

## **СКЛАДОВІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Як відомо, основа індустріального суспільства – використання найсучасніших досягнень науки та техніки, запровадження інновацій для більш інтенсивного економічного розвитку. На противагу цьому, в постіндустріальному суспільстві виділяється людський фактор – джерело унікальних можливостей і високих результатів. Головним аспектом можна назвати те, що соціальна людина приходить на противагу людині економічній. Отже, соціалізація економіки, орієнтир на розвиток персоналу – це постійні процеси пошуку та покращення можливостей використання персоналу підприємства. Вищий економічний потенціал суспільства, в свою чергу, збільшує можливості особистості проявити свої творчі здібності, долучитися до зростання економічної сфери, добробуту суспільства.

Саме тому, в сучасних умовах господарювання найбільш актуальними лишаються питання управління трудовим потенціалом підприємства. Трудовий потенціал підприємства - це найбільш динамічна, а отже і мінлива його складова. Дуже важко в сучасних умовах досягти високої ефективності в управлінні трудовими ресурсами. З економічної точки зору, трудовий потенціал - це сукупність суспільних здібностей до праці, потенційна спроможність суспільства працювати, його ресурси праці. В межах підприємства трудовий потенціал – це максимальна можливість участі персоналу у процесі виробництва з врахуванням психофізіологічних особливостей працівників, професійного рівня, стажу роботи з врахуванням необхідних організаційно-технічних умов. Згідно закону синергії трудовий потенціал підприємства завжди більший, ніж сума індивідуальних потенціалів окремих працівників.

Трудовий потенціал – це складна багатоаспектна система, щодо структури якого тривають постійні дискусії. На нашу думку, найбільш комплексно та конструктивно структуру трудового потенціалу, запропонували такі автори, як В.П. Круш та О.І. Сімчера. Ними до складу трудового потенціалу віднесено наступні компоненти:

- інтелектуальна;
- демографічна;
- економічна;
- соціально-біологічна;
- професійна;
- історико-культурна;
- мотиваційна;
- організаційна.

Основною вважається інтелектуальна складова трудового потенціалу, так як через неї відбувається інноваційний розвиток підприємства. Інтелектуальна складова трудового потенціалу - це сукупність можливостей людини, які в майбутньому можуть надати додаткові надходження у вигляді інтелектуальної ренти, роялті, паушальних платежів, підвищуючи конкурентоспроможність персоналу і підприємства в цілому. Демографічна складова тісно переплітається з історико-культурною складовою, а також з соціально-поселенською, етнічною, історичною, класовою, національною підскладовими, які також впливають на діяльність підприємства. Економічною складовою визначають ефективність трудового потенціалу підприємства. Вона враховує здібності та продуктивність персоналу, і приносить економічний прибуток. Економічна складова виражається через грошові та негрошові форми мотиваційної складової. Остання формується задоволенням потреб у самоповазі, особистісних досягненнях, компетентності, повазі з боку оточуючих, самовираженні, самореалізації. Професійна складова трудового потенціалу проявляється рівнем професійної освіти, ступенем освоєння знань, навичками у межах професії та вузькою спеціальністю. Організаційна складова трудового потенціалу формується через сукупність різних просторових та часових факторів, що спрямовані на реалізацію цілей та завдань. Вона включається з джерел, можливостей та засобів вирішення певних завдань чи для досягнення конкретної мети. До соціально-біологічної складової включаються психофізіологічні та соціально-комунікативні характеристики персоналу підприємства.

Як висновок зазначимо, що управління трудовим потенціалом підприємства – це система взаємозалежних складових для забезпечення, координації та стимулювання впливу менеджменту на персонал, орієнтованих на інтенсивність використання робочої сили.