УДК: 331.005.95/.96

Поліщук І.І., магістр групи МОМ-24
Науковий керівник: к.е.н., доц. Світлишин І.І.
Державний університет «Житомирська політехніка»

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Протягом років ринкових реформ в економіці країни накопичено значний досвід ефективного використання трудового потенціалу. Проблема управління трудовим потенціалом тісно пов'язана з розвитком людського капіталу, раціональним використанням робочої сили та іншими аспектами вдосконалення соціально-економічних відносин у сфері управління персоналом на рівні підприємства та регіону. Трудовий потенціал людини, підприємства, країни та її регіонів являє собою відповідні трудові ресурси, що поєднують кількісні та якісні характеристики. З кількісного боку трудовий потенціал визначається чисельністю населення працездатного віку, а з якісного боку – статево-віковою структурою, рівнем освіти, професійними навичками та мобільністю.

В економічній науці останнім часом значно посилюється увага до досліджень у сфері економіки праці та трудового потенціалу підприємств. Для глибшого розуміння цієї теми важливо чітко визначити сутність економічних категорій «потенціал підприємства» та «трудовий потенціал». Перш за все, варто зазначити, що слово «потенціал» (англ. potential) перекладається як наявність можливостей (ресурсів, запасів тощо). В економічних дослідженнях потенціал розглядається з різних точок зору: як показник оцінки можливостей підприємства; як засіб досягнення поставлених цілей підприємства тощо. [1].

Потенціал підприємства можна розглядати як сукупність його можливостей і ресурсів, що дозволяють досягати поставлених цілей та розвиватися. Це важливий елемент, який сприяє досягненню стратегічних цілей у довгостроковій перспективі. Сутність потенціалу підприємства полягає у використанні наявних і потенційних ресурсів та можливостей для досягнення успіху і підвищення ефективності діяльності. Цей потенціал може бути використаний для покращення якості продукції або послуг, збільшення обсягів виробництва, виходу на нові ринки, впровадження інноваційних технологій тощо.

Сутність трудового потенціалу полягає в тому, що він визначає здатність підприємства забезпечувати достатню кількість робочих ресурсів для задоволення виробничих потреб і виконання завдань. Трудовий потенціал підприємства – це сукупність всіх робочих сил, які має підприємство, з відповідним рівнем кваліфікації та досвіду роботи. Основні складові трудового потенціалу включають здоров'я, рівень освіти, моральні якості, мотивацію, здатність до командної роботи, творчий потенціал, активність, організованість, професіоналізм та ефективне використання робочого часу.

Основна мета підприємства в управлінні трудовим потенціалом полягає у зосередженні зусиль на трьох ключових аспектах: формуванні, розвитку та реалізації потенціалу персоналу. На етапі формування трудового потенціалу підприємства закладаються основи для подальшого розкриття можливостей персоналу. Цей етап є вирішальним для життєвого циклу підприємства. Відхилення кількості працівників - як у напрямі дефіциту, так і надлишку - суттєво впливає на трудовий потенціал: недостатня чисельність кадрів обмежує використання виробничих можливостей, тоді як надмірна кількість призводить до нерівномірного завантаження. У процесі розвитку трудового потенціалу важливо дотримуватися принципу максимального використання індивідуальних можливостей працівників. Це досягається через: створення умов для всебічного розвитку їхнього особистого потенціалу; забезпечення сприятливих умов для ефективного спрямування зусиль на досягнення цілей компанії; постійне вдосконалення професійних навичок персоналу відповідно до стратегічних планів галузі.

Таким чином, формування, розвиток і реалізація трудового потенціалу є багатокомпонентною системою, на ефективність якої впливають різні виробничі фактори. Навіть якщо кожен з цих факторів розвинений на належному рівні, без якісного управління персоналом ефективність використання трудового потенціалу може залишатися низькою.

Ефективно сформований трудовий потенціал підприємства дозволяє йому виконувати поставлені цілі та завдання при його використанні. Раціональне використання трудового потенціалу є важливим фактором успішної діяльності підприємства. Щоб досягти максимальної продуктивності і ефективності, підприємство повинно належним чином використовувати свій трудовий потенціал. Ось деякі способи досягнення цього:

1.Оптимізація робочого часу та організації робочого процесу. Підприємство може ефективно використовувати робочий час працівників шляхом розробки графіків роботи, контролю за відвідуваністю та планування робочих годин. Це також може включати зменшення часу на неконструктивні заняття та підвищення ефективності робочих процесів.

2.Правильне планування робочих завдань. Працівники повинні мати чіткі та реалістичні завдання, що дозволить їм ефективно виконувати свою роботу і забезпечувати продуктивність підприємства.

3.Використання сучасних технологій та обладнання. Підприємство може застосовувати сучасні технології та обладнання, щоб зменшити фізичне та психологічне навантаження на працівників і підвищити їхню продуктивність.

4.Забезпечення комфортних умов праці. Підприємство повинно створювати комфортні умови для працівників, такі як зручні робочі місця, належне освітлення та вентиляція, безпека на робочих місцях тощо.

5.Використання мотиваційних систем і стимулюючих інструментів. Підприємство може застосовувати системи стимулювання для підвищення продуктивності та мотивації працівників. Це може включати премії за досягнення цілей, підвищення заробітної плати, бонусні програми, можливості кар'єрного зростання та інші мотиваційні заходи.

Рівень та якісні характеристики використання трудового потенціалу підприємства оцінюються за допомогою системи показників, серед яких основними є показники продуктивності та ефективності. Додатковим важливим елементом досліджуваної системи є розвиток трудового потенціалу. Це постійний процес, що включає вдосконалення кваліфікації, розвиток професійних навичок та знань, а також підвищення мотивації працівників. Розвиток трудового потенціалу є ключовою складовою успіху підприємства та його конкурентоспроможності.

Розвиток трудового потенціалу, як зазначається у роботі Марценюк Л.В., є «одним із чинників формування конкурентних переваг підприємства, він потребує виконання принципу безперервності розвитку трудового потенціалу кожного працівника, вимагає значного часу та різного роду ресурсів задля забезпечення виконання стратегічної мети функціонування підприємства» [2].

Для оцінки рівня трудового потенціалу підприємства можуть використовуватися різні показники, включаючи чисельність працівників, їх кваліфікацію, продуктивність праці, робочий досвід і відповідальність персоналу. Важливим також є обсяг робочих годин, що виконуються як окремими працівниками за день, так і всім колективом протягом загального робочого часу. Для забезпечення максимально ефективного використання трудового потенціалу необхідний постійний моніторинг цих показників і управління персоналом на основі отриманих даних.

Аналіз трудового потенціалу допомагає у плануванні роботи підприємства, визначенні потреби у робочій силі, розподілі завдань і оцінці загальної продуктивності. Для підвищення трудового потенціалу підприємство може застосовувати такі стратегії, як залучення нових кваліфікованих працівників, підвищення рівня навчання та кваліфікації персоналу, а також модернізація технологій і робочих процесів[5].

Розрізняють чотири основні підходи до оцінки трудового потенціалу: кількісний прямий, кількісний непрямий, якісний і інтегральний. За її дослідженням, методики оцінки трудового потенціалу класифікуються за показниками, за якими проводиться ця оцінка (кількісними абсолютними, кількісними відносними, якісними та сукупними інтегральними) [3].

Використання цих методів дозволяє створити комплексну систему оцінювання, що враховує не лише поточний рівень продуктивності та кваліфікації працівника, а й його потенціал для подальшого розвитку та кар'єрного зростання [5].

Отже, трудовий потенціал підприємства є ключовим елементом його стратегічного напрямку, оскільки ефективне управління трудовими ресурсами сприяє досягненню цілей підприємства. Вдале побудування управлінської культури може направити зусилля працівників на досягнення цілей підприємства, незважаючи на їхні індивідуальні цілі. Управління трудовим потенціалом визначає ефективність і конкурентоспроможність підприємства на ринку. Раціональне використання трудового потенціалу дозволяє підвищити ефективність господарської діяльності підприємства. Показники структури та забезпеченості трудовими ресурсами дозволяють оцінити частоту зміни персоналу, стабільність складу працівників, освітню структуру та рівень освіти, професійну кваліфікацію та її рівень. У сукупності це дає змогу оцінити достатність і якість забезпечення підприємства трудовими ресурсами. Формування стабільного стану трудових ресурсів є важливим чинником підвищення ефективності господарської діяльності підприємства. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів здійснюється на основі показника продуктивності праці, адже ефективність використання трудових ресурсів відображається у зміні продуктивності праці.

Список використаних джерел:

1.Ільїч А.М., Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудових відносин: підручник. Київ: Київський університет ім. Бориса Грінченка. 2020. 952 с.

2.Марценюк Л.В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства. Economic journal Odessa polytechnic university. 2020. №2(12). С. 102-107.

3.Корбут К.Є. Трудовий потенціал підприємства та фактори, що на нього впливають. Режим доступу: https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/215.pdf

4.Нусінова В. Я, Міщук Є. В. Аналіз і прийняття рішень для зміцнення економічної безпеки (у сферах обліку, оподаткування, маркетингу, фінансів, менеджменту трудових ресурсів та публічного управління на рівні підприємств, регіонів, держави) : монографія/ видавець Роман Козлов. Кривий Ріг,2023. 360 с.

5.Шаповал О. А. Кадрова політика та шляхи її покращення. Економіка і суспільство. 2017. № 9. С. 712-715.