

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ОСНОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Зміни, що відбуваються в економіці, технологіях виробництва, інформаційному та фінансовому просторах, вимагають від підприємств швидкої реакції та адаптації до нових умов ринку. Трудовий потенціал є одним з найбільш важливих елементів діяльності підприємства та напряму впливає на реалізацію стратегії його інноваційного розвитку. Від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, їх раціонального розміщення та використання напряму залежать обсяги та темпи виробництва продукції, фінансова стабільність та імідж компанії.

Мета роботи: дослідження та узагальнення основних понять трудового потенціалу підприємства у розрізі інноваційного розвитку підприємства в умовах глобалізації.

В умовах сучасного економічного розвитку саме працівники забезпечують існування підприємств. Від якості праці, кваліфікації, оптимізації та продуктивності персоналу напряму залежать кінцеві показники діяльності компанії [2]. На основі аналізу вчень вітчизняних та закордонних науковців сформовано основні засади формування та розвитку трудового потенціалу для досягнення ефективної та прибуткової діяльності підприємства.

Дослідженням трудового потенціалу займалось вітчизняних та закордонних науковців, таких як Н.В. Ващенко, О.А. Грیشнова, М.Г. Акулов, О.В. Крушельницька, А.Я. Кібанов та інші. Але досі не існує єдиного визначеного тлумачення чи загального методу оцінки терміну «трудовий потенціал підприємства». Так, О.В. Крушельницька це поняття подає як «сукупність працездатного населення, з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму» [3]. О.А. Грیشнова під трудовим потенціалом розуміє інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик економічно активного населення [5]. Тільки завдяки професіоналізму, компетентності, творчому підходу і інноваційному мисленню робітників підприємства зможуть підвищити прибуток, налагодити виробництво, виробляти конкурентоздатну продукцію. Підсумовуючи вищесказане можемо зробити висновок, що трудовий потенціал – це сукупність потенційних здібностей, що закладені генетично, та набутих знань та досвіду, отриманих впродовж життя, які людина використовує в процесі трудової діяльності.

На формування трудового потенціалу підприємства впливають як зовнішні фактори (освітній рівень населення, державне регулювання, культура, ринок праці та ін.), так і внутрішні (кадрова політика, принципи управління, виробнича і трудова дисципліна, система мотивації персоналу та ін.).

Механізм формування трудового потенціалу підприємства включає в себе кількісні (загальна чисельність працездатного населення, кількість відпрацьованого робочого часу працездатним населенням, загальна чисельність безробітного населення, структура зайнятості, статева та вікова структура населення та рівень народжуваності, рівень заробітної плати, суспільна продуктивність праці) та якісні (трудова міграція, прагнення працездатного населення до мобільності, стан здоров'я, розумові та творчі здібності, рівень загальної культури населення, моральні норми, працездатність тощо) фактори [7].

Трудовий потенціал підприємства являє собою складну соціально-економічну систему і включає в себе наступні компоненти: творчий потенціал (пропозиції, винаходи, патенти), професіоналізм (якість продукції, кількість браку), освіта (підвищення кваліфікації працюючого), здоров'я (втрати робочого часу через хвороби), організованість та моральність (втрати від шахрайства та порушень дисципліни, дотримання корпоративної етики).

Підприємство в ідеальному розумінні – чіткий і злагоджений механізм, тому на підприємстві важливий трудовий потенціал кожного працівника. Трудовий потенціал робітника – це сукупність фізичних даних (стан здоров'я, вік), моральних та особистих якостей, рівня професійної підготовки, інтелектуальних та психологічних здібностей тощо.

Найважливішою складовою трудового потенціалу у розрізі інноваційної діяльності підприємства вважається інтелектуальна складова (сукупність здібностей працівника, які в майбутньому зможуть сформувати потенційний дохід від інтелектуальної власності – роаялті, патентів тощо, підвищуючи цінність працівника та підприємства в цілому.

Тісний зв'язок з розвитком трудового потенціалу має питання конкурентоспроможності. Оскільки в умовах глобалізації та євроінтеграції, доступності інтернету та отриманні знань, середній інтелектуальний рівень трудового потенціалу населення значно зріс в порівнянні з минулими десятиліттями, у підприємств з'явилася потреба у

відборі підходящого персоналу, що відповідає можливостям і потребам підприємства.

На жаль, зараз ми бачимо значне підвищення рівня безробіття у зв'язку зі значним економічним спадом, банкрутством і закриттям багатьох підприємств через пандемію Covid-19. Ситуація на ринку праці з позиції робітника досить напружена, але досить вигідна з позиції підприємця – саме зараз керівництво може вдосконалити трудовий потенціал свого підприємства або через професійне навчання, освоєння сучасних методик дистанційної роботи, вкладаючи кошти і підвищуючи існуючий трудовий потенціал, або обрати більш радикальний напрям і оновити штат, обравши одразу більш підготовлений персонал та той, що відповідає новим вимогам економіки без вкладання додаткових коштів в підвищення кваліфікації та навчання.

Розглянемо більш детально питання конкуренції у розрізі трудового потенціалу. Можна відокремити наступні рівні конкуренції:

1. мікрорівень (конкуренція між працівниками підприємства, відділу, цеху);
2. мезорівень (регіональна, галузева конкуренція);
3. макрорівень (конкуренція на національному ринку праці).

Конкурентоспроможність працівника формується як сукупність його особистих, інтелектуальних та виробничих якостей, тобто того, що робить конкретного працівника найбільш привабливим та вигідним (в умовах сучасної економіки діє правило «ціна – якість» і на ринку праці) для конкретного підприємства.

У сучасних умовах держава, інвестуючи в інтелектуальний капітал, забезпечує національну безпеку й конкурентоспроможність, роботодавець має прагматичні цілі підвищення ефективності виробництва, індивід – створює умови для вихідної соціальної мобільності й набуває тієї рідкісної властивості, яку не можна відібрати, – знань і умінь.

Висновки: Отже, трудовий потенціал – це сукупне поняття, що впливає не лише на працівників, а і на підприємство в цілому. Наразі в Україні немає

чіткого і єдиного алгоритму розвитку національного трудового потенціалу, кожна компанія обирає свій спосіб, доповнюючи чи змінюючи основні принципи, що існують зараз, у відповідності до своїх потреб і особливостей.

Ми будемо сподіватись, що надалі наша держава зможе сконцентруватись не на корупції і можливостях отримання швидкого прибутку, а буде планувати на крок вперед та інвестувати в майбутнє – в своїх людей.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Денисенко М. П. Кадрова політика як основа формування інноваційної стратегії управління персоналом підприємств / М. П. Денисенко, О. Ю. Будякова // Вчені записки університету "КРОК". Серія : Економіка. - 2018. - Вип. 4. - С. 231-238.

2. Дуда Т. С. Трудовий потенціал підприємства: оцінювання та засоби підвищення ефективності використання / Т. С. Дуда, С. В. Попівняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.3. – С. 370–375.

3. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці : підручник / Я.В. Крушельницька. – К. : КНЕУ, 2003. – 367 с

4. Набока Р. М. Методологічні проблеми вимірювання та оцінювання трудового потенціалу підприємства / Набока Р. М. // – [Електронний ресурс] Режим доступу: http://www.rusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm

5. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. □ К. : Знання, 2011. – 390 с.

6. Шахно А. Ю. Роль держави в забезпеченні процесу розвитку та управління трудовим потенціалом України / Шахно А. Ю. // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. – № 5. – С. 31- 39.

7. Акулов М.Г., А.В. Дрabanіч, Т.В. Євась та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини : навч. посібник / М.Г. Акулов, А.В. Дрabanіч, Т.В. Євась та ін. – К. : ЦУЛ, 2012. – 328 с.