

# АКТИВІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ВИЗНАЧНИЙ ЧИННИК ДЛЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Єрмоленко О.А.

викладач кафедри управління персоналом

Єрмоленко О.О.

викладач кафедри правового регулювання економіки

Харківський національний економічний університет

У сучасних умовах чи не найголовнішим фактором успіху будь-якого підприємства стає його конкурентоспроможність, здатність переборювати негативні зміни зовнішнього середовища та випереджати потенційних конкурентів у їх намірах. Кожне підприємство прагне захопити лідерство у цій боротьбі наявними засобами та забезпечити цим собі конкурентну перевагу.

На практиці можна виділити такі конкурентні переваги як ресурсні, технологічні, інноваційні [1]. Конкурентоспроможність підприємств визначається багатьма факторами (техніко-технологічні, економічні, організаційні, соціально-психологічні та інші), серед яких значне місце займає трудовий потенціал. Він має важливе значення не тільки на рівні суб'єктів господарювання (підприємств), а й на регіональному та національному рівнях, тобто є визначним для розвитку економіки на всіх рівнях господарювання.

Досягнення гармонічного розвитку підприємства, можливе лише при умові постійного безперервного розвитку його трудового потенціалу. Цього можна досягти шляхом активізації. Так, згідно зі словником “активізація” – це підсилення діяльності, активності; перехід до більш рішучих дій [2].

Питанням розвитку та активізації трудового потенціалу підприємства в економічно розвинених країнах, а останнім часом і в Україні, присвячено багато публікацій. Основні підходи висвітлено у працях таких вчених як І. Соболевої, Ю. Одегова, М. Кім, Л. Шаульської, А. Гольдфарб, В. Гриньової, Є. Кузькіна, С. Пучкової, В. Савченко, С. Самійленка та інших.

Рішенням цієї проблеми займалися й на загальнодержавному рівні. Так у 1999 році Президент України видав Указ “Про Основні напрями розвитку

трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року” та у 2004 році Федерація роботодавців України та Українська федерація громадських організацій сприяння охороні здоров’я громадянського суспільства створили проект Концепції національної комплексної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2004 – 2015 роки”.

На рівні підприємства найбільш дієвим засобом активізації діяльності трудового потенціалу є пошук більш ефективних методів мотивації працівників підприємства.

Цей пошук слід здійснювати у декількох напрямках. Так, тільки підвищенням заробітної плати усіх проблем на підприємстві вирішити неможливо. Звернімося до японських методик – коли працівник ототожнює себе з організацією, у якій працює. В українській практиці на деяких підприємствах працівникам “дозволяють” брати участь у внесенні корисних пропозицій та прийнятті важливих рішень. На підприємствах існує ще проблема великої плинності кадрів через вивільнення робітників та скорочення штатів. Цю проблему можна вирішити пропонуючи перспективним робітникам підвищувати кваліфікацію або отримувати суміжну професію без відриву від виробництва та за кошти підприємства.

#### Література.

1. Азоев Г.Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г.Л. Азоев, А.Л. Челенков. – М.: ОАО «типография «Новости», 2000. – 256 с.
2. Толковый словарь русского языка / Сост.: С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – 4-е изд. – М.: Азбуковник, 1998. – 944 с.