

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Досліджено визначення трудового потенціалу, його формування та розвитку. Розглянуто сутність категорій "трудова потенція", "потенція людини", "трудова потенція підприємства". Проведено порівняльний аналіз підходів до визначення трудового потенціалу підприємства та його основних характеристик.

Аннотация. Исследовано определение трудового потенциала, его формирование и развитие. Рассмотрена сущность категорий "трудова потенція", "потенція человека", "трудова потенція предприятия". Проведен сравнительный анализ подходов к определению трудового потенциала предприятия и его основных характеристик.

Annotation. This article contains theoretical research of definition of labour potential, its formation and development. The article deals with the essence of the categories "labour potential," "human potential", "labour potential of the enterprise". The comparative analysis of the approaches to the definition of labour potential of the enterprise and its main characteristics is carried out.

Ключові слова: потенція, трудова потенція, трудова потенція підприємства, трудові фактори, напрями розвитку, персонал.

З розвитком економіки роль підприємництва посилюється, а провідними суб'єктами господарювання стають підприємства, компанії та організації. Необхідно зазначити, що в науковій галузі немає однозначного визначення сутності підприємництва, оскільки представники різних галузей знань по-різному трактують зміст цього терміна.

Підприємництво – це ризикова справа, добровільно здійснювана громадянами на свій страх, ризик і під свою відповідальність; це і сукупність відносин, пов'язаних з організацією підприємствами своєї справи, з виробництвом своїх товарів і одержанням бажаного результату у вигляді прибутку [1].

В умовах ринкової економіки першочерговими завданнями для підприємства є підвищення конкурентоспроможності продукції та збільшення прибутку за рахунок підвищення ефективності використання всіх видів ресурсів. Основним фактором підвищення ефективності діяльності підприємства стає персонал підприємства.

Мета роботи полягає у вивченні сучасних тенденцій формування та розвитку трудового потенціалу підприємства.

Праці з дослідження трудового потенціалу представлені роботами Васильченко В. С., Гриненко А. М., Гришкова О. А. [2], а також Лукичева Л. І., Анісікіна Ю. П. [3].

Потенція людини – це сукупність її природних даних, освіти, виховання і життєвого досвіду, а стосовно підприємства трудова потенція – це гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду [3].

Працівник сучасного підприємства повинен володіти стратегічним мисленням, підприємливістю, широкою ерудицією, високою культурою, здатністю адаптуватися до швидкозмінних умов зовнішнього середовища, а головне – вмінням і бажанням якнайповніше реалізувати свій трудовий потенціял, прагненням до його постійного розвитку.

У зв'язку із цим проблема оновлення набутих знань і навичок постає на цей момент особливо гостро. Повнота та ефективність використання трудового потенціалу стають пріоритетом на всіх рівнях: підприємства, регіону, держави.

Незважаючи на досить велику кількість досліджень із питань формування та розвитку трудового потенціалу в умовах соціально орієнтованої економіки, залишається багато невирішених проблем у цій галузі: не вироблений єдиний підхід до визначення його сутності як соціально-економічної категорії і його структурних компонентів, відсутня єдина методика оцінювання трудового потенціалу як окремого працівника, так і всього персоналу; недостатньо висвітлено питання формування трудового потенціалу на рівні підприємства, шляхи його розвитку та подальшого збагачення, формування трудового потенціалу якісно вищого рівня.

У процесі дослідження соціально-економічної категорії "трудова потенція" вітчизняними та зарубіжними вченими висловлювалися різні точки зору на визначення її сутності. Як правило, сучасні автори розглядають цю категорію тільки в еволюційному аспекті. У статті запропонована систематизація підходів за ознакою економічного змісту категорії "трудова потенція". У розвитку

увялені про трудовий потенціял можна виділити чотири основні напрями. Прихильники першого підходу визначають трудовий потенціял як ресурсну категорію, тобто вважають, що потенціял – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних видів ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних із функціонуванням виробництва [4].

здатності колективу до виконання будь-яких завдань. Цій підхід враховує прихований, потенційний характер його складових.

Представники третього напрямку розглядають трудовий потенціал як потенціал самої праці, її можливий результат. Відповідно до цього трудовий потенціал визначається станом і динамікою чинників виробництва в даних соціально-економічних умовах, а також ступенем їх збалансованості.

Цей підхід не дає сутнісної характеристики трудового потенціалу і уявлень про його величину, а може характеризувати тільки процес реалізації трудового потенціалу з точки зору ступеня та ефективності використання.

Прихильники четвертого напрямку характеризують потенціал як систему матеріальних і трудових факторів, що забезпечують досягнення цілей виробництва.

Більш об'єктивною є позиція Цимбаленка Н. В., який, проаналізувавши визначення поняття "трудоий потенціал" провідними вченими в межах різних наукових підходів, дійшов висновку, що дефініції різних авторів важко звести до єдиного тлумачення навіть у межах подібних підходів [5].

Таким чином, пояснити різноманіття та різну спрямованість визначень категорії "трудоий потенціал" лише наявністю в науці різних підходів чи різних шкіл (московської, київської, львівської, харківської) неможливо.

Для більш повного вивчення сутності трудового потенціалу, створення умов для його дослідження трудовий потенціал необхідно розглядати комплексно, з позиції визначення його як ресурсу, специфічного фактора виробництва, з точки зору процесу і результату праці. Такий підхід дає можливість всебічно вивчити трудовий потенціал, оцінити здатність і підготовленість персоналу до участі в трудовому процесі для досягнення максимально можливого результату трудової діяльності, виявити резерви підвищення ефективності використання.

Наук. керівн. Матвієнко-Біляєва Г. Л.

Література: 1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу / Савченко В. А. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с. 2. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посібн. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Гришкова. – К. : КНЕУ, 2005. – 400 с. 3. Лукичева Л. И. Управление персоналом / Л. И. Лукичева, Ю. П. Анискин. – М. : Омега-Л, 2008. – 96 с. 4. Архипова Н. И. Основы управления персоналом / Н. И. Архипова. – М. : Высшая школа, 2006. – 311 с. 5. Цимбаленко Н. В. Методичні положення оцінки трудового потенціалу підприємства / Н. В. Цимбаленко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 4. – С. 16–17.