

Марина Буркова,

студентка 7 курсу

гуманітарно-економічного факультету

Наук. керівник: **І. С. Ладунка**, к. екон. н. доц. (БДПУ)

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Формування трудового потенціалу і перспективи його використання є визначальними для майбутнього України та створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку. В той же час, рівень і якість трудового потенціалу виступають фундаментом життєзабезпеченості та стабільності у суспільстві, відіграють провідну роль у забезпеченні конкурентоспроможності економіки України.

Трудовий потенціал являє собою сукупну здатність фізичних та духовних властивостей окремого працівника досягати у заданих умовах певних результатів діяльності, з одного боку, та здатність вдосконалюватись у процесі труда, вирішувати нові завдання, що виникають в результаті змін у трудовому процесі, – з іншого.

Основними задачами управління трудовим потенціалом на підприємстві мають бути: виявлення найбільш істотних структурних зрушень в професійному складі та кваліфікаційному рівні робітників, що викликані зміною технологій та постійним оновленням асортименту товарів та послуг; визначення проектної величини трудового потенціалу колективу та складу вивільнених робітників в результаті зміни структури надання послуг, впровадження комплексної комп'ютеризації та автоматизації процесів; оптимізація та виявлення додаткових потреб підприємства в кваліфікованій робочій силі за групами провідних професій; розстановка відібраних кадрів за робочими місцями у відповідності з трудовим потенціалом робітника; організація та розвиток системи, що сприяє підвищенню мобільності робочої сили та росту трудового потенціалу колективу; створення умов, що сприятимуть більш повному та продуктивному використанню потенційних можливостей кожного члена колективу; визначення найбільш раціональних джерел забезпечення додаткових потреб в робочих кадрах та їх підготовка в різних ланках системи навчання підприємства та професійно-технічної освіти.

В умовах перехідної економіки напрямами покращення ефективного використання трудового потенціалу в Україні можуть бути [1,2,3]:

1) активна політика держави: напрями політики включають соціальну підтримку, розвиток гнучкого ринку праці, його правове забезпечення, працевлаштування, підготовку і перепідготовку кадрів;

2) збільшення кількості, поліпшення якості робочих місць (створення нових та реконструкції вже існуючих робочих місць, зменшення робочих місць з шкідливими умовами праці, захист середовища);

3) запозичення досвіду зарубіжних країн щодо укладення колективних договорів на вищому національному рівні між асоціацією підприємців і керівництвом профспілок; на рівні корпорацій і окремих підприємств;

4) розробка проекту для застосування на практиці загальнодоступних банків даних, що мають надавати кожному, хто шукає роботу, повної інформації про вакантні місця по професіях, галузях і регіонах країни;

5) покращення якості освіти; запровадження курсів, систем підвищення освітнього рівня безробітних, перепідготовка за професіями, що мають попит на ринку праці; організація семінарів для молодих спеціалістів, які допоможуть їм оволодіти вміннями самопрезентації, проаналізувати власні очікування, співвіднести їх з потребами ринку праці, знайти на ньому своє місце;

6) управління ефективним використанням трудового потенціалу, постійне забезпечення покращення його якості (за рахунок оцінки головних показників стану трудового потенціалу); забезпечення відповідності трудового потенціалу вимогам міжнародного рівня; підтримка висококваліфікованих спеціалістів.

Таким чином, в умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального використання, виявлення резервів трудових ресурсів, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Воронин А. Эффективность производства и распределение экономии общественного труда между субъектами рынка / А. Воронин, А. Пастух // Экономика Украины. – 2009. – №3. – С. 27 – 37.

2. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4. – С. 85-91.

3. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : монографія / В. І. Приймак. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2002. – 383 с.

Михайло Висоцький,
студент 4 курсу факультету
фізико-математичної та технологічної освіти
Наук. керівник: **Т. П. Несторенко**, к. екон. н., доцент (БДПУ)

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток кадрового потенціалу підприємств в Україні за умов її поступової інтеграції до світового співтовариства та подальша тенденція до зближення соціально-економічних систем різних країн не лише дають змогу підприємству поліпшити конкурентоспроможні позиції на вітчизняному і світовому ринках товарів та послуг, але є також невід'ємною умовою його існування.

Питанням формування кадрового потенціалу багато уваги