роботі та підвищувати продуктивність.

4. Соціальний капітал: Спільність та співробітництво між працівниками впливають на створення сприятливої робочої атмосфери. Сприяння комунікації та взаємодії може підвищити ефективність робочого процесу.

5. Управління персоналом: Цей аспект включає в себе систему набору та підбору персоналу, планування кар'єри, оцінку та розвиток працівників. Ефективне управління персоналом допомагає оптимізувати використання трудового потенціалу.

6. Специфіка галузі та виду діяльності підприємства: Різні галузі мають власні особливості та вимоги до трудового потенціалу. Структура трудового потенціалу може варіюватися залежно від виду діяльності.

У **розділі 3** «Шляхи удосконалення використання трудового потенціалу на підприємстві «Крамниця прод-пром товарів» розглянуто значення продуктивності праці в підвищенні ефективності діяльності підприємства, напрямки розвитку трудового потенціалу на підприємстві та впроваджено інноваційні методи управління персоналом на підприємстві «Крамниця Прод-Пром».

В ході дослідження ролі та важливості трудового потенціалу на підприємстві «Крамниця прод-пром товарів» були визначені різні шляхи для його подальшого удосконалення. Варто відзначити, що збільшення ефективності використання трудового потенціалу може сприяти підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності підприємства.

Серед основних шляхів удосконалення можна виділити наступні:

1. Професійний розвиток та навчання персоналу: Забезпечення працівників можливістю постійно підвищувати свою кваліфікацію та вдосконалювати навички дозволяє підприємству мати більш кваліфікований та компетентний персонал.

2. Система мотивації: Впровадження системи стимулювання та мотивації працівників, що включає фінансові та нефінансові заохочення, може підвищити їхню продуктивність та залученість.

3. Оптимізація робочих процесів: Аналіз та вдосконалення робочих процесів допомагає зменшити витрати часу та ресурсів на виконання завдань, що підвищує ефективність працівників.

4. Розвиток лідерських якостей: Підтримка та розвиток лідерських якостей серед керівників та персоналу сприяє покращенню комунікації та співпраці в колективі.

5. Впровадження інформаційних технологій та інновацій: Використання сучасних інформаційних технологій та інноваційних підходів може значно спростити рутинні завдання та підвищити продуктивність працівників.

Завершуючи, ефективне управління трудовим потенціалом на підприємстві 'Крамниця прод-пром товарів' вимагає системного підходу та постійного вдосконалення. Інноваційні методи та підходи допомагають забезпечити оптимальне використання ресурсів та досягнення успіху на ринку.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи теоретичні положення даної статті та підсумовуючи передові практичні результати розвитку трудового потенціалу, робимо наступні висновки. Трудовий потенціал – це сукупність можливостей підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках певної організаційної структури з урахуванням матеріальних, технологічних, інформаційних та інших ресурсів, складне структурне соціально-економічне утворення, що містить багато компонентів. Довгострокове навчання є обов'язковим методом формування компетентного персоналу в організації. Дослідження показують, що трудовий потенціал є

складним соціально-економічним явищем, структура якого формується на основі просторово-часових характеристик і рівнів спеціалізації.

Під трудовим потенціалом підприємства розуміють уміння та здібності працівників, які можуть бути використані для підвищення ефективності різних виробничих сфер підприємства для отримання доходу (прибутку) або досягнення соціального ефекту. Під трудовим потенціалом розуміють повну кількісно-якісну характеристику здатності і можливості індивідів, колективів і суспільства виконувати роботу, яка включає одночасно три аспекти, а саме: ресурсний аспект, факторний аспект і ефективний аспект. У сучасних умовах розвиток талантів є одним із найважливіших факторів конкурентоспроможності компанії. Високий рівень професійних здібностей, висока навчальна мотивація та прагнення працівників до самоосвіти та самореалізації формують відповідний рівень конкурентоспроможності талантів. Для нашого дослідження важливим є системний підхід до розуміння розвитку трудового потенціалу, який включає врахування внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на цей процес.

Компетенції – це особистісні якості, необхідні і достатні для виконання працівником конкретної професійної діяльності в конкретних умовах і на заданому рівні якості, сьогодні управління розвитком трудового потенціалу персоналу на основі компетентнісного підходу не стільки необхідні для ефективного функціонування організації в сучасних умовах можливості, а не розробка стратегії розвитку робочої сили. потенціал.

Кадровий потенціал «Крамниця прод-пром» включає потенціал усіх його співробітників. Трудовий потенціал працівників має складну структуру. Загальна кількість співробітників компанії в 2021 році зменшиться на 38 осіб. Або на 16,38%, чисельність населення у 2022 році збільшиться на 1 особу. або 0,52 відсотка. З точки зору кількості працівників найбільшу частку складають ключові працівники. Фактичний середній тарифний розряд був на 0,2 (3,64 - 3,84) нижчим за плановий середній тарифний розряд, що свідчить про невідповідність кваліфікації працівників рівню виконуваної роботи.

Позитивним моментом є те, що скоротилася робоча сила старше 60 років. Продовжує вдосконалюватися якісна структура трудових ресурсів підприємства, частка фахівців із середнім технічним освітою у 2022 році збільшиться порівняно з 2021 роком, а також збільшиться частка молодих спеціалістів. У гендерній структурі підприємства «Крамниця Прод-Пром» переважають чоловіки (4,62%), що пояснюється сферою діяльності.

Показники трудової мобільності «Крамниця Прод-Пром» знижуються, на зниження цих показників впливає зменшення загальної кількості прийнятих та звільнених працівників у 2020-2022 роках. Продуктивність праці у 2021 році порівняно з 2020 роком знизиться на 14,17%, а у 2022 році – на 10,23% щорічно.

Збільшуючи кількість кваліфікованих працівників, ми також підвищуємо продуктивність праці підприємства, а отже, і випуск продукції. Підвищення освітнього рівня працівників і тим самим покращення результатів праці дає можливість наростити трудовий потенціал та підвищити ефективність діяльності «Цеху Прод-Пром».

Одним із напрямів підвищення розвитку трудового потенціалу є мотиваційний вплив. Ефективне управління трудовим потенціалом на підприємстві «Крамниці Прод-Пром» повинно включати три основні фази: формування, розвиток і використання. Нині одним з головних завдань, пов'язаних зі збереженням трудового потенціалу, стає підвищення якості життя взагалі і якості трудового життя зокрема.

На основі проведених досліджень висувуються практичні пропозиції щодо формування кадрового потенціалу підприємства в умовах кризи, а саме: забезпечення нормального соціального, матеріального та культурного життя працівників підприємства: приділення більшої уваги розвитку членів колективу, створення умов для безперервного навчання персоналу, забезпечення стабільності діяльності підприємства, підвищення ефективності виконання покладених завдань, підвищення продуктивності праці працівників.

