**Синиця Тетяна Валеріївна. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Харківський держ. економічний ун-т. - Х., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Синиця Т. В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський державний економічний університет, Харків, 2004.  Дисертаційне дослідження присвячене розробці теоретичних основ, методичних підходів і рекомендацій щодо вдосконалення формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства. У ньому уточнено теоретичну сутність поняття "трудовий потенціал" і запропоновано класифікації факторів формування й використання трудового потенціалу. Детально проаналізовано структурні зрушення трудового потенціалу на підприємствах України та зміни складових елементів трудового потенціалу. Обґрунтовано визначення трудового потенціалу як об’єкта реінжинірингу, запропоновано вдосконалення процесу використання трудового потенціалу за допомогою методології реінжинірингу. | |
| |  | | --- | | У дисертації наведено теоретичне обґрунтування і методичне забезпечення вирішення проблеми формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства. Проведені дослідження дозволили виділити такі положення й пропозиції щодо вдосконалення процесів формування та використання трудового потенціалу підприємства.  1. У літературі висвітлені різні підходи до визначення сутності трудового потенціалу. Однак останнім часом усе більшого розвитку набуває підхід до дослідження трудового потенціалу як елементу людського фактора виробництва, тобто соціально-економічного явища. Проведений категоріальний аналіз показує, що в понятті "трудовий потенціал" як самостійному, відмінному від поняття "трудові ресурси", головним смисловим словом є "потенціал", тобто можливість реалізації чого-небудь. Отже, можна говорити про його накопичення, про величину як ступінь накопичення, про реалізацію.  Трудовий потенціал формується на декількох рівнях, тому виділяють трудові потенціали: окремого працівника, підприємства, суспільства. При переході від трудового потенціалу працівника до характеристики трудового потенціалу підприємства, необхідно враховувати, що останній не є простою арифметичною сумою потенціалів працівників, тут спрацьовує емерджентний ефект.  Формою розвитку і руху трудового потенціалу підприємства є процес відтворення. В умовах трансформації економічної системи докорінно змінюється зміст взаємопов’язаних фаз відтворення трудового потенціалу. За ознакою часу визначено найдавніші фази формування та використання, інші фази відбуваються одночасно і за своєю сутністю є перехідними від формування до споживання трудового потенціалу.  2. Процес використання трудового потенціалу перебуває під впливом багатьох факторів, які з метою оптимізації даного процесу виявлено, класифіковано та проранжировано відповідно до їх внеску в зростання працевіддачі.  3. Обґрунтування заходів, спрямованих на підвищення ефективності формування та використання трудового потенціалу підприємства й управління цими заходами, повинне починатися з аналізу наявної ситуації і визначення кола основних проблем. Проаналізовано зміни, що відбуваються в структурі трудового потенціалу на макро- та мікрорівнях, що викликали погіршення в професійно-кваліфікаційній, демографічній структурах і які стосувалися кількісних характеристик трудового потенціалу. Аналіз показує, що ситуація, яка склалася у сфері трудового потенціалу, вийшла з-під контролю керівництва підприємств. Адміністрація підприємств зовсім не володіє інформацією про стан трудового потенціалу, що природно ускладнює прийняття рішення щодо вдосконалення процесів формування та використання трудового потенціалу підприємства.  Для визначення трудового потенціалу підприємства необхідні показники, що характеризують всі аспекти трудового потенціалу. Об’єктивно вимірити трудовий потенціал підприємства можна лише шляхом використання системи показників, куди необхідно включити не тільки кількісні, але й якісні показники. Останні розподілено на дві групи: перша – атрибутивні показники, які визначають властивість, можливість, здатність трудового потенціалу; друга релятивні, які відображають співвідношення між потенціалом і його використанням, а також характеризуються таким комплексним показником, як трудова активність.  4. Удосконалення формування та використання трудового потенціалу підприємства має спиратися на накопичений зарубіжний прогресивний досвід, у першу чергу, це стосується державного фінансування і стимулювання внутрішньофірмової підготовки кадрів, використання сучасних систем оцінювання персоналу, формування та застосування системи матеріального заохочення різних категорій працівників до високоефективної трудової діяльності, організації праці працівників підприємства, а також залучення значної частини персоналу до управління виробництвом.  5. Для отримання всебічного уявлення про стан трудового потенціалу і вчасного його коректування у процесі змін запропоновано методичний підхід до вдосконалення оцінки трудового потенціалу, який дозволяє оцінити трудовий потенціал підприємства, визначити рівень трудового потенціалу кожного окремого працівника та розробити графічну рейтингову шкалу для розподілу працівників на певні групи відповідно до їхніх трудових можливостей.  6. Важливим фактором підвищення ефективності формування та використання трудового потенціалу підприємства може стати організаційний фактор, тобто вдосконалення організації праці працівників підприємства. При вирішенні цієї проблеми доцільно скористатися теорією реінжинірингу, застосування якої однаково підходить як до бізнес-процесів, так і до інших процесів підприємства, зокрема до процесу використання трудового потенціалу підприємства. | |