

у спілкуванні з соціумом. Менеджери та керівники мають, швидше за інших, реагувати на ці зміни та вести свої підприємства до успіху, покращуючи свої навички, у тому числі і «ЕІ».

Список використаних джерел:

1. Матвеев С. О. Економічна соціологія / С. О. Матвеев. – Суми : Університетська книга» 2006. – 184 с.
2. Крупський О. П. Економічна культура як фактор інноваційного розвитку економіки країни / О. П. Крупський, Ю. М. Стасюк // Інноваційна економіка. – 2012. – № 9(35). – С. 56–60.
3. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Д. Гоулман. – М. : Альпіна Паблішер, 2009. – 478 с.
4. Крупский А. П. Эмоциональный интеллект как составляющая профессиональной культуры менеджера / А. П. Крупский, А. Н. Гуртовая // Педагогіка вищої та середньої школи : зб. наук. праць. – Кривий Ріг, 2011. – Вип. 33. – С. 437–442.

Кузьміна К. П., д. е. н. Гринько Т. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сучасному етапі розвитку суспільства, по-перше, все більше уваги починає приділятися не новітнім досягненням науки та техніки, а насамперед розвитку людського фактору (інтелектуального капіталу), адже саме він є джерелом додаткових можливостей, як для успішної діяльності підприємства, так і для людства в цілому. По-друге, за даними Державної служби статистики України [5], нині спостерігається скорочення природного приросту населення (за останні 5 років різниця між живонародженими та померлими збільшилась на 31 %), а також активна трудова міграція за кордон: за даними дослідження Міжнародної організації з міграції [1], в Україні відбувається збільшення довгострокової міжнародної трудової міграції, у відсотках до загальної чисельності населення (з 0,21% у 2012 році до 0,32% у 2016 році), тому основним резервом подальшого розвитку виробництва і виведення його на новий, більш високий рівень є підвищення ефективності формування та використання існуючого трудового потенціалу.

Сьогодні дуже важливим для розвитку та ефективного функціонування підприємств є наявність єдиних науково обґрунтованих методик оцінки фінансового стану, трудового потенціалу та рівня економічної безпеки підприємств, що дозволить сформувати стратегію розвитку та розробити комплекс заходів, необхідних для підвищення прибутковості підприємства [4].

Оскільки нині ми живемо у світі, який швидко, динамічно розвивається та вдосконалюється, необхідно враховувати та аналізувати не тільки наявні трудові ресурси, а й трудовий потенціал та перспективи його подальшого розвитку. Тому проблеми забезпечення підприємств трудовими ресурсами, що відповідають їх потребам є нагальною проблемою сьогодення як окремого підприємства, так і України в цілому.

Проаналізувавши праці таких дослідників, як Л. Т. Шевчук, М. І. Долішній, Б. М. Генкін, В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвиничний, В. М. Островерхов, Н. М. Слівінська, С. А. Прохоровська [2], виокремимо складові трудового потенціалу підприємства, які на нашу думку є найбільш вагомими:

- біологічна (стан здоров'я, вік, стать);
- демографічна (демографічна ситуація в Україні, природний приріст населення та міграційні процеси);
- інтелектуальна (інтелектуальний розвиток та моральні якості працівників);
- особисті якості (активність, організованість, вміння працювати у колективі, творчі здібності та можливість генерації нових ідей);
- освітня та кваліфікаційна (рівень освіти та кваліфікації, наявність знань і навичок, потрібних для здійснення певних обов'язків та робіт);
- політична та економічна (стабільність політичних процесів; сприятлива економічна ситуація; активізація інноваційних процесів, що базується на впровадженні інноваційної моделі розвитку економіки на рівні держави, регіонів і окремих підприємств [4]).

Основним завданням формування та управління трудовим потенціалом є встановлення оптимальних трудових пропорцій. При плануванні персоналу підприємства необхідно враховувати показники як чисельності, так і його якості та структури.

Необґрунтовано високий рівень трудового потенціалу призводить до збільшення витрат підприємства на утримання працівників, що є свідченням зниження ефективності господарської діяльності. З іншого боку, нижчий від розрахункового рівень трудового потенціалу унеможливорює досягнення стратегічних цілей і свідчить про існування проблем у системі управління трудовим потенціалом [3].

Також одним із завдань управління трудовим потенціалом є встановлення балансу між наявними робочими місцями та робочою силою. Наслідки дисбалансу можуть бути наступні: неукомплектованість наявних робочих місць, низький коефіцієнт змінності устаткування, безробіття.

З метою здійснення ефективного управління трудовим потенціалом на підприємстві необхідно:

1) розподілити працівників підприємства за складовими трудового потенціалу, розглянутими раніше. Основною умовою такої сегментації персоналу підприємства є те, що вона повинна проводитись виходячи з чітко сформульованої мети аналізу, а також таке розмежування дозволить уникнути зайвих затрат на розгляд кожного працівника окремо;

2) створити системи факторів, що визначають результативність роботи працівників. Результатом цього етапу є визначення суттєвих факторів, що впливають на розмір трудового потенціалу розглядуваних сегментів підприємства;

3) провести аналіз та оцінку результатів діяльності всього підприємства, а також зазначених груп персоналу (сегментів);

4) провести аналіз розміру та залежностей трудового потенціалу розглядуваних сегментів працівників, а потім розробити по кожному з виявлених важливих факторів системи заходів стосовно управління ними.

З метою удосконалення процесу формування та управління трудовим потенціалом, потрібно здійснити: ліквідацію застарілих робочих місць; досягти відповідності між кваліфікацією робітників та посадами, які вони займають; проводити регулярну перепідготовку кадрів та підвищення кваліфікації працівників задля отримання працівниками знань, які неодмінно принесуть позитивний ефект для них самих та для підприємства.

Список використаних джерел

1. International Organization for Migration (IOM) Mission in Ukraine – Міграція, як чинник розвитку в Україні – К., 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.iom.org.ua>
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Брич В. Я., Дяків О. П., Надвиничний С. А. та ін. ; за заг. ред. проф. Є. П. Качана. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
3. Галаз Л. В. Механізм удосконалення формування трудового потенціалу підприємства / Л. В. Галаз // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 6, Т. 4 – С. 267–268.
4. Гринько Т. В. Інноваційний розвиток як умова економічної безпеки підприємства в сучасних умовах / Т. В. Гринько // Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури: європейський вектор – нові виклики та можливості [Електронний ресурс] : тези доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції, Львів, 14–16 травня 2015 року: до 50-річчя Інженерно-економічного факультету (Навчально-наукового інституту економіки і менеджменту) / Національний університет «Львівська політехніка» [та інші]. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2015. – С. 100–101.
5. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>