

ДОСЛІДЖЕННЯ СКЛАДОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Жеведь А.В., здобувач вищої освіти-бакалавр 4 року навчання,
anastasiazheved@gmail.com*

*Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Останнім часом економіка України переживає складні часи, зумовлені негативними тенденціями змін у соціальній та економічній системах і, як наслідок, погіршення соціально-демографічних показників. Зокрема, спостерігається відтік працездатного населення за кордон, зменшення чисельності зайнятого населення, регулярні кризові явища в суспільстві, погіршення умов праці та життя в цілому, нестабільність та невизначеність, зниження рівня освіти та кваліфікації персоналу підприємств усіх галузей господарювання.

Перелічені чинники враховуються та кардинальним чином впливають та породжують послаблення потенціалу організацій, зокрема трудового потенціалу. Виникає необхідність його відтворення, посилення, розвитку та підвищення ефективності використання. Для здійснення таких процесів, насамперед, необхідно докладно розуміти сутність поняття «трудова потенціал підприємства» та чітко виокремити його складові елементи.

До цього часу у відповідній науковій та практичній літературі [1-7] відсутнє єдине загальноприйняте універсальне визначення сутності трудового потенціалу підприємства. Тому доцільно погодитись із думкою наукових діячів Бугас В.В. та Науменко О.М., які трудовий потенціал підприємства тлумачать як «наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення» [1].

Дотепер також в наукових колах однозначно не виділено перелік складових елементів економічної категорії «трудова потенціал підприємства». Дослідники виділяють різну кількість відмінних за змістом таких компонентів. Тому постає наукове завдання уточнення їх переліку.

Виділенню складових елементів трудового потенціалу підприємства присвячені праці сучасних наукових діячів : Бугас В.В. та Науменко О.М. [1], Шостак Л.В. та Петріні В.А. [2], Сабадирьова

А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В., Салавеліс Д.Є. [3], Касьянова Н.В., Солоха Д.В., Морева В.В., Белякова О.В., Балакай О.Б. [4], Гриньова В.М. та Писаревська Г.І. [5], Райковська І.Т. [6], Корбут К.Є. [7] тощо.

Зокрема, науковці Шостак Л.В. та Петріні В.А. вважають, що трудовий потенціал складається з чотирьох «таких складників, як кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Кадровий складник має такі елементи, як кваліфікаційний потенціал та освітній. Кваліфікаційний складник складається з якісних змінних в особовому складнику трудового потенціалу. Організаційний складник відображає ефективність трудового потенціалу підприємства» [2, с. 451].

У навчальному посібнику групи авторів (Сабадирьова А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В., Салавеліс Д.Є. [3]) висвітлена ідея виокремлення трьох складників трудового потенціалу підприємства «(психофізіологічної, кваліфікаційної й особистісної), від взаємного узгодження в розвитку яких залежить результативність праці робітників» [3, с. 192]. Разом з тим вчені розкривають сутність кожної із зазначених складових :

- «психофізіологічний потенціал – це здатність і схильність людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість і тип нервової системи;

- кваліфікаційний потенціал визначає обсяг і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що показують здатність працівника до праці на підприємстві. Кваліфікаційна складова трудового потенціалу характеризує підготовленість кадрів до виконання трудових функцій; формує відношення людини до праці, трудову дисципліну, що може бути класифікована за ознаками, які відбивають компетенції та індивідуальні особливості людини;

- особистий потенціал визначає рівень цивільної свідомості та соціальної зрілості працівника, ступінь засвоєння норм, інформаційних технологій, відношення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити у сфері праці. Структура особистісної складової трудового потенціалу містить у собі здатність до співробітництва, колективної взаємодії, творчі здібності та ціннісно-мотиваційні властивості» [3, с. 192].

Інші дослідники - Касьянова Н.В., Солоха Д.В., Морева В.В., Белякова О.В., Балакай О.Б. у своєму підручнику виділяють наступні

п'ять складових трудового потенціалу підприємства:

– «оплачувана праця найманих працівників по створенню товарів (послуг), що реалізуються на ринку;

– створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність (секрети виробництва, технології, патенти і т.ін.), що відображується в балансі підприємства, але не призначена для продажу як товар;

– створювана працівниками підприємства, але не оплачувана і, відповідно, не відбита в балансі інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідей, а також ділові зв'язки й особистий імідж співробітників;

– організаційна культура підприємства – унікальна для кожної організації сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки, яким підкоряються члени організації;

– структура влади та її компетентність; система винагород і способів їхнього розподілу; цінності, унікальні для даної організації; моделі комунікації; базисні переконання, що поділяються членами організації, які діють підсвідомо та визначають спосіб бачення себе й оточення» [4, с. 175].

Вчені Гриньова В.М. та Писаревська Г.І., враховуючи принцип інноваційності в діяльності більшості підприємств України, у монографічному дослідженні виокремили наступний перелік із дев'яти складових трудового потенціалу : кадрова; структурна; професійна; фізіологічна; культурно-моральна; кваліфікаційна; інтелектуальна; соціально-психологічна; організаційна [5, с.136].

У статті Райковської І.Т. компоненти трудового потенціалу «об'єднано за трьома складовими :

- потенціал знань»
- потенціал здоров'я;
- потенціал культури» [6, с. 92].

При цьому до потенціалу знань віднесено рівень знань (освіти), досягнутий людиною у процесі навчання, формування навичок і здобуття досвіду; потенціал здоров'я характеризує рівень фізичного розвитку, досягнутий людиною у процесі життєдіяльності; потенціал культури описує рівень культурного та духовного розвитку, досягнутий людиною у процесі життєдіяльності.

В роботі Корбут К.Є. [7] виділено вісім елементів трудового потенціалу підприємства та уточнено відповідні їм складові:

- особисті якості (цілеспрямованість, працьовитість, комунікабельність, компетентність, організованість, відповідальність,

самостійність, енергійність, зібраність, здатність творчо мислити);

- моральні якості (уважність, витриманість, коректність, принциповість, справедливість, рішучість, порядність, акуратність);

- рівень професійної підготовки (рівень освіти, стаж роботи (загальний і за фахом, знання іноземних мов, наявність кандидатського (докторського) ступеня, професійні знання));

- психофізіологічні особливості особи (стан здоров'я, витривалість, працездатність, тип нервової системи, вік, зовнішність);

- трудова мобільність (макро- та мікромобільність);

- рівень інтелекту (високий, середній, низький);

- психологічні якості (тип особи та темперамент);

- здібності (швидкість в освоєнні нової роботи) [7, с. 104].

Проведений огляд та дослідження існуючих складових трудового потенціалу підприємства дозволяє зауважити, що для їх виділення та обґрунтування насамперед необхідно встановити компоненти цього поняття.

Література.

1. Бугас В.В., Науменко О.М. Трудовий потенціал підприємства : сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?n=1&y=2018>

2. Шостак Л.В., Петріні В.А. Трудовий потенціал як рушійна сила ефективного розвитку підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 450–454. URL : <http://global-national.in.ua/issue-21-2018/29-vipusk-21-lyutij-2018-r/3800-shostak-l-v-petrini-v-a-trudovij-potentsial-yak-rushijna-sila-efektivnogo-rozvitku-pidpriemstva>

3. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посіб. / Сабадирьова А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В., Салавеліс Д.Є. Одеса : ОНЕУ, 2013. 343 с.

4. Потенціал підприємства: формування та використання: підруч. / Касьянова Н.В., Солоха Д.В., Морева В.В., Белякова О.В., Балакай О.Б. Донецьк : Цифрова типографія, 2012. 257 с.

5. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства: моногр. Харків : ХНЕУ, 2012. 228 с.

6. Райковська І.Т. Визначення змісту компонентів трудового потенціалу для підвищення ефективності управління підприємством. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2019. № 3. С. 87-95. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvhastat_2019_3_10 .

7. Корбут К.Є. Трудовий потенціал підприємства: поняття, складові та методи оцінювання. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2017. № 2 (80). С. 102–108. URL : [https://doi.org/10.26642/jen-2017-2\(80\)-102-108](https://doi.org/10.26642/jen-2017-2(80)-102-108)