

# УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Литвиненко М.

*Національний університет харчових технологій*

На даний час трудовий потенціал є вирішальним чинником в ефективності господарювання і конкурентної переваги на ринку для підприємства. Як чинник виробництва праця містить в собі величезні потенційні можливості по створенню суспільно необхідних благ, саме тому способи підвищення використання людських здібностей набувають особливої значущості. Розвиток трудового потенціалу, як вирішальна передумова соціально-економічної стабілізації, стає основою забезпечення продуктивності як підприємства так і національної економіки.

Велику увагу у розробленні різних аспектів підвищення ефективності управління трудовим потенціалом приділяли М. Армстронг, Д. Богиня, Е. Воронкова, В. Гриньова, І. Джаїн, М. Долішний, М. Дороніна, Р. Колосова, Ю. Одегов, В. Онікієнко, А. Панкратов, В. Пономаренко, О. Ястремська та ін.

Вивчення та аналіз основних теоретичних положень управління трудовим потенціалом підприємства. Дослідження та аналіз причин, які стримують розвиток трудового потенціалу підприємства та пропонування заходів вдосконалення управління трудовим потенціалом.

Трудовий потенціал являє собою сукупність характеристик людини, які формуються в результаті матеріальних і духовних вкладень (здоров'я, інтелект, творчі здібності, освіта, професіоналізм, моральність, активність, організованість тощо). Трудовий потенціал є здатним до розвитку, перетворює людину у найважливіший ресурс виробництва: продуктивність праці, мотивація та інноваційний потенціал лю-

дини визначають успіх стратегії, спрямованої на інтенсифікацію виробництва, конкурентоспроможність тощо. Трудовий потенціал підприємства — це сукупні можливості працівників підприємства, які активно чи пасивно беруть участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів. На стан трудового потенціалу підприємства впливають як внутрішні фактори так і зовнішні. До внутрішніх компонентів можна віднести: статеві вікові групи, стаж і досвід роботи, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральність і уміння працювати в колективі, мотивація праці, система оплати праці. До зовнішніх: попит і пропозиція на ринку праці, попит на конкретні спеціальності, політико — економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної платні, демографічний потенціал держави, тощо. Однією з основних причин, які стримують розвиток трудового потенціалу в Україні, є демографічна криза. Відбувається звуження демографічної бази відтворення трудового потенціалу через низький рівень народжуваності, високий рівень смертності, трудову еміграцію працездатного населення, скорочення тривалості життя, погіршення вікової структури, що приводить до щорічного зниження рівня трудового потенціалу та скорочення трудових ресурсів. Низький рівень заробітної плати для представників робочих професій, можливість отримувати великі доходи без належних трудових зусиль для окремих категорій населення, необґрунтована диференціація в рівні заробітної плати та недопустимий і нічим не мотивований багатократний розрив в доходах між окремими верствами населення, криміналізація суспільства, привели до знецінення якісної та добросовісної праці. На якість трудового потенціалу впливає багато факторів. Але, щоб її підвищити, потрібно визначити не тільки ці фактори, але й те, як на які параметри якості вони впливають, чітко окреслити структурні елементи трудового потенціалу, виявити резерви підвищення його якості. Підприємство має проводити певні заходи щодо ефективного використання трудового потенціалу, а саме: формування ефективної диференційованої системи матеріального і морального стимулювання працівників; гарантування визначеного рівня заробітної плати, соціальних пільг, стабільності робочого місця працівнику за умови виконання ним поставлених виробничих задач і відповідності рівня його кваліфікації і професіоналізму вимогам виробництва; забезпечення продуктивної зайнятості, раціоналізація процесів праці і виробництва для зниження витрат праці; оптимізація кількості і якості трудового потенціалу відповідно до потреб виробництва; соціальна підтримка персоналу через систему соціальної допомоги.

Трудовий потенціал є джерелом забезпечення підприємств кадрами і має кількісну і якісну характеристики. Кількісна сторона трудового потенціалу визначається чисельністю працездатного населення, статеві віковою структурою, числом безробітних. Основними компонентами якісного складу трудового потенціалу є психофізіологічна, соціально-мотиваційна, освітньо-професійна, інтелектуальна, духовно-енергетична складова. Раціональне використання трудового потенціалу відіграє важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня життя населення. Тому від того, наскільки раціонально він сформований, багато в чому залежить економічний потенціал кожного виду економічної діяльності, темпи його розвитку, зростання соціального і культурного рівня життя найманих працівників та роботодавців, становлення повноцінних відносин соціального партнерства.

## **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / Н.С. Краснокутська. — К.: Центр навч. літератури, 2005. — 352 с.
2. Мороз О.Т. Методологічні основи формування системи управління трудовою діяльністю в умовах ринкової орієнтації економіки// Україна в ХХІ ст.: Концепції та моделі економічного розвитку. — Львів, 2000. — С. 49-52.

**Науковий керівник: Чигиринець О.А.**