

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ



План

1. Поняття людського потенціалу
2. Компоненти людського потенціалу
3. Трудовий потенціал та його види
4. Оцінка трудового потенціалу
5. Напрями розвитку людського потенціалу

Потенціал -

це засоби, запаси, джерела, що є в наявності й
можуть бути використані, приведені в дію для
досягнення певної мети, виконання плану,
розв'язання завдань

Людський потенціал

- це нагромаджений населенням запас фізичного здоров'я, загальнокультурної і професійної компетенції, творчої, підприємницької і громадянської активності, який реалізується в різноманітних сферах діяльності

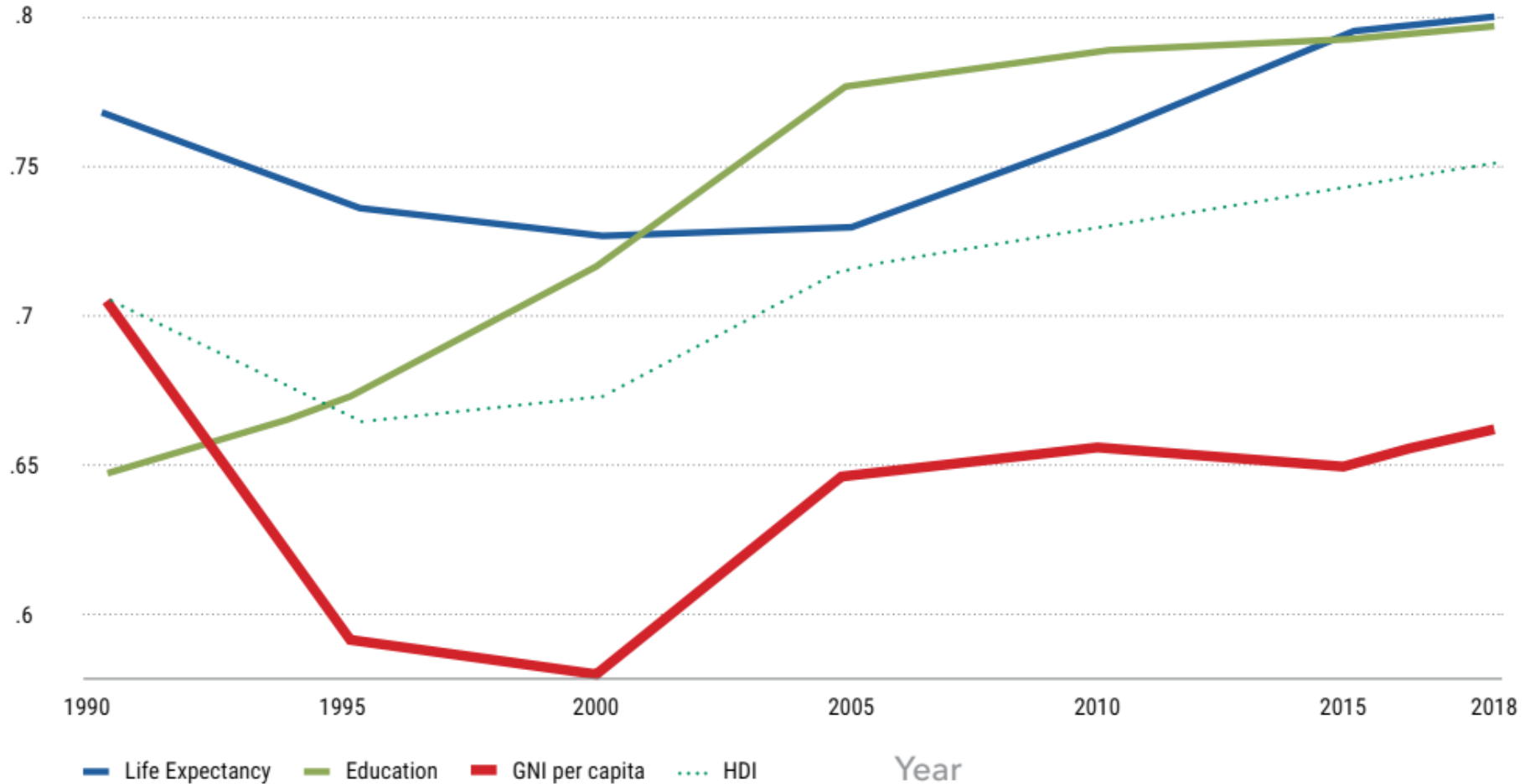
Індекс людського розвитку (ІЛР)

(англ. Human Development Index, HDI)

підсумковий показник для оцінювання довгострокового прогресу в трьох основних площинах людського розвитку: довготривале та здорове життя, доступ до знань і гідний рівень життя. Він є стандартним інструментом при загальному порівнянні рівня життя різних країн і регіонів.

Індекс публікується ООН у щорічному звіті про розвиток людського потенціалу з 1990 року.

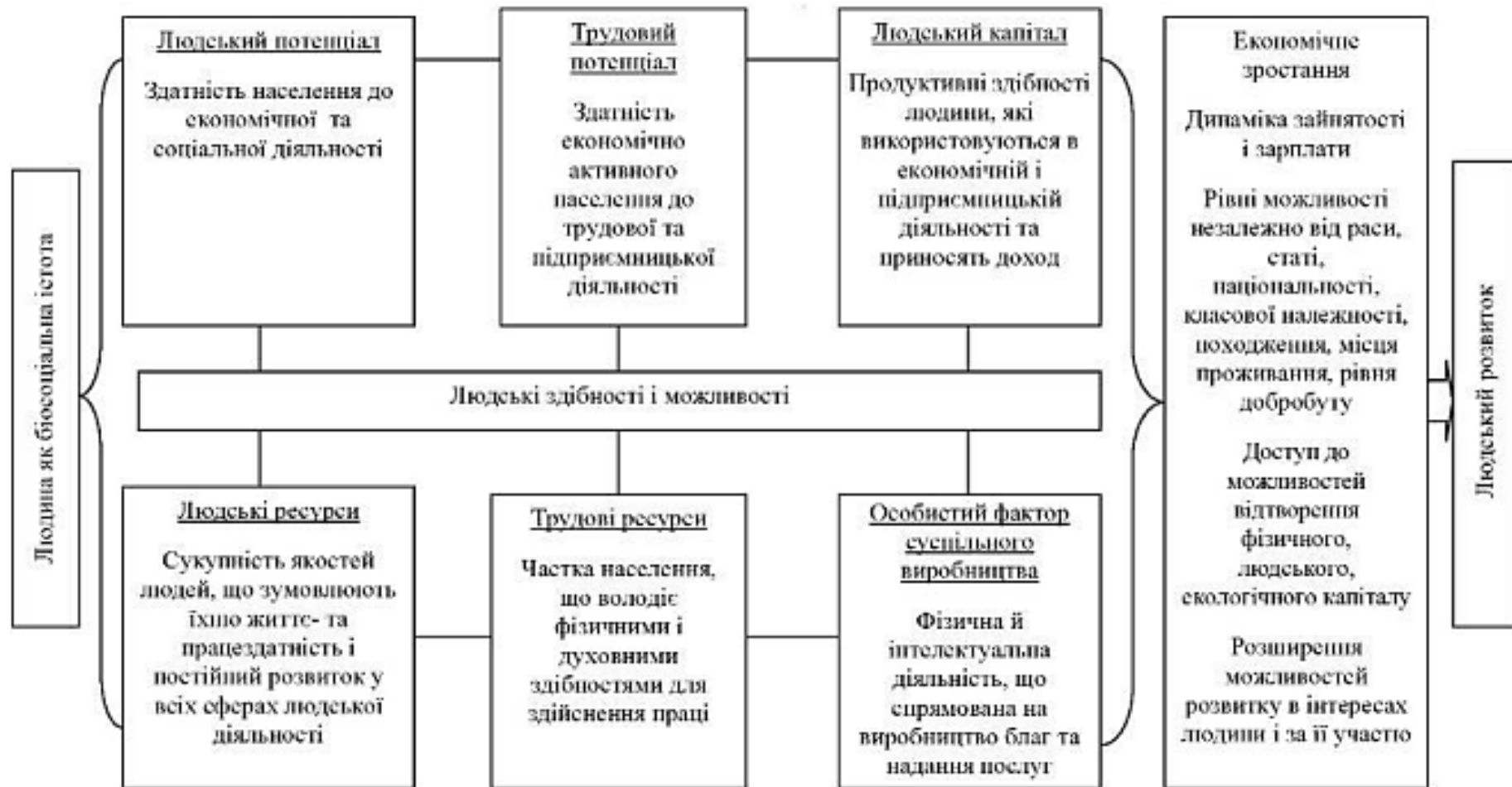
Тенденції складових індексу ІЛР України за 1990-2018 роки



Людський потенціал економіки

- накопичений населенням запас фізичного і морального здоров'я, загальнокультурної та професійної компетентності, творчої, підприємницької та громадянської активності, що реалізуються в різноманітних сферах діяльності, а також у структурі потреб.





Трудовий потенціал

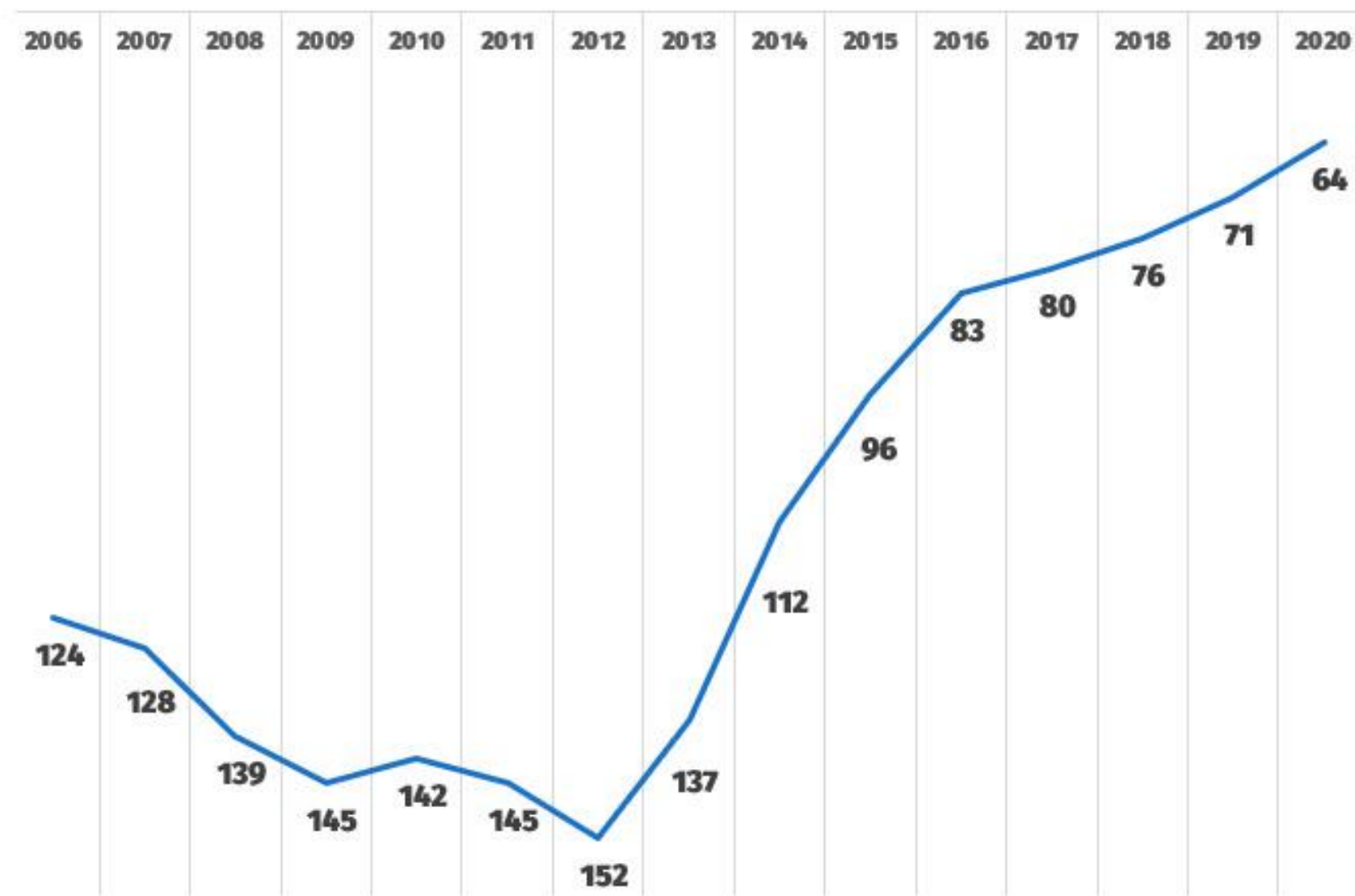
- це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці
- це інтегральна здібність і готовність людей до праці, незалежно від її сфери, галузі, соціально-професійних характеристик

Трудовий потенціал

- це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства

Які місця Україна посідала в Doing Business

epravda.com.ua



Doing business 2019: Україна у розрізі показників



Doing business 2020: Україна у розрізі показників



Людський VS Трудовий потенціал

- трудовий потенціал на індивідуальному рівні відповідає робочій силі, людський потенціал – особистості.
- Сфера реалізації трудового потенціалу обмежена виробництвом матеріальних і нематеріальних благ та послуг, тобто трудовою діяльністю.
- На відміну від нього людський потенціал реалізується в різноманітних видах діяльності, пов'язаних не тільки з працею, але і з проведенням дозвілля, з міжособистими відносинами, а також у сфері споживання.

Структурні компоненти людського потенціалу

1. Потенціал стабільності та відтворення населення

Компоненти рівня	Зміст компоненти
Демографічна компонента	Фізичні можливості людини, що залежать від його здоров'я, здатності і готовності до продовження роду, які забезпечують на макрорівні відтворення населення.
Трудова компонента	Здатність до трудової діяльності, постійної зайнятості, відповідальному відношенню до праці, що забезпечує стабільність економічного виробництва.
Соціальна компонента	Здатність до відтворення соціальних зв'язків, вольові та лідерські якості людини, мотивація до досягнення цілей, рівень соціальної довіри, готовність вступати у відносини співробітництва, здатність члені суспільства виказувати свою думку, захищати національні цінності, виконувати закон, рівень життя.

2. Культурний та морально-духовний потенціал

Компоненти рівня	Зміст компоненти
Ідеологічна компонента	Ціннісні орієнтири, на які спирається людина, в процесі життєдіяльності, й які на макрорівні забезпечують єдність суспільства й усталеність інформаційним погрозам.
Етно-культурна компонента	Здатність сприймати культурні цінності, рівень виховання, здатність відтворення культурних взірців своєї спільноти, забезпечення спадкоємності поколінь, рівень міжетнічної довіри, готовність вступати до відносин співробітництва з носіями іншої віри, представниками іншої національності, рівень упередженості й свобода від пересудів.
Духовно моральна компонента	Моральні орієнтири, здатність до саморозвитку та творчої діяльності, сприйняттю культурних та духовних цінностей, усвідомлення свого місця в світі, корисності своєї участі в суспільному розвитку.

3. Потенціал майбутнього

Компоненти рівня	Зміст компоненти
Інтелектуальна компонента	Охоплює рівень знань, умінь, вроджені здатності, талант.
Іноваційна компонента	Готовність та здатність до заняття інноваційною діяльністю, досягнення в новаторській сфері, які забезпечують на макрорівні технологічний розвиток країни, її конкурентоспроможність на світовому ринку високих технологій.
Компоненти пасіонарності	Наявність у спільноти активних акторів з непереможним прагненням до реалізації ідеалів. Високих цілей, жертовністю, готовністю до ризику, бажанням щось змінити до кращого, що забезпечують на макрорівні рухи продуктивного, утворювального типу.

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Кількісні фактори

Чисельність працездатного населення

Кількість робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням

Чисельність безробітних

Структура зайнятості

Статеві-вікова структура населення

Рівень народжуваності

Якісні фактори

Психофізіологічна

Загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний

Рівень культури

Моральна зрілість

Схильність носіїв праці до мобільності

Трудова міграція та трудова активність

Складові трудового потенціалу:

<i>Кадрова складова</i>	професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); пізнавальні здібності (освітній потенціал)
<i>Професійна структура</i>	детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць
<i>Кваліфікаційна структура</i>	визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій
<i>Організаційна складова</i>	визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо зв'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі "трудова потенціал організації - трудова потенціал працівника - робоче місце" закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень



Класифікують трудовий потенціал за

- рівнем агрегованості оцінок;
- спектром охоплення можливостей
- характером участі у виробничо-господарському процесі
- місцем у соціально-економічній системі підприємства

Трудовий потенціал людини – частина потенціалу особистості яка формується на основі природних здібностей, освіти, виховання та життєвого досвіду.

Трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці, які формуються на основі природних даних (здібностей), утворення, виховання і життєвого досвіду.

Трудовий потенціал працівника:

- *психофізіологічний потенціал ;*
- *кваліфікаційний потенціал ;*
- *соціальний потенціал .*

Показники трудового потенціалу

Компоненти ТП	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники		
	людина	підприємство	суспільство
Здоров'я	Працездатність, час відсутності на роботі через хвороби	Втрата робочого часу через хвороби і ушкодження, витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя, витрати на охорону здоров'я, смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточуючих	Взаємини між співробітниками, втрати від конфліктів, шахрайство	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку, злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працюючого	Доходи від авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни
Активність	Прагнення до реалізації здібностей	Заповзятливість	Темпи технічного прогресу

Показники трудового потенціалу

Компоненти ТП	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники		
	людина	підприємство	суспільство
Організованість та асертивність	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, порядність, доброзичливість	Втрати від порушень дисципліни, Чистота, ретельність, ефективне співробітництво	Якість законодавства, якість доріг і транспорту, дотримання договорів і законів
Освіта	Знання, кількість років навчання в школі і вузі	Частка фахівців з вищою і середньою освітою у загальній чисельності працюючих, витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання в школі і вузі, частка витрат на фінансування даної сфери в держбюджеті
Професіоналізм	Уміння, рівень кваліфікації	Якість продукції, втрати від браку	Доходи від експорту, втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час зайнятості протягом року	Кількість співробітників. Кількість годин роботи за рік одного співробітника	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік

Оцінка трудового потенціалу інноваційної організації

1. Кваліфікація і професіоналізм персоналу	1. Кількість працівників з науковим ступенем доктора, кандидата серед науково-дослідного персоналу
	2. Кількість наукових публікацій у поточному році (за 5 років)
	3. Кількість отриманих наукових ступенів у поточному році (за 5 років)
	4. Досвід роботи в інноваційній сфері науково-дослідного персоналу
	5. Частка науково-дослідного персоналу по відношенню до всього персоналу організації
	6. Частка працівників з вищою освітою по відношенню до інших
	7. Рівень професіоналізму персоналу
	8. Рівень підвищення кваліфікації персоналу.
2. Ефективність творчої діяльності	1. Кількість запропонованих ідей у поточному році (за 5 років)
	2. Кількість реалізованих ідей у поточному році (за 5 років)
	3. Рівень новизни інновацій
	4. Кількість нагород, отриманих на конкурсах і виставках за інновації
	5. Кількість (вартість) проданих ліцензій у поточному році (за 5 років)
	6. Кількість зареєстрованих патентів у поточному році (за 5 років)

Оцінка трудового потенціалу інноваційної організації

3. Ефективність інноваційного менеджменту в організації	1. Рівень інноваційної культури
	2. Організаційна структура
	3. Організація праці
	4. Стиль управління
	5. Рівень міжфункціональної співпраці у проведенні НДДКР
	6. Система інформування персоналу
	7. Рівень ефективності системи стимулювання раціоналізаторства. Оплата праці
	8. Рівень співпраці з іншими організаціями в інноваційній сфері
	9. Психологічний клімат
	10. Умови праці
4. Психометричні дані	1. Особисті психологічні характеристики працівників

Причин, які негативно впливають на трудовий потенціал України:

- невідповідність наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни,
- занижена ціна робочої сили і низький рівень доходів населення;
- скорочення робочих місць в реальному секторі економіки, порушення трудових прав працівників, недоліки в системі охорони праці тощо.

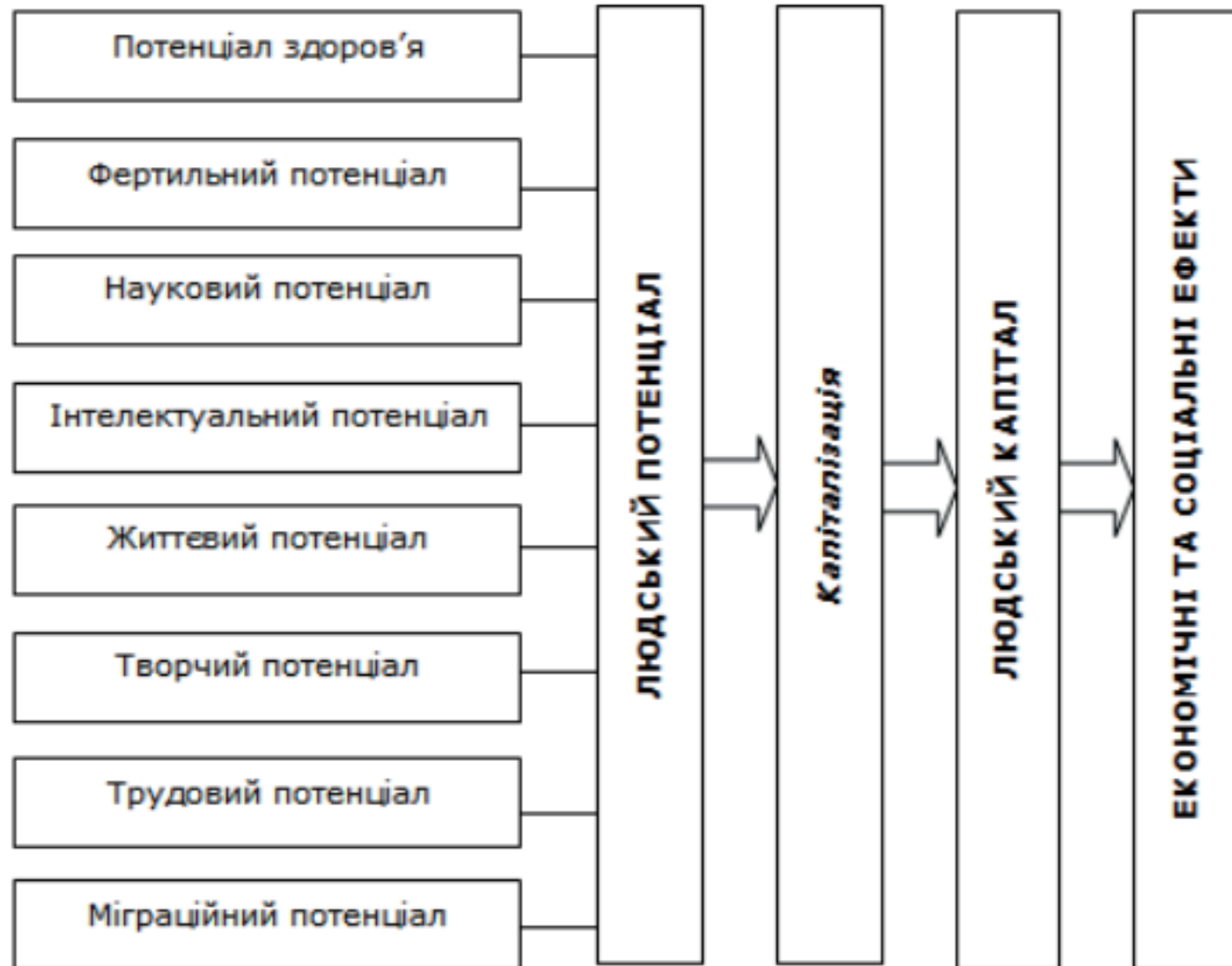
Як Ви вважаєте, чому багато українців їдуть працювати за кордон?



Основні напрями розвитку трудового потенціалу мають передбачати:

- У сфері поліпшення природної бази – забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду;
- У сфері розвитку освітньої бази – всебічний розвиток інтелектуальних, духовних та фізичних здібностей особистості, забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою;
- У сфері зайнятості – створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення. Головним у створенні таких передумов є здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці і забезпечення надійного соціального захисту працюючого і непрацюючого населення;
- У сфері регулювання соціально-трудова відносин – забезпечення захисту прав і гарантій;
- У сфері політики доходів – посилення відтворювальної, стимулюючої і регулюючої функцій заробітної плати, на підвищення трудових доходів;
- У сфері охорони праці – зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці.

Структура та капіталізація людського потенціалу



Дякую за увагу!!!