

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА СКЛАДОВІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Персонал є однією із рушійних сил, що сприяють розвитку, процвітанню та підтриманні конкурентоспроможності підприємства. Однак, сьогодні ми можемо спостерігати, що більшість власників підприємств в гонитві за власним збагаченням, не приділяють значної уваги до своїх підлеглих, завдяки яким вони досягають поставлених цілей. Успіх підприємства та його конкурентоспроможність залежить від якості трудового потенціалу та його ефективного використання.

Ефективне функціонування будь-якого підприємства можливе лише за наявності висококваліфікованого трудового потенціалу.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я; освіта; професіоналізм; моральність; мотивованість; вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; ресурси робочого часу та ін [1]. А. Кібанов зазначає що, трудовий потенціал – це сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягти у певних умовах певних результатів, а також вдосконалювати в процесі праці. Л.В. Фролова та Н.В. Ващенко визначають трудовий потенціал як головний ресурс підприємства, оскільки завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентоздатна продукція

Характерними рисами трудового потенціалу є:

– здатність до акумулювання та об'єднання. Трудовий потенціал формується шляхом об'єднання зусиль індивідуумів, які працюють у певному колективі, їх сумарний потенціал формує трудовий потенціал підприємства, який, у свою чергу, у межах визначеної галузі утворює трудовий потенціал галузі; сумарний трудовий потенціал підприємств у певному регіоні формує трудовий потенціал регіону. Сукупний трудовий потенціал усіх підприємств і регіонів утворює трудовий потенціал країни;

– накопичення – трудовий потенціал нарощується завдяки збільшенню кількості працівників, а також через підвищення рівня їх освіченості, професіоналізму, кваліфікації, активізацію науково-дослідницької діяльності;

– систематичний розвиток – процеси формування, відтворення, розвитку, розподілу відбуваються безперервно;

– комплексність – означає багатовимірність трудового потенціалу, який не може характеризуватися лише будь-якою однією категорією, оскільки тоді він втратить свій внутрішній зміст. Тому трудовий потенціал слід розглядати як систему кількісних та якісних параметрів;

– змінність – означає, що трудовий потенціал – це не постійна та не статична величина, під дією значної кількості чинників він трансформується через зміни своїх якісних та кількісних параметрів як у кращий, так й у гірший бік. Негативні демографічні процеси можуть знижувати трудовий потенціал, а такі процеси, як поліпшення рівня і якості життя, підвищення рівня освіти та ін., сприятимуть зміцненню трудового потенціалу;

– керованість – трудовий потенціал підлягає управлінню [4].

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал підприємства містить такі компоненти:

1) Кадровий:

– професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал);

– пізнавальні здібності (освітній потенціал).

2) Професійний:

– детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць.

3) Кваліфікаційний:

– визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій.

4) Організаційний:

– визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо зв'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі «трудова потенціал організації – трудова потенціал працівника – робоче місце» закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень [2].

Великий вплив на процес формування соціально-економічного механізму як необхідної передумови ефективного використання трудового потенціалу підприємств мають соціально-демографічні зміни формування чисельності працівників на підприємствах і його статевовікової структури, освітньо-професійного складу працівників підприємства [5].

Система управління формуванням трудового потенціалу підприємств включає наступні компоненти:

- планування кількості й якісного складу ресурсів;
- добір кадрів;
- набір персоналу;
- визначення заробітної плати й різних пільг;
- профорієнтація й адаптація;
- навчання трудовим навичкам;
- оцінка трудової діяльності;
- підвищення на посаді, переведення або звільнення;
- підготовка керівних кадрів [3].

Характеризуючи підходи щодо обґрунтування доцільності формування трудового потенціалу підприємств, потрібно враховувати низку особливостей:

– по-перше, потрібно виходити з того, що ефективне формування та використання трудового потенціалу має визначатися на двох рівнях – локальному (на тому чи іншому підприємстві як ступінь задоволення соціальних потреб своїх працівників) і регіональному та загальнодержавному (як ступінь соціального захисту людей і однакове забезпечення соціальних потреб різних верств населення з боку місцевих органів та держави у цілому);

– по-друге, дуже важливим є визначення абсолютних масштабів і відносного рівня задоволення різноманітних соціальних потреб працівників того чи іншого підприємства за рахунок його власних ресурсів чи населення регіону, чи держави. Таких, як: збільшення розміру оплати праці понад установлений державою мінімальний рівень заробітної плати; законодавче підвищення розмірів допомоги з безробіття й інших соціальних виплат; оплати частини вартості чи надання безплатних путівок до лікувально-оздоровчих закладів; дотації закладам громадського харчування підприємства; надання безповоротної позики на придбання кооперативного житла та спорудження дачних будинків; будівництво й утримання власного житлового фонду, баз відпочинку, будинків культури, поліклінік, дитячих дошкільних закладів, спортивних споруд; забезпечення нормальних (нешкідливих для здоров'я), умов праці та належної охорони довкілля; навчання та підготовка кадрів за рахунок підприємства; створення підсобних сільськогосподарських підприємств тощо;

– по-третє, оцінюючи ефективність формування та використання трудового потенціалу, потрібно врахувати також низку соціально важливих заходів, постійно здійснюваних за рахунок місцевих і загальнодержавного бюджетів;

– по-четверте, конкретне визначення рівня формування трудового потенціалу має охоплювати кількісне вимірювання та оцінку ефекту й витрат по всій сукупності заходів, зміст і характер яких дозволяє це зробити, а також якісну характеристику та виявлення впливу на ефективність тих груп заходів, за якими кількісне вимірювання ефекту є неможливим [6].

Можна зробити висновок, що трудовий потенціал підприємства це безпосередня участь робітників у виробничих процесах з обов'язковим урахуванням їх психологічних та фізіологічних особливостей, рівня професійних знань, вмінь та трудового досвіду. На процес формування трудового потенціалу підприємства

мають вплив соціально-демографічні зміни чисельності працівників, статево вікова структура персоналу, освітньо-професійний склад працівників тощо.

Список літератури:

1. **Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини:** Підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2011. – 390 с.
2. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. / [М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась та ін.] – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
3. Конспект лекцій з дисципліни «Управління потенціалом підприємств» / [уклад. В. В. Тітяєв] – Х.: ХНАМГ, 2011. – 105 с.
4. Масловська Л.Ц. Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства / Л.Ц. Масловська, А.М. Пивовар // *Агросвіт*. – 2013. – № 2. – С. 11-16.
5. Сьомченко В. В. Особливості трудових ресурсів та формування ринку робочої сили на підприємствах харчової промисловості [Електронний ресурс] / В.В. Сьомченко. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/7_NMIV_2010/Economics/59864.doc.htm
6. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / [В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб] – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.