

## **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА У СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Формування трудового потенціалу підприємства є відповідальним процесом, протягом якого створюються стратегічні можливості його ефективної діяльності за рахунок забезпечення кваліфікованими працівниками, потрібними для довготривалої дії конкурентних переваг. Цей етап складається з окремих елементів, кожен з яких має своє самостійне значення, впливаючи на досягнення оптимального і ефективного використання наявного трудового потенціалу.

Роль персоналу у забезпеченні ефективного функціонування як національної економіки в цілому, так і окремих підприємств підтверджується значною кількістю наукових досліджень у визначеній сфері. Так, багатоаспектне вивчення питань, пов'язаних із формуванням та використанням трудового потенціалу підприємства, знайшло свої відображення у роботах таких вітчизняних і зарубіжних науковців як М. Альберт, Л. Балабанова, І. Бажан, М. Виноградський, В. Воронкова, В. Герасимчук, А. Гольдфарб, В. Гончаров, П. Джайн, О. Єгоршин, Н. Єсінова, Г. Завіновська, О. Кендюхов, О. Крушельницька, Д. Мельничук, М. Мескон, Н. Ніколенко, О. Сардак, І. Семенча, Г. Слезінгер, Ф. Хедоурі, Ф. Хміль, В. Шаповал Л. Шваб та ін. Одночасно маємо зауважити, що коремі питання, пов'язані із визначенням сутності трудового потенціалу, особливостями його формування та використання залишаються недостатньо висвітленими, а отже, потребують подальших досліджень.

Варто відзначити, що на сьогодні у науковій літературі досі не сформовано єдиного підходу до визначення сутності досліджуваного поняття. Охарактеризуємо основні підходи до розуміння даної категорії. За О.В. Крушельницькою, трудовий потенціал являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства. Вчений О.В. Іванісов відзначив, що трудовий потенціал – це сучасні та майбутні трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками. Трудовий потенціал підприємства – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури, виходячи з матеріально-технічних, технологічних чи інших параметрів, зазначала дослідниця Л.І. Шваб.

Отже, узагальнюючи вищезазначене, можемо зробити висновок, на нашу думку, трудовий потенціал підприємства являє собою сукупність наявних та прихованих можливостей працівників підприємства до участі у господарських процесах з метою реалізації стратегічних та тактичних цілей діяльності.

Трудовий потенціал підприємства залежить від трудового потенціалу кожного працівника та кадрового забезпечення виконання стратегічних завдань. Відповідно, і механізми впливу мають бути спрямовані на формування постійної зацікавленості підприємств у розвитку трудового потенціалу кожного працівника, збереження кадрів та їх поповнення.

Науковцями пропонується визначити трудовий потенціал працівника за такими компонентами як: здоров'я, моральність, творчі здібності, активність, освіта, професіоналізм, праця, можливості генерації нових ідей, наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт. На нашу думку, трудовий потенціал працівника доцільно діагностувати за наступними головними факторами: фізичний та загальний стан розвитку особистості, освіта, кваліфікаційний рівень, якість праці на конкретному підприємстві.

На розвиток трудового потенціалу працівника впливають фактори мікросередовища, серед яких: родина працівника, його оточення та підприємство, де він працює. Також важливе значення в плані витрат часу, ресурсів, здоров'я та формування системи життєвих цінностей має оточення з кола друзів та знайомих. На підприємстві розвиток трудового потенціалу працівників може також відбутися шляхом їх заохочення та покарання, завдяки використанню керівниками адміністративних, економічних, організаційно-виробничих, соціальних методів впливу.

У макросередовищі держава надає можливість набуття первинного трудового потенціалу (освіта, професія, соціально-культурний вплив); забезпечує допомогу в разі втрати роботи (допомога по безробіттю, допомога у працевлаштуванні, перекваліфікація, навчання іншим професіям); контролює процес соціальної безпеки (людина, яка втрачає трудовий потенціал, поступово деградує).

Ефективне формування та використання трудового потенціалу підприємства залежить від результативності дотримання таких принципів управління ним:

- системності управління всіма складовими організаційно-економічного механізму;
- раціонального формування трудового потенціалу: підбору економічно виправданої чисельності працівників з визначеними якісними характеристиками трудового потенціалу, адаптації їх в колективі;

- відповідності матеріального та нематеріального стимулювання до повного розкриття трудового потенціалу мотивам працівників;
- окупності інвестицій в розвиток трудового потенціалу;
- цілеспрямованості напрямів розвитку трудового потенціалу підприємства стратегії його розвитку;
- оптимізації рівнів ієрархії організаційної структури управління;
- формування корпоративної культури та організаційної структури управління згори донизу;
- активізації інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства;
- самомотивації працівників до повної реалізації трудового потенціалу;
- рентабельності використання трудового потенціалу.

Відмітимо, що від ефективного формування та використання трудового потенціалу залежить ефективність діяльності підприємства. Від ефективного формування та організації трудового потенціалу, а саме персоналу високої якості (набір, прийом, профорієнтація і перепідготовка, проведення атестації і переоцінка рівня кваліфікації) залежить безпосереднього виробництва та продуктивність праці на підприємстві.

В свою чергу, неефективне використання трудових ресурсів зменшує продуктивність праці, значно знижує рівень кваліфікації і працездатності працівників, збільшує матеріальне та моральне старіння основних фондів, підвищує матеріаломісткість продукції, створює нерівномірність витрат, призводить до значного підвищення собівартості продукції та зниження ефективності виробництва.

На нашу думку, для формування та ефективного використання трудового потенціалу на підприємствах необхідно здійснити заходи за такими напрямками:

1. Покращення організації і обслуговування робочих місць. Рациональна організація робочого місця передбачає його правильне планування і оснащення основним технологічним обладнанням.
2. Покращення умов праці.
3. Удосконалення форм розподілу і кооперації праці. Розподіл праці на підприємстві передбачає поділ роботи між окремими групами працівників.
4. Впровадження передових прийомів і методів праці. Полягає у детальному вивченні способів виконання окремих елементів роботи різними робітниками, відбір кращих з них і формування на цій основі нових норм праці.
5. Удосконалення матеріального і морального стимулювання праці полягає у створенні в колективі такого клімату, при якому своєчасно б помічався прояв кожної корисної ініціативи.
6. Підготовка і підвищення кваліфікації кадрів.
7. Удосконалення механізмів набору персоналу через організацію безпосередньої взаємодії з навчальними закладами.
8. Підвищення ефективності професійної адаптації.

Таким чином, можемо зробити висновок, що трудовий потенціал підприємства являє собою сукупність наявних та прихованих можливостей працівників підприємства до участі у господарських процесах з метою реалізації стратегічних та тактичних цілей діяльності. Трудовий потенціал є рушійною силою будь-якої організації, саме тому управління ним набуває великого значення з позиції забезпечення збалансованого та гармонійного розвитку підприємства.