

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Онойченко С. М., Фонарьова Т.А.

Український державний університет науки і технологій, м. Дніпро

З урахуванням досліджень, поняття «трудовий потенціал» можна охарактеризувати як ступінь можливої участі працівників у трудовій діяльності з урахуванням їх психофізіологічних, соціально-демографічних, кваліфікаційних та особистісних складових, а також можливостей їх розвитку в процесі трудової діяльності. Трудовий потенціал підприємства (ТПП) складається із трудового потенціалу окремих працівників. Так психофізіологічна складова формує організаційні фактори, такі як: організація праці, інтенсивність, тривалість, складність, умови праці та відпочинку. Соціально-демографічна складова ТПП впливає на кадрове планування та розробку економічних стимулів та мотивації. Кваліфікаційна складова ТПП дозволяє визначити економічні індикатори оцінки персоналу, які є підґрунтям для розвитку персоналу та управління кар'єрою. Складова індивідуальних характеристик особистості дає змогу виявити ставлення до праці, соціалізацію людини, поведінку в колективі, ціннісні орієнтири, культуру доброчесності. На основі цього керівництво підприємством може формувати корпоративну культуру організації. Таким чином, на підприємствах необхідно постійно здійснювати моніторинг кадрової політики і роботи з персоналом задля виявлення недоліків, які, в свою чергу, знижують рівень трудового потенціалу організації. Найбільш розповсюджені недоліки є такі: відсутня чітка стратегія розвитку кадрового потенціалу, в наслідок чого у роботі з кадрами перевага надається в основному вирішенню локальних проблем, а не перспективному формуванню якісного промислово-виробничого персоналу і стабілізації його чисельності; керівництво підприємств не інвестує у навчання персоналу, а бажають отримати вже готових фахівців; майже не проводяться соціологічні дослідження задля вивчення особистості робітника, практично відсутні наукові підходи до організації робочих місць. Задля усунення цих недоліків пропонується розробити організаційно-економічний механізм розвитку трудового потенціалу, в основі якого лежить компетентнісний підхід, тобто дотримання зв'язку між компонентами трудового потенціалу, компетенціями та взаємодією персоналу. Це дасть змогу: розробити механізм оцінки та прогнозування потреби у висококваліфікованих кадрах, запобігти загрозам негативних впливів на економічну безпеку підприємства; планувати та управляти необхідним рівнем кваліфікаційної відповідності співробітників вимогам технології виробництва, стану матеріально-технічної бази; ефективно використовувати і розвивати здібності працівників підприємства, підвищувати їх кваліфікацію, а також створювати сприятливий психологічний клімат, здійснювати систематичну роботу з розвитку професійної комунікації між співробітниками, що призведе до кількісного та якісного розвитку трудового потенціалу підприємства.