

ТЕРЕХОВА Т.Н., ст. 3 курсу,
Наук. керів.: Мудра О.В., асист.
ДВНЗ «ДонНТУ» Автомобільно-дорожний інститут,
м. Горлівка

ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність оцінки трудового потенціалу підприємства та рівня його використання обумовлена тим, що в даний час трудовий потенціал є визначальним в ефективності господарювання і конкурентної переваги на ринку для підприємства. Аналіз способів управління трудовим потенціалом дає можливість на підприємстві істотно збільшити ефективність праці. На мікроекономічному рівні це приведе до підвищення результативності діяльності підприємства і забезпечення стійких позицій на ринку. На макроекономічному рівні, підвищення рівня використання трудового потенціалу вирішує ряд найважливіших проблем — ефективності національного господарства, стимулювання його розвитку та підвищення рівня зайнятості. Таким чином, дослідження проблеми ефективності використання трудового потенціалу підприємства має велике значення на сучасному етапі розвитку економічних стосунків.

Повною мірою соціально-економічні питання трудових ресурсів стали об'єктом вивчення в роботах представників класичної політекономії. За останні десятиліття інтерес до питань праці значно зріс. Велику увагу в розробці різних аспектів підвищення ефективності управління трудовим потенціалом приділяли Л.З. Виготський, Г.Є. Борисов, М.Г.Акулов, О.В. Карнілова, А.В. Данілюк, О.А. Грішнова та інші [2, 3, 4,].

Як чинник виробництва праця містить в собі величезні потенційні можливості щодо створення суспільно необхідних благ. Тому розгляд напрямків та способів підвищення використання людських здібностей набувають особливої актуальності.

Трудовий потенціал – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці [1].

Теоретики з питань управління трудовими ресурсами вважають, що тільки завдяки професіоналізму, компетентності, творчому підходу і інноваційному мисленню робітників підприємства зможуть підвищити прибуток, налагодити виробництво, виробляти конкурентоздатну продукцію.

Трудовий потенціал і механізм його формування характеризується кількісними і якісними факторами, тобто може розглядатись як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія (рис 1).

Структура трудового потенціалу організації являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних,

професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними [2]. Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал організації містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожен зі складових трудового потенціалу організації.

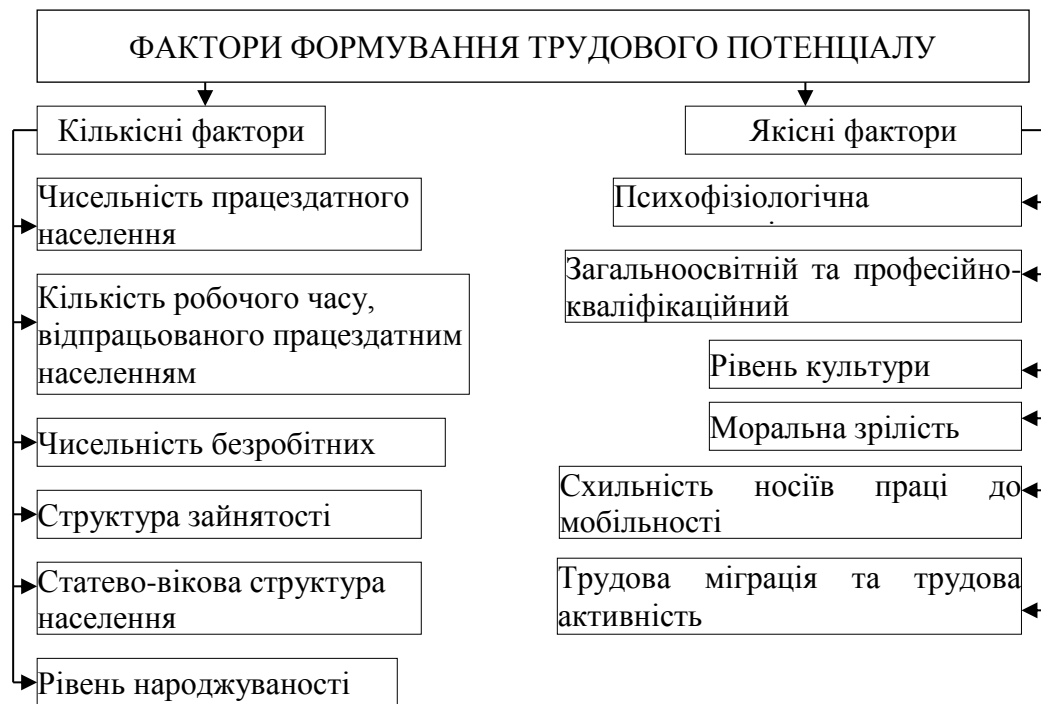


Рисунок 1. Фактори, що визначають формування трудового потенціалу

Трудовий потенціал працівника є величиною, яка безупинно змінюється. Відповідно ефективність використання трудового потенціалу залежить від якості та результатів його оцінювання, яке повинно здійснюватись регулярно та враховувати економічні оцінки здібностей окремої людини. Чим вища індивідуальна продуктивність праці працівника і триваліший період його діяльності, тим більший дохід приносить людина і тим більшою стає її цінність для підприємства [3].

Оцінку трудового потенціалу підприємства слід розділити на дві основні складові: оцінка трудового потенціалу технологічного персоналу та оцінка трудового потенціалу управлінського персоналу. Саме ці дві групи працівників відтворюють реальні господарські зв'язки, що виникають у процесі функціонування соціально-економічних систем [4].

Недосконалість науково-прикладних розробок у сфері оцінки трудового потенціалу підприємства не дає змоги визначити хоча б кілька альтернативних методик, які б створили основу для подальшого вирішення

цього складного, проблемного завдання [3].

Ефективність використання трудового потенціалу вимагає проведення оцінки його стану та ефективності роботи.

В процесі оцінювання стану та ефективності трудового потенціалу на підприємстві використовують такі показники як: середньооблікову чисельність; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт обороту по прийому; коефіцієнт обороту по вибуттю; коефіцієнт загального обороту; зміна робочих місць; продуктивність праці; трудомісткість товарів; приріст продуктивності праці за рахунок впливу економічної чисельності, та ін. [3]. Досить поширеною є практика використання коефіцієнтної методика оцінки трудового потенціалу підприємства.

Отже формування та ефективність використання трудового потенціалу має істотний вплив на діяльність підприємства і характеризується такими показниками як:

- 1) Показники професійної компетентності.
- 2) Показники творчої активності.
- 3) Показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт.
- 4) Показники трудової дисципліни.
- 5) Показники колективної роботи тощо.

Таким чином трудовий потенціал – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Він і механізм його формування характеризується кількісними і якісними факторами, тобто може розглядатись як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія. Оцінка трудового потенціалу підприємства має здійснюватися регулярно та з врахуванням економічних оцінок здібностей людини.

В умовах ринкової економіки в нашій країні дослідження формування та ефективності використання трудового потенціалу підприємства є дуже актуальним.

Бібліографічний список

1. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами / Г. Осовська, О. Крушельницька. – Кондор, 2008. – 224 с.
2. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.Т.– Київ: КНЕУ, 2008. – 316 с.
3. О.А. Грішнова. Економіка праці та соціально-трудова відносини / Олена Антонівна Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
4. Акулов М.Г. Економіка праці та соціально-трудова відносини / Михайло Григорович Акулов. – К.:ЦУЛ, 2012. – 328 с.