

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

С. С. СЛАВА, канд.екон.наук
В. ГОРБОКОНЬ, аспірант
С. О. СЛАВА, магістрант
*Ужгородський національний університет,
м. Ужгород, вул. Університетська, 14а
svitlanasl@ gmail.ru*

В сьогоденні умовах господарювання все більшої актуальності набуває питання управління трудовим потенціалом підприємства. Це пов'язане з тим, що трудовий потенціал підприємства є найбільш динамічною, а відтак і мінливою, його складовою. Тому у сучасних реаліях досягнення вищої ефективності в управлінні трудовими потенціалом вимагає більших зусиль.

Трудовий потенціал як економічна категорія - це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці.

В контексті підприємства трудовий потенціал – це гранична величина можливості участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду за наявності необхідних організаційно-технічних умов. Він завжди більший за суму індивідуальних потенціалів окремих працівників.

Трудовий потенціал є складним багатоаспектним утворенням, щодо структури якого тривають дискусії. На думку авторів, заслуговує уваги комплексне бачення структури трудового потенціалу, запропоноване авторами В.П. Круш та О.І. Сімчера, які до складу трудового потенціалу відносять інтелектуальну, демографічну, економічну, соціально-біологічну, професійну, історико-культурну, мотиваційну, організаційну компоненти. Графічно описана конфігурація зображена на рисунку 5.

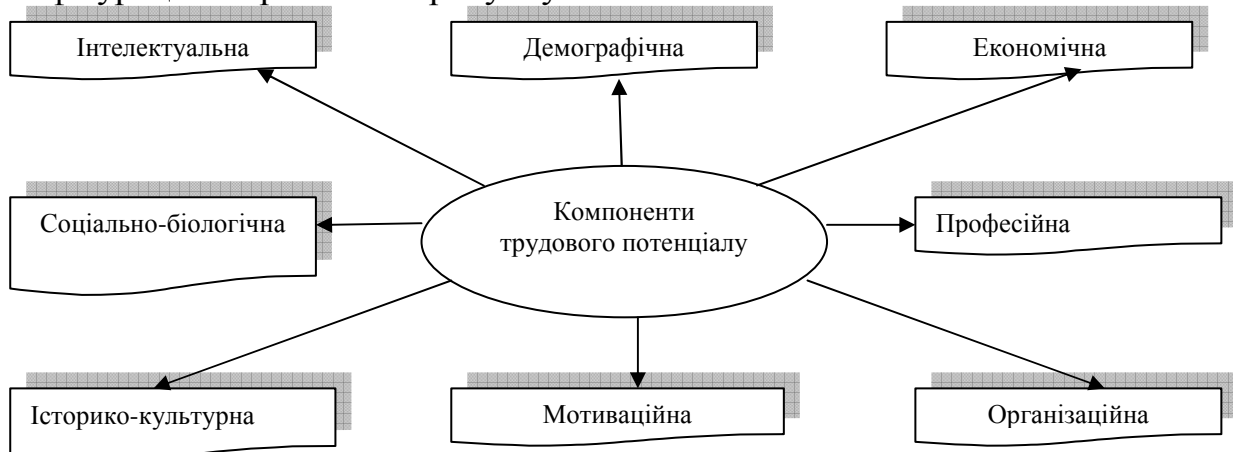


Рисунок 5 - Компонентна структура трудового потенціалу підприємства
(редакція В.П. Круш, О.І. Сімчера)

Інтелектуальна складова трудового потенціалу є однією з основних, так як за допомогою неї відбувається інноваційний розвиток підприємства. Інтелектуальна складова трудового потенціалу визначається як сукупність професійних знань, вмінь та навичок, набутих в процесі виконання завдань,

розвинутих здібностей, об'єктів інтелектуальної власності, які мають місце в процесі праці та стають джерелом додаткових надходжень таких як: інтелектуальна рента, роялті, паушальні платежі, забезпечуючи при цьому конкурентні перспективи як персоналу, так і підприємству.

Демографічна складова пов'язана з історико-культурною складовою. Вона тісно пов'язана з соціально-поселенською, етнічною, історичною, класовою, національною підскладовими, які мають вплив на функціонування підприємства.

Економічна складова визначає ефективність трудового потенціалу підприємства, яка має базуватися на основі економічного визначення здібностей працівників, колективу та приносити певний прибуток. Економічна складова прямо пов'язана з мотиваційною складовою.

Мотиваційна складова проявляється у комбінуванні грошової та негрошової форм мотиваційного впливу. До останньої належить задоволення потреб у самоповазі, особистих досягненнях, компетентності, повазі з боку оточуючих, самовираженні, самореалізації.

Професійна складова трудового потенціалу виражається у професійній освіті, ступені освоєння знаннями, навичками у межах професії та вузької спеціальності.

Організаційна складова трудового потенціалу визначається сукупністю різних просторових та часових об'єктивних і суб'єктивних факторів, які спрямовані на реалізацію цілей та завдань. До її складу входять джерела, можливості та засоби, які використовуються для вирішення певних завдань чи для досягнення конкретної мети.

Соціально-біологічна складова включає в себе психофізіологічні та соціально-комунікативні характеристики персоналу підприємства.

Управління трудовим потенціалом – це система взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників, і орієнтованих на інтенсивні фактори використання робочої сили.

Сутність управління трудовим потенціалом полягає в тому, що працівники розглядаються як механізм забезпечення конкурентоспроможності, яку необхідно розміщувати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілям. Система управління трудовим потенціалом, в основі якої лежить стратегічне планування, передбачає наявність механізму узгодження поточних і стратегічних рішень і забезпечує контроль за реалізацією цих рішень та можливістю їхнього своєчасного коригування.