

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розкрито значення трудового потенціалу для підприємства. Обґрунтовано передумови та виділено основні групи його використання. Визначено напрями оптимізації трудового потенціалу за критерієм ефективності результатів.

Аннотация. Раскрыто значение трудового потенциала на предприятии. Обоснованы предпосылки и выделены основные группы его использования. Определены направления оптимизации трудового потенциала по критерию эффективности результатов.

Annotation. The article deals with the employment potential value for a company. The background and the main groups using it have been described. Ways for the employment potential optimization based on the performance criterion have been identified.

Ключові слова: трудовий потенціал, персонал, підприємство, працівник.

На сьогоднішній день трудовий потенціал є один із основних факторів продуктивної роботи підприємства. Він є визначальним у підвищенні ефективності господарювання підприємства та одержання конкурентної переваги на ринку товарів та послуг. Тому для ефективної діяльності ПАТ "Харківський машинобудівний завод "Червоний Жовтень" має приділяти увагу розвитку та формуванню трудового потенціалу [1].

Трудовий потенціал підприємства – це система якостей конкретного трудового колективу, пов'язана з обов'язковим взаємодоповненням, взаємозалежністю і взаємодією його членів [2].

Підприємство має бути зацікавленим у підвищенні кваліфікації персоналу, мотивації і соціальному партнерстві. Адже між досягненням ефективності системи управління персоналом та розвитком трудового потенціалу існує позитивний зворотний зв'язок. Трудовий потенціал підприємства залежить від економічного зростання підприємства, оскільки можливості інвестицій у людський капітал в успішного підприємства більші. Підтримання конкурентоспроможності потребує кваліфікованих кадрів, тому зростання трудового потенціалу буде сприяти успішній діяльності підприємства в цілому. Динаміка цього показника дасть змогу порівнювати його значення на рівні всього підприємства зі значенням функціональних підрозділів, отримувати індивідуальні індекси. Соціальна ефективність може визначатися як приріст індексу трудового потенціалу до витрат на його досягнення [3].

Слід виділити 3 групи умов, що обумовлюють ефективність використання трудового потенціалу:

рівень розвитку продуктивних сил (матеріально-технічні умови). Ця група умов характеризує технічну структуру виробництва, що відображає ступінь озброєності працівників засобами виробництва і є одним із найважливіших показників рівня розвитку продуктивних сил суспільства (це виражається через показники фондоозброєності, енергооснащеності);

система виробничих відносин (суспільно-економічні умови). Ця група умов характеризується соціальним ладом і сукупністю виробничих відносин. Ринкові відносини сприяють формуванню об'єктивних, якісно нових умов ефективного використання трудового потенціалу. Серед них необхідно виділити різноманіття форм власності. Це викликає суперечності в умовах усупільнення праці. Зміна форм власності створює умови для виникнення великої мережі малих підприємств, їх об'єднання і банкрутства, що в остаточному підсумку визначає особливості трудових відносин у кооперативному і приватному підприємствах, у їх працезабезпеченні та працевикористанні;

природні. Ця група умов впливає на формування, розподіл і використання трудового потенціалу. До них належать: природно-кліматичні, історичні, демографічні умови, традиції та звичаї населення [4].

Оптимізація трудового потенціалу за критерієм ефективності результатів може здійснюватися в таких напрямках. По-перше, через підвищення рівня трудового потенціалу конкретного працівника і на цій основі збільшення синергетичного ефекту. По-друге, за рахунок удосконалення всіх стадій відтворення трудового потенціалу всіх рівнів, тому що цього вимагає нова соціально-економічна ситуація, що склалася в Україні. Слід зауважити, що оптимальність як характеристика трудового потенціалу полягає в одночасному розвитку всіх елементів трудового потенціалу. Якщо розвиток якої-небудь однієї якості трудового потенціалу не супроводжується відповідним розвитком іншої, то такий процес не оптимальний, тобто оптимальність полягає в динамічному кількісно-якісному узгодженні всіх елементів трудового потенціалу з потребами виконуваної роботи.

Наук. керівн. Гриньова В. М.

Література: 1. Рудий В. І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства / В. І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 9. – С. 239. 2. Щекін Г. В. Теорія та практика управління персоналом / Г. В. Щекін. – К. : Просвіта 2004. – 296 с. 3. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навч. літератури, 2005. – 352 с. 4. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К., 2003. – 224 с. 5. Мороз О. Т. Методологічні основи формування

системи управління трудовою діяльністю в умовах ринкової орієнтації економіки / О. Т. Мороз // Україна в XXI ст. : Концепції та моделі економічного розвитку. – Львів, 2000. – С. 52.