

УДК 330.342.

Боброва Юлія, ст. II курсу економічного факультету; науковий керівник – к.е.н., доц. Дем'янчук І. А. (Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука, м. Рівне)

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СУКУПНІСТЬ МОЖЛИВОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ З УРАХУВАННЯМ ЙОГО ПРОФЕСІЙНИХ ТА КІВАЛІФІКАЦІЙНИХ УМОВ ВИКОРИСТАННЯ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

***Анотація.** У статті досліджено поняття трудового потенціалу, його сучасний стан та перспективи розвитку. Особливу увагу приділено аналізу сучасних тенденцій руйнування трудового потенціалу. Представлено узагальнення теорії системи управління персоналом. Досліджено різні наукові школи та методологічні підходи до теорії управління персоналом.*

***Ключові слова:** трудовий потенціал, стратегія розвитку трудового потенціалу.*

***Анотация.** В статье исследовано понятие трудового потенциала, его современное состояние и перспективы развития. Особое внимание уделено анализу современных тенденций развития трудового потенциала. Представлено обобщение теории системы управления персоналом. Исследованы различные научные школы и методологические подходы к теории управления персоналом.*

***Ключевые слова:** трудовой потенциал, стратегия развития трудового потенциала.*

***Abstract.** The concept of labour potential, its modern state and prospects of development are investigated. The special attention is payed to the analysis of modern tendencies of labour potential development. Generalization of theory of confession personnel is examined in the article. Different scientific school and methodological approaches to the personnel management theory are investigated.*

***Keywords:** labor potential, labor potential development strategy.*

Глобальні соціально-економічні перетворення, які відбуваються в Україні впродовж останніх років, та економічна криза призвела до глибоких змін в усіх сферах суспільного життя. Це в свою чергу, обумовило нові вимоги до господарської діяльності підприємств, практична реалізація яких пов'язана з необхідністю створення ефективної системи управління трудовим потенціалом, що забезпечить конкурентоспроможність суб'єктів господарювання на внутрішньому і зовнішньому ринках. Тому динамічний розвиток економіки України неможливий без забезпечення ефективності

процесу формування, розвитку та використання трудового потенціалу – головного чинника виробництва.

Нові можливості розвитку відкриваються перед тими країнами, чий суспільний благоустрій здатний забезпечити реалізацію творчого потенціалу своїх громадян та максимально задовольнити їх потреби. Поняття трудовий потенціал відображає більш широкий спектр можливостей трудоактивного населення та відрізняється додатковими резервами здібностей до праці, що породжуються різноманітними людськими якостями, а також результатами колективної діяльності [1].

Впродовж останнього десятиріччя проблема формування трудового потенціалу підприємств знаходилася у полі зору таких відомих вітчизняних та зарубіжних вчених: В. В. Адамчук, О. О. Бендасюк, Д. П. Богиня, В. С. Васильченко, С. Й. Вовканич, Е. В. Маслов, С. І. Пірожков, К. І. Якуба. Проте нинішня соціально-економічна ситуація в країні потребує подальших досліджень цього питання.

Мета нашої статті – дослідити трудовий потенціал, його сучасний стан та перспективи розвитку, проаналізувати сучасні тенденції розвитку трудового потенціалу, узагальнити теорії системи управління персоналом.

Стратегією розвитку трудового потенціалу суб'єктів господарювання є забезпечення умов для якісного формування, ефективного використання та розвитку ресурсів праці, подолання та запобігання ризиків їх руйнування. Ситуація у сучасній Україні свідчить про те, що за роки незалежності у населення значно зросли можливості вибору для розвитку власної особистості. Поряд з цим, спостерігаються такі тенденції руйнування трудового потенціалу України: низький рівень життя населення, наявність безробіття, низька вартість національної робочої сили, неадаптованість людей до ефективного функціонування в умовах ринкових відносин, скорочення населення працездатного віку та зростання долі старших вікових груп. Вирішення найгостріших та найвагоміших проблем формування та розвитку трудового потенціалу в сучасних економічних умовах обумовлює потребу у визначенні пріоритетних напрямів його прогресивних змін [2]. Трудовий потенціал підприємства – це гранична величина можливої участі зайнятих у виробництві, з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду. Передумови для ефективної праці зумовлені такими характеристиками:

- 1) Психофізіологічними можливостями участі у діяльності;
- 2) Можливостями нормальних соціальних контактів;
- 3) Здібностями до генерації нових ідей, методів роботи;
- 4) Раціональністю поведінки;
- 5) Наявністю знань і навичок, необхідних для виконання роботи.

Цим характеристикам відповідають такі компоненти трудового потенціалу людини:

- здоров'я;
- уміння працювати в колективі;
- творчий потенціал;
- активність;
- організованість;
- освіта;
- професіоналізм;
- ресурси робочого часу.

Ці компоненти характеризують окремі показники діяльності підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристики трудового потенціалу

№ п/п	Компоненти трудового потенціалу	Показники діяльності підприємства
1	Здоров'я	– втрати робочого часу через хвороби і травми; – витрати на забезпечення здоров'я персоналу.
2	Моральність	– взаємостосунки між співробітниками; – втрати від конфліктів.
3	Творчий потенціал і активність	– кількість винаходів, раціональних пропозицій, нової продукції на 1-го працівника; – заповзятливість.
4	Організованість	– втрати від порушення дисципліни; – старанність.
5	Освіта	– частка фахівців з вищою і середньою освітою; – витрати на підвищення кваліфікації.
6	Професіоналізм	– якість продукції; – втрати від браку.
7	Ресурси робочого часу	– чисельність співробітників; – кількість годин роботи за рік на одного співробітника.

Підприємству неможливо розраховувати на максимально повне розкриття потенціалу персоналу без забезпечення високої ефективності його використання. Тому, забезпечення ефективної системи управління персоналом вимагає виводу продукції, підприємства і роботи на підприємстві на конкурентний рівень.

Для цього необхідно забезпечити розвиток трудового потенціалу підприємства. Логіка розвитку суб'єктів господарювання передбачає, що компетентність і активність працівників стають найважливішими чинниками їх ефективного функціонування, що передбачає не тільки прибутковість, а й стабільність в діяльності фірми.

Критерій розвитку компанії – її здатність своєчасно адаптуватися до зовнішнього середовища, що змінюється, безперервно відтворювати

«людський капітал» високої якості та інтегрувати зусилля персоналу для подальшої роботи. Тому, основними напрямками вдосконалення правового забезпечення розвитку трудового потенціалу мають стати такі аспекти: удосконалення чинного законодавства; внесення змін і доповнень; приведення законів у відповідність до основних положень та принципів стратегії розвитку трудового потенціалу України.

Трудовий потенціал підприємства – це сукупність можливостей його персоналу з урахуванням психологічних, професійних та кваліфікаційних умов використання, виходячи з технічної та технологічної оснащеності підприємства для досягнення цілей останнього і задоволення потреб працівників.

В умовах побудови соціально-орієнтованої економіки в Україні особливу увагу в діяльності підприємств слід приділяти: працівникам, формуванню сприятливої атмосфери в трудовому колективі, створенню ефективної системи морального та матеріального стимулювання, що не можливо без наявності високоефективного механізму управління персоналом підприємства, який би враховував кризові явища в економіці країни. Підприємство повинно сформувати таку систему управління, яка забезпечила б йому високу ефективність роботи, конкурентоспроможність та стійке становище на ринку. Правильне використання співробітників організації, відповідно до їх здібностей, є запорукою її успішної роботи, і навпаки, незнання здібностей людей, а отже, і їх потенційних робочих можливостей, розподіл людей з порушенням їх особистих інтересів та невідповідно до їх здібностей, може бути однією з причин кризи на підприємстві [4, с. 28].

Проаналізувавши методологічні погляди різних вчених, можна зробити висновок, що управління персоналом – цілеспрямована діяльність керівного складу підприємства, підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку концепції і стратегій кадрової політики, принципів і методів управління персоналом з метою підвищення результативності функціонування підприємства в найближчій перспективі. Ефективне управління персоналом ґрунтується на системі цінностей, яку культивує корпорація і яка, диктує загальну ідеологію управління персоналом.

Отже, розглядаючи механізм управління персоналом в сучасних умовах, треба починати із системи цінностей, а далі підбирати форми і методи управління персоналом, співзвучні до цієї системи, будувати кадрову політику, враховуючи вплив зовнішніх і внутрішніх факторів.

Механізм управління персоналом є відповідною системою послідовних форм, методів і засобів, зорієнтованих на вирішення кадрової проблеми в конкретних умовах організації виробничої діяльності. Основу цих технологій складає така сукупність форм і методів роботи з персоналом, яка дозволяє досягнути не тільки одноразового успіху та результату, але й його постійне примноження. Ці технології будуть ефективними як у відносно стійкому середовищі, так і при змінному. Термін «персонал» є найбільш доцільним

на рівні організації, оскільки визначає особовий склад організації, який працює за наймом і характеризується певними ознаками [5].

На основі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Різноманітність тлумачень поняття «трудоий потенціал», наведених в економічній літературі, зумовлена визнанням важливості трудового потенціалу у забезпеченні ефективного функціонування підприємств, розвитку людського фактору.

2. Механізм управління персоналом є відповідною системою послідовних форм, методів і засобів, зорієнтованих на вирішення кадрової проблеми в конкретних умовах організації виробничої діяльності. Основу цих технологій складає така сукупність методів роботи з персоналом, яка дозволяє досягнути не тільки одноразового успіху й результату, але й його постійне примноження .

3. Ефективне використання трудового потенціалу будь-якого підприємства покликане сприяти досягненню головної мети – виявленню резервів (можливостей) більш високої віддачі від кожного працівника. Це робиться не тільки для того, щоб з'ясувати, наскільки повно організація використовує потенціал своїх працівників сьогодні, але і для того, щоб визначити можливості, основні напрями такої роботи, яка дозволить істотно підвищити віддачу від них у майбутньому.

Таким чином, трудовий потенціал підприємства являє собою наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства, які обумовлені раціональним поєднанням професійно-кваліфікаційної, психофізіологічної та особистісної складових працівників, кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та найефективнішим чином реалізувати його цілі за наявності відповідного ресурсного забезпечення.

1. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л. А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – С. 23–27. 2. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу : регіональний аналіз та прогнози фахівців / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2003. – 489 с. 3. Дибенко В. І. Проблеми економіки організацій та управління підприємствами // В. І. Дибенко, О. О. Шевченко // Вісник КНУТД. – 2012. – № 6. – С. 2–4. 4. Одегов Ю. Г. Управление персоналом, оценка эффективности : учеб. пособ. для вузов / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова – М.: Экзамен, 2002. – 256 с. 5. Бойченко А. HR-метрики – инструмент усовершенствования системы управления персоналом / А. Бойченко, Е. Веселкова // Менеджер по персоналу. – 2010. – № 3. – С. 52–67.