

АСПЕКТИ ВІДНОСИН ПРИ РОЗГЛЯДІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК МОЖЛИВІСТЬ

Соловій Андрій Сергійович

аспірант,

Державний університет економіки і технологій

Одним з критеріїв забезпечення конкурентоспроможності як країни, так і суб'єктів підприємницької діяльності в умовах сучасної економіки, поряд із кількісними показниками, є якість трудового потенціалу, що включає в себе кваліфікацію, продуктивність праці, а також задоволеність працівників умовами праці та соціальним забезпеченням. Аналіз поточного стану економіки показує, що основні причини кризового стану багатьох українських підприємств полягають не лише в неможливості підтримки конкурентоспроможності, але й в невідповідності принципів і методів управління сучасним вимогам під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників функціонування ринкової економіки. Отже, дослідження для забезпечення та покращення розвитку трудового потенціалу є важливим напрямком стратегії суспільного розвитку.

Основним чинником ефективного соціально-економічного розвитку країни є трудовий потенціал, його кількісний і якісний склад, а також ефективна структура та раціональне використання ресурсів. Інвестиції в трудовий потенціал та його розвиток стають умовою для забезпечення економічного зростання країни в довгостроковій перспективі [1].

У сучасних умовах конкурентного бізнесу ефективне управління трудовими ресурсами є ключовим фактором успіху для будь-якої організації. Трудові ресурси, які охоплюють людський капітал, знання, навички та досвід працівників, є найціннішим активом для підприємств, розвитку галузей, територій та країни в цілому. Управління цими ресурсами включає не лише залучення та утримання кваліфікованих кадрів, але й їх максимально ефективного використання для досягнення стратегічних цілей підприємств і розвитку всіх рівнів економіки.

Якісні показники характеризують рівень розвитку процесів, якісні особливості та характеристики явищ і закономірності їхнього розвитку. Продуктивність працівника вимірюється результативністю за певний період, такою як обсяг виробництва або кількість обслугованих клієнтів. Оцінка якості роботи ґрунтується на якості виконаних завдань, рівні помилок і відповідності встановленим вимогам якості. Рівень задоволеності працівника визначається його задоволенням своєю діяльністю, умовами праці та робочим середовищем.

Щодо певного об'єкта, потенціал може визначатися як наявність явних або прихованих можливостей, реалізація яких за певних умов може підвищити ефективність цього об'єкта. Потенціал включає три основні аспекти відносин: наслідки минулого, поточний стан у сьогоденні та орієнтацію на майбутнє (рис. 1).

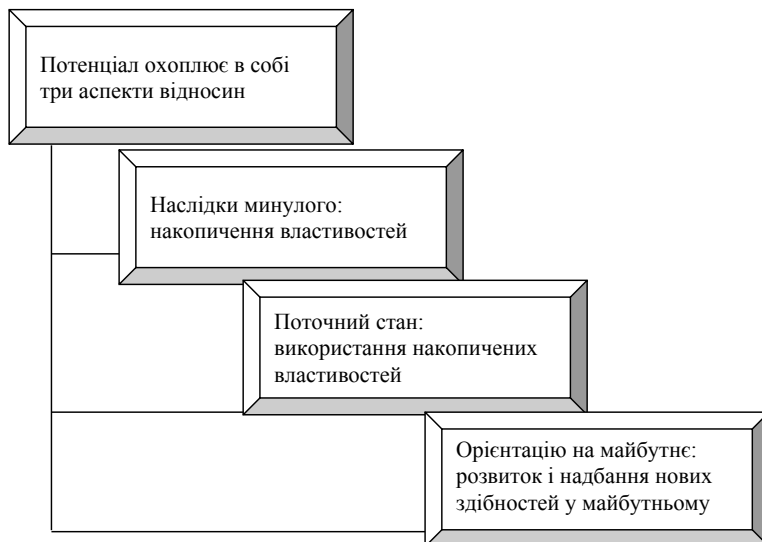


Рис. 1. Аспекти відносин при розгляді трудового потенціалу як можливість

Джерело: побудовано автором

Таким чином, він охоплює накопичені характеристики, які використовуються в нинішній момент, а також розвиток і набуття нових можливостей у майбутньому [2].

Таким чином, синонімом слова «потенціал» є категорія «можливості». У найзагальнішому вигляді трудовий потенціал можна визначити як наявність можливостей для працівника, підприємства, суспільства або держави (залежно від розглядуваного рівня) та здатність їх використовувати для отримання доходу, підвищення добробуту суспільства чи економічного розвитку держави.

Загалом, аналізуючи цей підхід, трудовий потенціал України можна визначити як наявні та потенційні можливості економічно активного населення реалізовувати своє право на працю, задовольняючи як особисті, так і суспільні потреби.

Сукупність працездатного населення охоплює всіх осіб, здатних до праці, з урахуванням інтелектуальних здібностей, знань, умінь, досвіду, а також духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань та патріотизму.

Сукупність працівників складається з різних статевих-вікових груп, які мають різні потенційні можливості, що характеризуються освітнім рівнем, професійною кваліфікацією та стажем роботи за обраною спеціальністю [3].

Ключовим моментом у характеристиці категорії «трудоий потенціал» є те, що термін «потенціал» включає в себе наслідки з минулого, актуальний стан на сьогодні та орієнтацію на майбутнє. Отже, трудовий потенціал України слід розглядати в контексті особливостей його формування в минулому, сучасного стану економіки, рівня розвитку трудового законодавства, гарантій реалізації трудових прав, демографічної ситуації та інших чинників. Саме цілеспрямований вплив на ці аспекти та зважена соціально-економічна політика можуть стати запорукою розвитку трудового потенціалу в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т.В. Проблеми формування та розвитку трудового потенціалу підприємств в Україні. *Вісник Призовського державного технічного університету. Серія: економічні науки*. 2018. № 35. С. 281–287.
2. Череп А.В., Зубрицька Я.О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2011. № 1 (9). С. 245–254.
3. Головка А.С. Теоретико-методичний зміст категорій «трудоий потенціал», «кадровий потенціал» та «трудоі ресурси». *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. № 3. Т. 2. С. 14–16.