

ОСНОВНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. В наш час розвитку суспільства, який характеризується кризовими явищами в економіці, соціальними суперечностями, має лише посилюватись увага до формування й ефективного використання трудового потенціалу підприємств. Трудовий потенціал – це можливості використання трудових ресурсів підприємства на перспективу. Враховуються можливості та вміння працівників, які на сьогоднішній день можуть не використовуватися, але в перспективі можуть бути залучені підприємством.

Процес формування трудового потенціалу містить планування, набір, відбір та професійну адаптацію. Формування трудового потенціалу – процес реалізації заходів щодо забезпечення ринкових можливостей підприємства шляхом зміни його характеристик, властивостей до необхідного рівня відповідно до поставлених цілей господарювання. В тому числі, через оцінку трудового потенціалу визначається рівень конкурентоспроможності підприємства.

Основним завданням планування та управління трудовим потенціалом є встановлення збалансованості робочої сили та робочих місць. Набір персоналу є процесом залучення ймовірних працівників на підприємство з метою подальшого відбору для заповнення наявних вакантних місць та створення зовнішнього резерву кадрів. Після проходження всіх етапів відбору, зарахування на роботу, подання необхідних документів претендент стає працівником підприємства, і починається його трудова та соціальна адаптація. Адаптація нового працівника – це сукупність процедур, метою яких є пришвидшення набуття необхідних трудових навичок новим працівником і налагодження дружніх трудових відносин у трудовому колективі.

Забезпечення ефективного використання трудових ресурсів потребує обов'язкового формування системи оцінки трудового потенціалу підприємства. Основними підходами до оцінки є: витратний, порівняльний, результатний [2].

Витратний підхід дозволяє оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу. Порівняльний підхід базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників і включає: якісні методи (метод інтерв'ю, метод ділових ігор, метод «360 градусів», описовий метод, метод оцінки за вирішальною ситуацією); кількісні методи (рейтинговий метод, метод визначеного розподілу); комбіновані методи (метод анкетування, метод порівняння парами, тестування, метод класифікації, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності). Результатний підхід ґрунтується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. В основному, за ефект роботи працівників підприємства беруть кількість чи вартість виготовленої продукції, але з цим виникають значні труднощі у визначенні конкретних результатів окремих категорій персоналу.

Основними заходами з підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства є: заходи спрямовані на покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом на підприємстві з матеріальними та соціальними заходами стимулювання праці; застосування ефективної системи матеріального стимулювання, що супроводжується підвищенням обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним зростанням економічних показників діяльності підприємства; підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу; покращення показників організаційної та управлінської діяльності (використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури) [1, с. 86].

Отже, трудовий потенціал підприємства постає перед менеджерами та дослідниками не тільки як основа економічного зростання, головна виробнича сила, але й як сукупність людей з їх різноманітними здібностями та потребами, задоволення яких є головною метою будь-якої економічної системи.

Список літератури:

1. Загора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Загора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4. – С. 85-91.
2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібн. / Краснокутська Н.С. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.