

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Національний університет «Львівська політехніка»

Анотація: У статті розглянуто сутність таких понять, як трудовий потенціал підприємства і працівника, а також досліджено засади ефективного формування механізму управління трудовим потенціалом.

Ключові слова: потенціал; трудовий потенціал; ефективність; фактори впливу.

MANAGEMENT OF ENTERPRISE LABOR POTENTIAL

Abstract: The essence of the labor potential of the enterprise and the employee, as well as the principles of effective formation of the mechanism of labor potential management were been considered.

Keywords: potential; labor potential; efficiency; influencing factors.

В сучасному ринковому середовищі успішність та конкурентоспроможність підприємства залежить від його потенціалу. Потенціал підприємства являє собою наявність необхідних ресурсів та можливостей для здійснення господарської діяльності та поступовий ріст підприємства в майбутньому. Дане поняття охоплює всі напрями діяльності, та включає такі складові як виробничий потенціал, управлінський, трудовий, інноваційно-інвестиційний, соціально-економічний.

Загалом, можна сказати що розвиток трудового потенціалу є визначальним в ефективності господарювання підприємства, оскільки всі процеси так чи інакше залежать від забезпеченості необхідною кількістю та якістю трудових ресурсів. Що зумовлює необхідність формування ефективного механізму управління трудовим потенціалом.

Трудовий потенціал підприємства – це інтегральний показник наявних та потенційних якісних і кількісних характеристик всіх працівників підприємства, що можуть ефективно спрямовуватись на досягнення поставлених цілей підприємства за умов постійного розвитку його інтелектуальної компоненти та відповідного ресурсного забезпечення [1].

Насамперед варто приділити увагу способу формування трудового потенціалу, адже навіть за використання сучасних методів та підходів, наявності досконалої системи управління трудовими ресурсом, складно досягти бажаного результату, якщо з самого початку був нераціональний спосіб підбору. Формування трудового потенціалу підприємства являє собою процес реалізації заходів щодо забезпечення ринкових можливостей підприємства шляхом зміни його характеристик і властивостей до необхідного рівня відповідно до поставлених цілей [2]. Задля формування доцільно брати до уваги як якісні так і кількісні чинники. Кількісні чинники здебільшого пов'язані з демографічними процесами, включаючи чисельність працездатного населення, чисельність безробітних, структуру зайнятості, рівень народжуваності. Щодо якісних чинників то вони більш стосуються до кваліфікаційного рівня та особистісних якостей, сюди відноситься рівень освіти та професійної підготовки, здатність до мобільності та гнучкості, рівень культурної та моральної поведінки, а також психологічні та фізіологічні можливості.

Трудовий потенціал підприємства залежить від трудового потенціалу кожного працівника та кадрового забезпечення виконання стратегічних завдань. Відповідно, і механізми впливу мають бути спрямовані на формування постійної зацікавленості підприємств у розвитку трудового потенціалу кожного працівника, збереження кадрів та їх поповнення [3]. Для ефективного управління трудовим потенціалом варто розглянути та охарактеризувати фактори впливу. Загалом їх можна розділити на три групи, а саме: індивідуальні, виробничі, суспільні.

Індивідуальні фактори стосуються переважно кваліфікаційних, фізіологічних характеристик та soft skills. Кваліфікаційні включають в себе професійну підготовку, стаж роботи, розряд, науковий ступінь. Щодо фізіологічних, то надзвичайно важливими елементами трудового потенціалу є вік, стан здоров'я, витривалість, працездатність, також і певні моральні та особисті якості, такі як уважність, чесність, відповідальність та інші, що відповідають специфіці діяльності. Таке поняття як

«soft skills» втілюється відносно недавно, проте на нашу думку, цілком об'єктивно буде віднести його до цієї групи факторів, оскільки розвиток таких якостей як гнучкість, адаптивність, активне слухання, невербальні елементи комунікації, вміння вести перемовини суттєво впливає на ефективність та розвиток трудового потенціалу.

Виробничі фактори включають фактори пов'язані з технологією, організацією виробництва та безпосередньо з самим процесом виробництва. До них відносять умови праці, рівень складності, технологічну оснащеність, використання новітніх технологій та розробок. Вплив через даний фактор на трудовий потенціал, можна здійснювати через покращення умов праці, раціональну організацію робочих місць, оптимізацію організаційної структури. Також до виробничого фактору можна віднести соціальний аспект, що враховує матеріальне та нематеріальне мотивування, відносини в колективі, можливість подальшого розвитку та кар'єрного росту. В даному випадку управління трудовим потенціалом здійснюється через чітке формування та інформування щодо мети, цілей та очікуваних результатів діяльності, формування корпоративної культури, створення додаткових стимулів для працівників, особливо за новаторські та інноваційні ідеї, підтримка будь-якого виду ініціативи, надання можливості для перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, здійснення підприємством різного роду інвестицій в розвиток трудового потенціалу.

До суспільних чинників відносять територіальні (природно-кліматичні умови, рівень безробіття, диференціацію доходів, мобільність населення) та соціально-економічні (обсяг виробництва, ВВП на душу населення, демографічна ситуація, прожитковий мінімум, рівень розвитку сфери освіти) [4]. В зв'язку з специфікою дані чинники не залежать від підприємства і працівників. Тому для того щоб уникнути можливого негативного впливу на трудовий потенціал, підприємству необхідно проводити заходи щодо аналізу та прогнозування даних показників, а також виявлення та оцінки можливих ризиків викликаних непередбачуваними змінами.

Отже, трудовий потенціал є одним з головних ресурсів підприємства, він забезпечує ефективність діяльності та підтримку необхідного рівня конкурентоспроможності. Не існує єдиного алгоритму управління трудовим потенціалом, що буде ефективний для всіх. Оскільки більшість функцій управління можна реалізувати різними способами з різним рівнем витрат, підприємство самостійно визначає напрями відносно специфіки діяльності, потреб та очікуваних результатів. Загалом для ефективного управління трудовим потенціалом необхідно враховувати всі його складові, а також забезпечити відповідність та узгодженість розвитку трудового потенціалу з цілям та стратегією підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Акулов М.Г. Економіка праці та соціально-трудова відносина : [навч. посіб.] / М.Г. Акулов // Бібліотека українських підручників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/15840720/ekonomika/ekonomika_pratsi_i_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_akulov_mg.
2. Гавва В. Н. Потенціал підприємства : формування та оцінювання : [навч. посіб.]. / В. Н. Гавва, Е. А. Божко – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с.
3. Кибанов А.Я. Управление человеческими ресурсами / А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 185 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.

Пастернак Вікторія Михайлівна, студентка III курсу Національного університету «Львівська політехніка», Львів, e-mail: viktoria.pasternak.ek.2018@lpnu.ua

Pasternak Viktoria M., 3rd-year student of Lviv Polytechnic National University, Lviv, e-mail: viktoria.pasternak.ek.2018@lpnu.ua

Лесик Лілія Іванівна, кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки підприємства та інвестицій, Національний університет «Львівська політехніка», Львів, e-mail: liliiia.i.lesyk@lpnu.ua

Lesyk Lilia I., PhD in Economics, Associate Professor, Department of Business Economics and Investment, Lviv Polytechnic National University, Lviv, e-mail: liliiia.i.lesyk@lpnu.ua