

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

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розкрито важливість трудового потенціалу для підприємства. Визначено сутність потенціалу та підходи до його оцінювання. Обґрунтовано роль людини як стратегічного ресурсу підприємства.

Аннотация. Раскрыта важность трудового потенциала на предприятии. Определена сущность потенциала и подходы к его оцениванию. Обоснована роль человека как стратегического ресурса предприятия.

Annotation. The article deals with the importance of the employment potential for a company. The essence of the potential and approaches to its assessment have been determined. The role of man as a strategic resource of a company has been substantiated.

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

Виникненню поняття "трудоий потенціал" пов'язано з посиленням ролі людського чинника в діяльності підприємства. Це поняття економісти і соціологи використовують сьогодні для характеристики терміна "людський чинник" в об'ємному вираженні як у масштабах всього суспільства, так і в рамках окремих виробничих колективів. У загальному вигляді "трудоий потенціал" є використанням людського чинника підприємства у вигляді безперервного, динамічного процесу, що характеризує приховані і явні можливості його персоналу. Поняття трудового потенціалу базується на визначенні найбільш важливих понять кадрового менеджменту підприємства, до яких відносяться "кадри", "персонал", "трудоий потенціал", "людські ресурси". При цьому відсутність однозначної змістовної інтерпретації терміна "трудоий потенціал" викликає труднощі у ході визначення шляхів його формування та потребує уточнення понятійно-термінологічного апарату. Поняття "трудоий потенціал" почало утверджуватися у 80-ті роки ХХ століття. Саме об'єктивні зміни у сфері виробництва диктували потребу конкретизувати поняття, які розкривають роль праці в економічному зростанні [1]. Йдеться про необхідність "визначення місця людини в системі виробництва і творення взагалі з усіма його фазами, регіональними, національними та іншими особливостями" [1]. Слід зазначити, що в деяких наукових працях спостерігається спрощене розуміння, недостатньо глибоке наповнення поняття "трудоий потенціал". Ряд авторів об'єднують кількісні та якісні параметри трудового кадрового потенціалу у власних визначеннях. Це стосується таких трактувань трудового потенціалу, як інтегральної оцінки і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [2], надзвичайно важливого інтегрального показника рівня розвитку і можливостей діяльності головної продуктивної сили суспільства [3], а також як складної категорії, яка характеризує

міру і якість сукупної здатності до праці, якими визначаються потенційні можливості працездатного населення за участю в суспільно-корисній діяльності при даному розвитку продуктивних сил і ступені зрілості суспільних, насамперед економічних відносин; людських можливостей, ресурсів праці, найповнішої і всебічної характеристики працездатного населення як продуктивної сили [4]. У даний час існує три підходи до визначення поняття "потенціал". Прихильники першого підходу вважають, що потенціал – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних із функціонуванням виробництва і прискоренням науково-технічного прогресу (НТП).

Проблему управління персоналом аналізують із погляду постулатів "людина як ресурс". Таким чином, людина розглядається як ресурс виробничої системи і найважливіший елемент процесу виробництва й управління. Згідно з цією концепцією, персонал є одним з найважливіших ресурсів підприємства, який за своєю природою потребує управління, яке включає, як необхідний чинник, забезпечення соціального, професійного й структурного розвитку персоналу. Таким чином, відбувається істотна зміна загальної парадигми управління підприємствами. Персонал стає важливим стратегічним ресурсом підприємства, а його формування й використання – найважливішим чинником досягнення конкурентних переваг. Прихильники другого підходу визначають потенціал як систему матеріальних і трудових чинників (умов, що становлять), що забезпечують досягнення цілей виробництва. Третій підхід розглядає потенціал як здатність комплексу трудових ресурсів вирішувати поставлені перед ним завдання, тобто потенціал – це є цілісний вираз сукупної можливості колективу для виконання яких-небудь завдань. Визначення сутності потенціалу зумовлює підхід до його оцінювання, вимірювання й управління. Дійсно, коли потенціал розглядається як сукупність ресурсів, його оцінка полягає у встановленні якісних і кількісних характеристик значень окремих видів ресурсів, причому їх взаємний вплив не враховується і не вимірюється. Коли йдеться про систему ресурсів, то характеристики її окремих складових повинні доповнюватися показниками, що описують систему в цілому.

Таким чином, можна зробити висновок, що конкурентоспроможність підприємств і економіки визначається безліччю чинників, з-поміж яких важливе місце посідає трудоий потенціал. Тому працедавці повинні замислитись

відповідає сучасним вимогам, – потрібна умова випуску конкурентоспроможної продукції (надання якісних послуг). На сьогодні професійна діяльність не зводиться до вирішення лише виробничо-технічних завдань, вона все більше зв'язана

з активною участю в реалізації соціальних, економічних, комерційних, правових і управлінських завдань. З огляду на це, стратегічним завданням кадрової політики підприємства можна назвати підготовку конкурентоспроможного працівника, який зацікавлений в якості продукту, економії ресурсу, зниженні собівартості. Трудовий потенціал як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. Крім того, лише трудовий потенціал, виступаючи самостійним ресурсом з одного боку, є носієм іншого ресурсу – підприємницького хисту (інтелектуальних здібностей).

Наук. керівн. Гриньова В. М.

Література: 1. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика / [за ред. М. І. Долішнього, С. М. Злупка]. – К. : Наукова думка, 1994. – Ч. 1. – 261 с. 2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2000. – 313с. 3. Бектуров С. У. Вопросы методологии исследования трудового потенциала общества / С. У. Бектуров // Исследование трудового потенциала : сб. науч. тр. – М. : ИЭ АН СССР, 1997. – С. 23–30. 4. Теория управления / [под. ред. О. В. Козловой]. – М. : Экономика, 1985. – 315 с.