

Отже, можна зробити висновок, що кадрова безпека має вагомий вплив на економічну безпеку підприємства. Тому необхідно безперервно її моніторити, та виявляти можливі ризики та загрози, для їх своєчасного запобігання. Необхідно брати до уваги різні показники, які зможуть допомогти виявити проблему, та для того, аби мати змогу детально її проаналізувати.

Джерела та література

1. Зубко Т., Лаптева В. Індикатори кадрової безпеки підприємства. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2018. № 4. С. 57–67.
2. Мігус І. П. Створення системи управління кадровою безпекою на підприємстві. *Вчені записки університету «КРОК». Серія: Економіка*. 2018. № 4. С. 213–221.
3. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 2 (1). С. 29–32.

Наливайчук М. – студент

Науковий керівник: ст. викл.

Л. Костакова

Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла

Туган-Барановського

м. Кривий Ріг, Україна

Теоретичні аспекти трудового потенціалу підприємства

Питання конкурентоспроможності трудового потенціалу у наш час є актуальним для більшості підприємств. Для забезпечення наявності конкурентоспроможного трудового потенціалу необхідна постійна актуалізація інформації наявних трудових ресурсів та її аналіз.

Проблемами підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу займалися як вітчизняні так і зарубіжні вчені. Так в роботах Р. А. Фатхудинова та О. Я. Кібанова постає питання конкурентних переваг кадрів, в праці О. С. Попова досліджується інвестування в трудовий персонал, як основне джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства, О. А. Грішнова та О. Шпирко займалися обґрунтуванням виявлених критеріїв оцінки трудового потенціалу.

Згідно сучасним дослідженням трудового потенціалу підприємства вчені сходяться, що це неперервний та динамічний процес котрий вимагає навчання персоналу та виявлення схованих навичок робітників які можна застосовувати у робочому процесі. Виділяють три підходи для трактування потенціалу підприємства:

1. Прихильники першого підходу вважають «потенціал – сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних з функціонуванням виробництва і прискоренням науково-технічного прогресу».

2. Прихильники другого підходу трактують «потенціал як систему матеріальних і трудових факторів (умов, складових), що забезпечують досягнення цілей виробництва».

3. Прихильники третього підходу розглядають «потенціал як здатність комплексу ресурсів вирішувати поставлені перед ним завдання, тобто потенціал – цілісне вираження сукупної можливості колективу для виконання поставлених завдань»

На цій основі робиться висновок про синергетичний ефект, сукупну можливість колективу, тобто чим краще склалася структура об'єкта, чим в більшій відповідності знаходяться його структурні і функціональні елементи, тим вищою його функціонал і ефективність [1].

Трудовий потенціал підприємства становить граничну кількість робітників, що приймають участь у виробництві. Кількість робітників розраховується з урахуванням рівня професій-

них знань, отриманих навичок, накопиченого досвіду та особистими характеристиками працівника залежно від організаційно технічних умов.

Трудовий потенціал підприємства є сумою частин, що її складає кожен окремо взятий працівник. Об'єднання окремо взятих робітників в єдину систему націлені на виконання певної роботи або процесу створюють колективну працю. При формуванні конкурентоспроможного трудового потенціалу необхідно враховувати особливості формування та традиції колективу, взаємовідносини між робітниками. Крім індивідуальних характеристик необхідно звернути увагу на розташування підприємства, його розміри, специфіку виробництва, статеві та вікові показники тощо.

Тож, трудовий потенціал вимагає постійного моніторингу та реагування на зміни що відбуваються як ззовні, так і в середині підприємства. Ефективна реалізація трудового потенціалу гарантує міцні позиції на ринку та стабільність при жорсткій конкуренції. Постановка цілі розвитку трудового потенціалу дає впевненість у взаємозамінності робітників у разі виникнення непередбачуваних ситуацій та підготовки планової зміни кадрів у довготривалій перспективі.

В даний час серед дослідників існує кілька підходів до трактування наукового поняття «трудовий потенціал», основними з яких є: ототожнення даної категорії з поняттями «робоча сила» або «трудові ресурси», уявлення про трудовий потенціал як про форму особистого або людського фактора, облік впливу на трудовий потенціал економічних відносин або ускладнюються форм суспільного життя. Порівняльна характеристика категорій в області економіки праці та управління персоналом допомогла визначити серед них місце категорії «трудовий потенціал», виявити сутність поняття «трудовий потенціал», яке представляє собою ступінь можливої участі працівників у трудовій діяльності з урахуванням їх психофізіологічних, соціально-демографічних, кваліфікаційних та особистісних особливостей, а також можливостей їх розвитку в процесі праці. Основою трудового потенціалу окремого працівника є людський потенціал, як сукупність можливостей, що реалізуються людиною в процесі праці. Реалізований трудовий потенціал (в сукупності його складових), в свою чергу, входить до складу категорії «людський капітал» [2].

Джерела та література

1. Веснин В. Р. Основы менеджмента: учеб. пособие. Москва: Элит-2000. 440 с.
2. Поташин Я. С. Трудовой потенциал персонала управления организации. URL: http://www.rusnauka.com/8_NPE_2007/Economics/19166.doc.htm (дата звернення: 08.10.2020).
3. Судакова Е. С. Взаимосвязь развития трудового потенциала персонала и эффективности организации. *Интернет-журнал «Наукоедение»*. 2014. № 3 (22). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/159EVN314.pdf> (дата звернення: 08.10.2020).

Нестеров О. – к. т. н., доц.;
Перепечаєв С. – к. д. п., ст. викл.
Азовський морський інститут
Одеської національної морської
академії, м. Маріуполь, Україна

Проблеми навігаційної безпеки в умовах індустріального суспільства

Трагедії на морі, пов'язані з навігаційною безпекою суден, траплялися на всьому протязі людського існування. Однак, загибель лайнера «Титанік» 14 квітня 1912 р., яка забрала життя 1,5 тисячі людей потрясла людство. Ця подія змусила громадськість спробувати протиставити морським трагедіям свої знання і організованість. Тому, 1912 по суті, був початком сучасної епохи боротьби за безпеку плавання суден.