

УДК 351.863.1:338.14:65.011.5

Корольков В.В.¹, Гришньова В.О.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. ФЕУ-519 НУ «Запорізька політехніка»

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Складниками трудового потенціалу, які характеризують його на рівні окремого виду економічної діяльності та на рівні підприємства,

є такі взаємопов'язані поняття, як «кадри» і «персонал», оскільки «персонал» – це весь особовий склад підприємства, організації чи установи, включаючи найманих працівників, працюючих акціонерів і власників, тобто зайнятих суспільно корисною діяльністю, а «кадри» – це основа (штатна) частина зайнятих. При цьому кожен елемент персоналу є носієм індивідуального трудового потенціалу.

Трудовий потенціал підприємства формується з внутрішніх якостей, можливостей найманих працівників та засобів реалізації цих можливостей. При цьому до внутрішніх можливостей працівника належать здоров'я, працездатність, рівень професіоналізму та кваліфікації, а до засобів реалізації цих можливостей – умови праці та побуту, рівень оплати праці, системи мотивації та стимулювання праці, технічне оснащення робочих місць тощо. Ефективність реалізації трудового потенціалу як кожного працівника, так і трудового колективу залежить від умов, у яких здійснюється трудова діяльність [1].

Трудовий потенціал підприємства у загальному розумінні характеризує можливості працівника трудового колективу, спрямовані на досягнення певної мети. При цьому необхідно враховувати, що трудові колективи володіють різними потенціалами в залежності від територіального розташування підприємства, галузевої приналежності, розмірів виробництва, статевовікової структури та іншого. Крім того, кожне підприємство має свої особливості формування колективу, трудові традиції, взаємовідносини між робітниками.

Трудовий потенціал підприємства являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в ефективній організації праці та розвитку персоналу [2].

Структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Метою розвитку трудового потенціалу працівників є забезпечення організації працівниками, які володіють відповідними якісними характеристиками та відповідають її цілям та стратегії розвитку. Щодо завдань, важливим є виявлення і підтримка здатних до навчання працівників; поширення знань і передового досвіду як системи безперервного навчання персоналу; активізація потенційних можливостей співробітників; зміцнення духу творчості та змагання; робота зі створення резерву керівників; створення системи службово-кваліфікаційного розвитку і планування трудової кар'єри [3].

Розвиток трудового потенціалу як динамічна категорія має мету позитивних кількісно-якісних зрушень у власній структурі, а також

прогресивний поступ у залученні працездатного населення до суспільно-корисної праці, досягнення зростання його якісних характеристик та загальної продуктивності.

Розвиток трудового потенціалу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства, є вирішальним важелем науково-технічного процесу. Тому у державах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо здійснення неперервного розвитку персоналу своїх підприємств. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями управління персоналом

Завданням розвитку трудового потенціалу підприємства є:

- здійснення професійної підготовки робітників, створення сприятливих умов для ефективної роботи персоналу шляхом запровадження гнучкої системи безперервної післядипломної освіти працівників;

- організація виробничої адаптації персоналу, його професійно-кваліфікаційного просування для реалізації цілей стратегічного управління;

- забезпечення більш повного використання здібностей, інтересів і нахилів працівника, його освітнього та професійного потенціал для впровадження у практику нововведень, високих технологій з метою підвищення гнучкості підприємства, його конкурентоспроможності на ринку;

- проведення оцінювання персоналу, застосування результатів [4].

Оцінювання під час здійснення виробничої адаптації, атестації працівників, забезпечення взаємозв'язку атестації зі стратегією управління конкурентоспроможністю персоналу організації; - формування позитивного ставлення персоналу до організації, її керівництва внаслідок цілеспрямованого планування трудової кар'єри працівників, ефективного матеріального і нематеріального стимулювання їх розвитку підвищення престижу та привабливості організації серед молоді й інших груп населення [5].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Гончар О.І. Методи управління трудовим потенціалом сучасного підприємства. регіону [Електронний ресурс] / О.І. Гончар, Т.В. Руденко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2021. – № 3(3). – С. 91–94. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchmu_ekon_2021_3\(3\)_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchmu_ekon_2021_3(3)_20). (дата звернення: 25.03.2023)

2. Зубрицька Я.О. Оцінка системи управління трудовим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького

національного університету. Економічні науки. – 2021. – № 1. – С. 172–182. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2015_1_23. (дата звернення: 25.03.2023)

3. Ткаченко А.М. Інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання – основа формування антикризового менеджменту / А.М. Ткаченко, С.А. Силенко С.А. // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: збірник наукових праць: у 2-х вип. ПДТУ Маріуполь. – 2020. – Вип. 1, Т. 1. – С. 53–59.

4. Харун О.А. Функції управління трудовим потенціалом промислового підприємства / О.А. Харун // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: економічні науки. – 2020. – Вип. 19. – С. 102–105.

5. Харун О.А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств / О.А. Харун // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2019. – Вип. 10 (2). – С. 121–125.

6. Череп А.В.. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник ЗНУ: збірник наукових праць: Економічні науки. – 2020. – № 4 (8). – С. 90–95.