

Чернушкіна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
Фартушний Р.Р.
здобувач вищої освіти
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА, ЙОГО ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ

Актуальність вивчення проблеми управління трудовим потенціалом зумовлена об'єктивними і суб'єктивними причинами, пов'язаними з тим, що в сучасних умовах роль людини у виробництві істотно змінюється що, своєю чергою, зумовлено такими чинниками: зміни у змісті праці, які обумовлюються впровадженням інновацій, підвищення значущості самоконтролю та самодисципліни, зростання освітнього та культурного рівня працівника, зміна пріоритетів у системі цінностей персоналу. Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Вкладення в людські ресурси стають довготерміновим фактором конкурентоспроможності підприємства.

Проблеми, що стосуються розвитку, відтворення та ефективного використання трудового потенціалу, розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: С.Ф. Покропивний, Т.О. Примаєв, П.С. Шваб, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Є.П. Качан, А.М. Колот, Л. Едвінсон, М. Мелоун, К. Свейбі, Т. Стюарт. Проте, потребують подальших розробок дослідження трудового потенціалу як інструменту підвищення конкурентоспроможності підприємства, а також оцінка та засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Персонал є однією із рушійних сил, що сприяють розвитку, процвітанню та підтриманню 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 є інтегральною оцінкою 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 інше [1].

Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємства – часові, натуральні, вартісні та умовні.

Часові одиниці виміру базуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Часова оцінка трудового потенціалу працівника може свідчити, скільки часу йому потрібно на виконання звичайних професійних обов'язків (функцій) та вирішення екстраординарних завдань у рамках конкретної організації, виходячи з наявних умов. Натуральні одиниці виміру (кількість виробів, обсяг виконаних робіт, чисельність обслужених клієнтів тощо) визначають трудовий потенціал на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства (організації), але разом з цим передбачає врахування спектра обмежень. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо.

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 [2].

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 освідченості, 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 [3].

В сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоспроможності продукції та економіки визначається безліччю чинників, з-поміж яких важливе місце посідає трудовий потенціал (як сукупність перелічених переваг). Тому працедавці повинні задуматись про підвищення ефективності виробництва. Підвищення ефективності виробництва може бути досягнуто внаслідок підвищення рівня складових частин потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу. Для наявності трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційний рівень яких відповідає сучасним вимогам, потрібна умова випуску конкурентоспроможної продукції а також надання якісних послуг. Значну увагу підприємці повинні спрямувати на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

Література:

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. 5-те вид., оновлене. Київ: Знання, 2011. 390 с.
2. Тітяєв В. В. Управління потенціалом підприємств. Харків : ХНАМГ, 2019. 105 с.
3. Масловська Л.Ц., Пивовар А.М. Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. *Агросвіт*. 2018. № 2. С. 11- 16.