

## **ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Сьогодні в Україні трудовий потенціал втрачає якісні та кількісні характеристики, також на ринку праці деформується попит та пропозиція робочої сили, знижується якість освіти та охорони здоров'я, відбувається депопуляція української нації.

Демографічна криза – одна з головних причин, які гальмують розвиток трудового потенціалу в нашій країні. Адже низький рівень народжуваності та високий рівень смертності, скорочення тривалості життя, погіршення вікової структури, трудова еміграція працездатного населення провокують звуження демографічної бази, відтворення трудового потенціалу, що приводить до щорічного скорочення трудових ресурсів та зниження рівня трудового потенціалу. Тому актуальним на теперішній час буде підвищення уваги до проблем зайнятості населення та праці. Мета дослідження – максимально дослідити фактори формування трудового потенціалу підприємства.

Сутність терміну трудовий «потенціал» економісти трактують по-різному. Деякі вчені трудовий потенціал пов'язують з робочою силою, людським потенціалом, інтелектуальним трудовим потенціалом, людським потенціалом, трудовим капіталом, кадровим потенціалом, ринковим потенціалом праці. В економічній літературі висвітлюють окремо сучасні та перспективні трудові можливості або ж якісні характеристики трудових ресурсів як джерело збільшення можливостей або ж увага концентрується на кількісних даних [1; 4; 5].

На нашу думку, термін «трудова потенціал підприємства» можна трактувати як наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства, кількісно і якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення. Як складову трудового потенціалу підприємства доцільно буде розглядати трудовий потенціал працівника, який у складі трудового колективу даватиме позитивний результат. Крім того потрібно враховувати особливості сфери діяльності підприємства під час визначення складових його трудового потенціалу.

Трудова потенціал і механізм його формування може розглядатися як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія. Він характеризується кількісними та якісними факторами.

До кількісних факторів належать чисельність працездатного населення, чисельність безробітних, структура зайнятості, статево-вікова структура, кількість робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням, рівень народжуваності [2]. До якісних факторів можна віднести загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень, рівень культури, моральна зрілість, трудова міграція, трудова активність, схильність носіїв праці до мобільності [2]. На розвиток і формування трудового потенціалу впливають: індивідуальні, суспільні і виробничі чинники. Розглянемо кожен із цих чинників, які впливають на розвиток трудового потенціалу суспільства.

До індивідуальних чинників відносять:

1. Професійні: рівень освіти, кваліфікація.
2. Фізіологічні: вік, стан здоров'я, особисті і моральні якості людини.

До суспільних чинників відносять:

1. Територіальні: природно-кліматичні умови, рівень безробіття, диференціація доходів, мобільність населення.
2. Соціально-економічні: обсяг виробництва, ВВП на душу населення, демографічна ситуація, прожитковий мінімум, рівень розвитку сфери освіти [4].

До виробничих чинників відносять:

1. Технічні та технологічні: складність праці, технологічна оснащеність робочого місця, рівень використання науково-технічних досягнень.
2. Структурно-організаційні: умови праці, режим праці, рівень використання виробничих сил і розвитку виробничих відносин.
3. Соціально-психологічні: правовий захист, моральний клімат у колективі, перспективи просування по службі, моральне та матеріальне стимулювання.

На формування і використання трудового потенціалу впливають безліч факторів, які можна об'єднати в наступні основні блоки: соціально-економічні; демографічні; політичні; правові; організаційні. Причинами зміни трудового потенціалу є такі фактори як природний приріст населення, рівень здоров'я та фізичного стану. До того ж фактори які впливають на стан трудового потенціалу поділяють на об'єктивні та суб'єктивні. До суб'єктивних факторів відносять соціально-економічний розвиток суспільства та непрофесійне управління трудовим потенціалом. Недоліки, які виникли під час системної перебудови суспільства та народного господарства, період переходу до ринкової економіки призвели до падіння виробництва, втрати наукового потенціалу та соціальних гарантій, зниження культурного рівня. Об'єктивні фактори включають в себе демографічну ситуацію, яка впливає на якісні та кількісні характеристики ресурсів праці, та природні умови, які викликають непродуктивну працю та незадовільно позначаються на використанні трудових ресурсів.

Надзвичайно важливими елементами трудового потенціалу є здоров'я, тривалість життя, можливість зберігати особисті та представницькі функції. Одним з методологічних підходів базових складових трудового потенціалу є здоров'я та довголіття, освіченість, можливість брати участь у суспільному житті, доступність ресурсів, потрібного для належного рівня життя.

Економічна суть трудового потенціалу суспільства полягає в тому що він створює матеріальні та духовні цінності, виступаючи у формі діючої робочої сили, а як потенційна робоча сила він здатний їх виробляти [4].

Отже, можна зробити висновок, що суспільство зацікавлене в максимальній питомій вазі трудового потенціалу, задіяного в суспільно корисній праці, адже це збільшує національний дохід країни і валовий внутрішній продукт, що в результаті дає можливість підвищити якість життя населення. Соціальна сутність трудового потенціалу суспільства полягає в тому що він дає можливість визначити своє місце в суспільно корисній праці як окремим особам, так і різним соціальним групам населення. Так населення має змогу самостверджуватися та забезпечувати собі законне джерело доходів. Трудовий потенціал, як складне структурне соціально-економічне утворення, складається з таких елементів як кадровий, професійний, кваліфікаційний та організаційний. Кадрова складова полягає у притаманності працівника високого рівня професійних знань, навичок та умінь, які обумовлюють її професійну компетентність. Професійна складова характеризується здатністю пристосовуватись до впливу науково-технічного прогресу, що є причиною появи нових професій, ускладнення та підвищення функціонального змісту трудових операцій. Кваліфікаційна складова сприяє якісним змінам у трудовому потенціалі за допомогою підвищення кваліфікації та навчання. Організаційна складова визначає ефективність функціонування трудового колективу та кожного працівника окремо. Вплив на цю складову здійснюється на рівні підприємства загалом за допомогою організації управління менеджерів всіх ланок. Такий поділ має неабсолютний характер, а умовний, він призначений для чіткішого визначення ступеня цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує складові трудового потенціалу підприємства.

На формування трудового потенціалу впливає населення країни в працездатному віці в його загальній чисельності. Сьогоднішні ринкові умови реалізації трудового потенціалу обумовлюють формування нового погляду на нього, як на один з ключових ресурсів економіки. Вивчаючи дані чинники, що впливають на трудовий потенціал можна визначити загальні тенденції формування ринку праці, розкрити характер впливу на умови відтворення населення, на пропозицію робочої сили на ринку праці, визначити структуру, масштаби безробіття і рівень зайнятості [4].

#### **Список літератури:**

1. Гавва В.Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання: Навч. посібник/ В.Н. Гавва, Е.А. Божко. – К.: ЦНЛ, 2004. – 224с.
2. Гадзевич О. І. Основи економічного аналізу і діагностика фінансово-господарської діяльності підприємств: Навчальний посібник / О. І. Гадзевич – К.: Кондор, 2012. – 180 с.
3. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: Навч. посібник / В. Г. Герасимчук. – К.: КНЕУ, 2000. – 360 с.
4. Добикіна О.К. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник / О.К. Добикіна, В.С. Рижиков, С.В. Касьянюк, М.Є. Кокотько, Т.Д. Костенко. – К.: ЦНЛ, 2007. – 208 с.
5. Должанський І.З. Конкурентоспроможність підприємства: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 382 с.