

Матвейченко В. В., Курінна І. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
НА ПІДПРИЄМСТВАХ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Сьогодні велика частка людей, що знаходяться у пошуку роботи вже не задовольняються сидінням в офісі та виконанням монотонних, не цікавих вказівок керівництва, виконання яких не принесе ніякого розвитку власне людському та трудовому потенціалу персоналу. Нині для майбутніх співробітників будь якої компанії окрім оплати та умов праці стає важливим корпоративна культура підприємства, наявність можливостей до розвитку своєї особистості (як фізично, так і духовно) тощо. Люди починають розуміти, що не тільки висока заробітна плата є вирішальним фактором вибору компанії для роботи. Так, передові компанії у всьому світі змагаються за кращих робітників, пропонуючи майбутнім робітникам розвиток їх особистісного та трудового потенціалу. Проаналізувавши роботи деяких дослідників [1; 2] можна стверджувати, що потенціал людини – це саме сукупність усіх здібностей людини, які можна реалізовувати шляхом постійного їх розвитку. «Трудові ресурси – це частка працездатного населення країни, що має фізичні й розумові здібності та знання, що є вкрай важливими для здійснення суспільно-необхідної діяльності» [3]. «Трудовий потенціал – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Але поняття «трудовий потенціал» значно ширше поняття «трудові ресурси». «До складу останнього входять тільки люди працездатні, а поняття «трудовий потенціал» охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери)» [4]. Здібності та знання персоналу можна успішно використовувати для збільшення якості продукції або послуг, що виготовляються підприємством, а також для забезпечення економічної ефективності на фірмі. Керівництву варто розуміти потенційні можливості працівників, приймати участь у діяльності трудового колективу і мати

можливість остаточного ухвалення вірних рішень. Потенційні можливості робітника також важливо розуміти для того щоб не допустити ситуацію, коли робітнику стане просто нудно на своєму робочому місці і він забажає чогось більшого і звільниться. Для покращення процесу використання труда на підприємстві має бути розроблена та впроваджена кадрова політика, на досягнення наступних цілей: створення здорового та ефективного колективу; підвищення розвитку працівників підприємства; створення оптимального робочого колективу з точки зору статі та вікової структури, а також рівня кваліфікації; створення високопрофесійної команди управління, здатної реагувати на мінливі обставини, відчувати і реалізовувати все нове і розвинене. Покращення використання людських ресурсів повинно бути забезпечено шляхом реалізації соціально-психологічної діяльності. Для підвищення ефективності використання трудового потенціалу в соціально-психологічному аспекті необхідно: залучати молодих працівників; поліпшувати умови праці, безпеки та соціально-психологічного клімату підприємства; підвищувати мотивацію та задоволеність працівників результатами праці; розвивати творчу активність працівників; розвивати безперервність та стимулювати передачу досвіду на місцях; вдосконалювати системи внутрішньої перепідготовки. В економічному аспекті – вдосконалювати систему стандартизації праці та систему матеріального стимулювання. В технічному та технологічному аспекті – необхідно підвищувати технічний рівень виробництва; придбати нове обладнання; освоювати нові технології; розробляти нові види продукції. Зростання рівня виробництва забезпечується більш високим ступенем механізації та автоматизації, що сприяє зменшенню частки ручної праці та збільшення продуктивності праці. Для цього можна придбати окремі одиниці обладнання для автоматизації ручних робочих місць та виробничих комплексів. Резюмуючи наведену інформацію, можна зробити висновок, що раціональне формування та ефективне використання людського та трудового потенціалу с підвищує ефективність роботи підприємства, а отже і збільшує прибуток, чого прагне будь-який власник бізнесу. Впровадження підвищення ефективності управління персоналом дозволить: підвищити

продуктивність праці; забезпечити скорочення втрат робочого часу; підвищити рівень кваліфікації персоналу, та збитків від браку та поліпшенню якості продукції; істотно знизити вартість виробництва та реалізації продукції, зростання продуктивності праці перевищить зростання середньої заробітної плати приведе до збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції, і зростання прибутків; забезпечується зниження собівартості комерційної продукції; забезпечить більш успішне здійснення технічного переоснащення підприємства; забезпеченню зростання прибутковості; підвищення конкурентоспроможності підприємства та продукції, забезпечення фінансової стабільності. У сукупності всі проведені заходи матимуть позитивні результати та забезпечать економічний ефект.

Список використаних джерел:

1. Бухалков М. І. Управління персоналом на підприємстві: підручник для вузів / під ред. М. І. Бухалкова. – М. : Іспит, 2009. – 320 с.
2. Маслов Є. В. Управління персоналом підприємства: учеб. посіб. / Є. В. Маслов. – М.: ИНФРА-М; Новосибірськ : НГАЕІУ, 2009. – 312 с.
3. Плеханов А. Г. Управління персоналом : навч. посіб. / А. Г. Плеханов. – Самарський. держ. арх.-буд. ун-т. Самара, 2008. – 192 с.
4. Управління розвитком трудового потенціалу : моногр. / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. С. Бриль та ін. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2009. – 264 с.
5. Захарова Д. С. Значення та перспективи інвестування у людський капітал в Україні / Д. С. Захарова, Р. О. Федюкин, І. В. Тімар // Сучасні проблеми та перспективи розвитку підприємництва та фінансово-економічного потенціалу регіону : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції: у 2 ч. (м. Запоріжжя, 11 листопада 2016 року) – Запоріжжя : Запорізька державна інженерна академія, 2016. – Ч. 2. – С. 89–91.
6. Ратушна А. В. Трудовий потенціал як основний чинник впливу на прибутковість діяльності підприємств / А. В. Ратушна, В. Г. Бикова // Економіка і менеджмент – 2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. – Т. 2. Проблеми та перспективи розвитку системи управління діяльністю підприємств в інтеграційних умовах. – 24–25 квітня 2014 року. – Дніпропетровськ : Видавець Біла К. О., 2014. – С. 98–100.
7. Гринько Т. В. Організаційно-економічний механізм у системі управління господарською діяльністю закладів охорони здоров'я / Т. В. Гринько, В. А. Шевченко // Економіка та підприємництво : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» ; редкол.: І. М. Репіна (голов. ред.) [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2016. – Вип. 36–37. – С. 96–110.