

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/kurosovaya-rabota/399245>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Экономика труда

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ 5

1.1 Понятие трудового потенциала 5

1.2 Методы и технологии исследования трудового потенциала предприятия. 5

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ 16

2.1 Основные этапы и процессы исследования трудового потенциала предприятия 16

2.2 Разработка рекомендаций по оптимизации и совершенствованию процесса исследования трудового потенциала предприятия 18

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 22

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 24

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире, где конкуренция между предприятиями становится все более ожесточенной, исследование трудового потенциала предприятия играет огромную роль в его успешной деятельности.

Трудовой потенциал предприятия является одним из ключевых ресурсов, определяющих его конкурентоспособность и эффективность работы. Понимание и анализ того, какие возможности и потенциал имеет каждый сотрудник и как их максимально эффективно использовать, позволяет предотвратить возникновение проблем, повысить производительность и качество работы, а также обеспечить устойчивое развитие предприятия в долгосрочной перспективе.

Целью исследования является изучение методов, технологий и организации исследования трудового потенциала предприятия. Для достижения данной цели ставятся следующие задачи:

1. Изучение теоретических аспектов трудового потенциала предприятия.
2. Анализ существующих методов и технологий исследования трудового потенциала предприятия.
3. Определение основных этапов и процесса исследования трудового потенциала предприятия.
4. Разработка рекомендаций по оптимизации и совершенствованию процесса исследования трудового потенциала предприятия.

Объектом исследования является трудовой потенциал предприятия, а предметом исследования – методы, технологии и организация его исследования.

В ходе исследования будет использоваться комплексный подход, включающий в себя анализ литературных источников, анализ документации и другие методы исследования.

Теоретическая значимость работы заключается в расширении научных представлений о методах и технологиях исследования трудового потенциала предприятия, а также разработке универсальных рекомендаций, которые могут быть использованы различными предприятиями для оптимизации процесса исследования и повышения эффективности работы.

Практическая значимость заключается в том, что результаты исследования могут быть использованы предприятиями для разработки и внедрения собственных программ и методик исследования трудового потенциала, что в свою очередь способствует повышению конкурентоспособности и эффективности предприятия.

Структура работы включает в себя введение, две главы, заключение и список литературы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Понятие трудового потенциала

В условиях современной действительности интерес к трудовому потенциалу работника, коллектива, организации в целом всё более возрастает. Связано это с тем, что в процессе развития рыночной экономики в России конкуренция между производителями товаров и услуг постепенно увеличивается - каждый ищет своё «место под солнцем» [7].

Трудовой потенциал страны, региона, предприятия — это располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризующиеся количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем и другими качественными характеристиками [26].

Трудовой потенциал — это совокупность физических, интеллектуальных и профессиональных способностей человека, которые позволяют ему осуществлять определенный трудовой вклад в общество и получать за это определенное вознаграждение.

Трудовой потенциал включает в себя все ресурсы, которыми обладает человек для того, чтобы работать и приспосабливаться к изменяющимся условиям рынка труда. Он может включать как физическую силу и выносливость, так и знания, навыки, опыт и способности, которые возникают в процессе обучения и работы. Физические способности человека включают его физиологические характеристики, такие как мощность мышц, скорость реакции, выносливость и т.д. Эти способности определяют возможности человека в определенных сферах работы, таких как физически тяжелый труд или спортивные дисциплины.

Интеллектуальные способности включают в себя знания, навыки и умения, которые позволяют человеку выполнять умственную работу, анализировать информацию, принимать решения и разрабатывать новые идеи. Эти способности могут быть развиты как в процессе образования, так и в ходе работы и опыта.

Профессиональные способности включают в себя специализированные знания и навыки, которые позволяют человеку выполнять определенные профессиональные задачи. Эти способности могут быть приобретены в ходе специального обучения и опыта работы в определенной области.

Трудовой потенциал также включает в себя внутренние мотивации, такие как амбиции, интересы, целеустремленность и т.д. Они могут приводить к большему стимулу к работе и повышению производительности.

Трудовой потенциал имеет большое значение для человека, так как он определяет его возможности для трудоустройства, карьерного роста и достижения успеха в профессиональной сфере. Кроме того, трудовой потенциал является важным фактором для развития экономики и общества в целом, так как он определяет эффективность и конкурентоспособность трудовых ресурсов.

Важно отметить, что трудовой потенциал человека не является статичным, он может меняться в ходе времени в зависимости от возраста, обучения, опыта и других факторов. Поэтому развитие и укрепление трудового потенциала является важной задачей как для отдельных людей, так и для общества в целом.

Основными компонентами трудового потенциала являются:

1. **Квалификация.** Это набор знаний, навыков и опыта, необходимых для выполнения определенной работы. Квалификация может быть приобретена в результате образования, специализированных курсов и тренингов, а также практического опыта работы. Высокая квалификация позволяет человеку эффективно выполнять свои обязанности и способствует повышению производительности труда.

2. **Физическое состояние.** Физический потенциал включает в себя такие факторы, как сила, выносливость, быстрота реакции, гибкость и координация движений. Хорошая физическая форма обеспечивает способность к выполнению физических работ, устойчивость к перегрузкам и повышает общую работоспособность.

3. **Психологические качества.** Важными психологическими компонентами трудового потенциала являются мотивация, целеустремленность, самоорганизация, самоконтроль, стрессоустойчивость и умение работать в коллективе. Психологическое состояние влияет на эффективность работы, способность к саморазвитию, решение сложных задач и управление эмоциями.

4. **Мотивация.** Мотивация представляет собой внутреннюю силу, которая побуждает человека к действию. Высокая мотивация способствует повышению производительности труда, а также развитию и самореализации человека. Мотивация может быть связана с определенными целями, материальными стимулами или удовлетворением потребностей.

5. **Социальные навыки.** Социальные навыки включают в себя умение общаться, работать в команде, решать конфликты и устанавливать эффективные контакты с другими людьми. Хорошие социальные навыки способствуют развитию сотрудничества, помощи и поддержки коллег и повышают работоспособность в коллективе.

Все эти компоненты взаимозависимы и влияют на общую трудовую производительность человека. Развитие

и поддержание высокого уровня трудового потенциала является важной задачей как для работодателей, так и для индивидуальных работников.

Формирование и использование трудового потенциала рабочих кадров является одной из ключевых задач предприятия. Этот процесс включает в себя несколько этапов и требует использования определенных технологий.

Также, в рамках изучения данной темы необходимо рассмотреть этапы формирования трудового потенциала.

Первый этап формирования трудового потенциала — это подбор и найм

2. Абаева, Н. П. Конкурентоспособность организации / Н. П. Абаева, Т. Г. Старостина – Ульяновск: УлГТУ, 2018.– 259с.
3. Авдеева А.А. Ионцева М.В. Социально-психологическая адаптация в условиях тенденции перехода на дистанционный формат работы//Вестник университета. – 2021. - № 7. – с. 193 -198.
4. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации/ А.Н. Аверин. - 3-е изд. - М. : Флинта: МПСИ, 2018. - 224 с.
5. Аветисян К.А. Совершенствование процедур подбора персонала в организации // Проблемы экономики и менеджмента. 2020. №1 (1). С. 56-59.
6. Алтухова, А. Т. Факторы повышения конкурентоспособности предприятия / А. Т. Алтухова //– М.: Ника-Центр, –2017.–№ 9.– С.35–38.
7. Бабак К.В., Таюрский А.И. Трудовой потенциал предприятия: сущность и методы оценки // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2012. №8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-predpriyatiya-suschnost-i-metody-otsenki>
8. Григоров О.С. Управление бизнес-потенциалом производственных систем: учеб. пособие / О.С. Григоров, А.Ю. Минин, Э.В. Круглова; под общ. ред. д.т.н., проф. В.В. Герасимова. - Новосибирск: НГАСУ 2002. - 56 с.
9. Джуманов Т.М., Евсина Ю.А. Компетентностный подход в системе подбора персонала // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2021. №13. С. 88-93.
10. Едиханова Ю.М. Сопровождение процесса социально-психологической адаптации сотрудников на предприятии//Проблем современного психологического образования. – 2021. - № 2. – с. 383 – 386.
11. Енина Т.А., Лымарева О.А. Персонал как один из факторов конкурентоспособности предприятия - Творчество молодых ученых и студентов в области экономических наук; Издательство: ФГБУ "Российское энергетическое агентство" Минэнерго России Краснодарский ЦНТИ-филиал ФГБУ "РЭА" Минэнерго России (Краснодар), 2018 - С. 96-100.
12. Желтышева И.В., Федченко И.В. Совершенствование системы подбора и отбора персонала // МНИЖ. 2019. №9-1 (40). С. 71-75.
13. Казимова А. А. Методы оценки трудового потенциала предприятий // Приоритетные научные направления: от теории к практике. 2013. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metody-otsenki-trudovogo-potentsiala-predpriyatij> (дата обращения: 06.12.2023).
14. Компоненты трудового потенциала. Гуманитарный портал [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://psyera.ru>.
15. Мамедсупиев М.Д. Оценка качества трудового потенциала // Эко. – 2017. – № 5. – с. 173-181.
16. Назмутдинова К.В. ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ // Вестник магистратуры. 2023. №1-2 (136). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-trudovogo-potentsiala-predpriyatiya>
17. Ноздрин А.В. Анализ трудового потенциала // Молодой ученый. – 2017. – № 4.2. – с. 137.
18. Петров В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия. / учебник. – М.: Современное управление, 2015. – 342 с.
19. Полякова И.А. Трудовой потенциал: сущность и методы оценки [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://science-bsea.narod.ru>.
20. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория: моногр. / С.Г. Радько. - М.: Просвещение. Санкт-Петербургское отделение, 2018. - 144 с.
21. Сафина А.И. ОСНОВНЫЕ МЕТОДИКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ // Форум молодых ученых. 2019. №9 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-metodiki-issledovaniya-trudovykh-resursov-predpriyatiya>
22. Степанов Алексей Алексеевич Этапы формирования и технологии использования трудового потенциала рабочих кадров предприятия // Экономический журнал. 2018. №3 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-formirovaniya-i-tehnologii-ispolzovaniya-trudovogo-potentsiala-rabochih>

kadrov-predpriyatiya

23. Степанов Алексей Алексеевич Этапы формирования и технологии использования трудового потенциала рабочих кадров предприятия // Экономический журнал. 2018. №3 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-formirovaniya-i-tehnologii-ispolzovaniya-trudovogo-potentsiala-rabochih-kadrov-predpriyatiya>
24. Уитни Д. Команда А. Модель обучения и мотивации для профессионального роста ваших сотрудников. М.: Альпина Паблишер, 2020. 224 с.
25. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом. М.: КноРус, 2020. 216 с.
26. Финансовый словарь «Финнам»
27. Флеенко А.Н., Баранчев М.О. Трудовой потенциал организации: сущность и методы оценки // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2015. №32. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-organizatsii-suschnost-i-metody-otsenki> (дата обращения: 06.12.2023).
28. Хадасевич Н.Р., Задоя Ю.Н. Дистанционное обучение как форма, метод и технология обучения персонала//Интеграция наук. - 2019. - № 1 (24). - С. 199-201.
29. Чуркина М.А., Жадько Н.В. Секреты интенсивного обучения. М.: Альпина Паблишер, 2019. 244 с.
30. Чуча А.О. Обучение персонала как фактор повышения трудового потенциала//Современные тенденции инновационной экономики. - 2019. - №4. - С. 31-36.
31. Яшкина, К. Ю. Теоретические аспекты оценки трудового потенциала в организации / К. Ю. Яшкина. — Текст : непосредственный // Исследования молодых ученых : материалы XVII Междунар. науч. конф. (г. Казань, февраль 2021 г.). — Казань : Молодой ученый, 2021. — С. 31-34. — URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/388/16372/>

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/kursovaya-rabota/399245>