оплати праці може збільшуватися, але темпи зростання виручки або прибутку мають випереджати темп зростання фонду оплати праці. Також рівень середньої зарплати працівників має бути не нижчим ніж відповідний розмір зарплати на ринку для фахівця відповідної кваліфікації.

Важливим критерієм, на наш погляд, є гнучкість розробленої мотиваційної системи, можливість оперативного внесення змін при зміні ринкової кон'юнктури, внутрішнього середовища компанії, коригування цілей компанії без зміни механізму преміювання.

Врешті ефективна система мотивації формує у працівників почуття задоволеності роботою. Усвідомлення того, що компанія заохочує їх роботу, дає їм можливість отримувати від роботи задоволення і прагнути працювати добре кожен день, надає співробітникам стимул працювати з додатковою ретельністю. Збільшення прибутку є результатом роботи персоналу з належним рівнем мотивації, високим потенціалом продуктивності, почуттям своєї значущості і задоволеності роботою.

Використання ефективної мотиваційної системи на підприємстві свідчить про уважне і дбайливе ставлення керівництва до власних працівників, а отже, і про піклування про їх матеріальне і соціальне становище. Імідж будь-якого підприємства чи організації визначається на сам перед належним відношенням до всіх членів трудового колективу, а успіх підприємству гарантовано, якщо є зацікавленість його працівників у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу.

Бібліографія

1. Пріоритетні напрямки ефективного використання трудового потенціалу підприємства за складовою мотиваційного механізму / О. І. Ілляш // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011, №21.7. – С. 131-134.

2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К. КНЕУ, 2002.

3. Музиченко-Козловський А. В. Основні елементи механізму мотивування працівників / А. В. Музиченко-Козловський // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011 №21, 6. – С. 361-366.

Анастасія ФЕДОРОВА
Тернопільський національний економічний університет, Україна

ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У процесі удосконалення господарської діяльності та в період переходу від кількісних до якісних показників оцінки економічного зростання та інтенсивного розвитку регіональної і водночас національної

економіки сутність трудового потенціалу стає основною умовою соціально-економічного, науково-технічного, інтелектуального та духовного розвитку персоналу на підприємстві.

Трудовий потенціал – це наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно та якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення.

Для ефективного використання та розвитку трудового потенціалу необхідно спершу дати йому оцінку. Оцінка трудового потенціалу дозволяє:

– управляти ефективністю персоналу, оцінюючи відповідність трудового потенціалу працівників вимогам, коригуючи дії співробітників;

– визначати програми навчання і розвитку з урахуванням "областей розвитку" працівників;

– мотивувати і просувати працівників, що володіють високим трудовим потенціалом і можливостями його розвитку.[2. С. 109]

Під розвитком трудового потенціалу персоналу розуміється цілеспрямований планомірно здійснюваний процес формування нових якостей і властивостей персоналу, необхідних для досягнення стратегічних та оперативних цілей організації, за допомогою технологій навчання, підвищення кваліфікації, управління талантами, управління кар'єрою, соціального та особистісного розвитку, управління трудовою мотивацією і стимулюванням персоналу. В результаті розвитку формується трудовий потенціал з новими властивостями.

Враховуючи мінливість та сучасні ринкові умови, виділимо наступні причини формування та розвитку трудового потенціалу персоналу як одного із чинників, що забезпечує конкурентоспроможність організації:

– інновації - розвиток сприяє можливості розробляти і впроваджувати інновації, знаходити нове у зовнішньому середовищі, в досвіді інших організацій, винаходи та відкриття, своєчасно використовувати їх в діяльності організації;

– науково-технічний прогрес - виникнення нових і модернізація старих спеціальностей, використання нових технологій;

– адаптація організації до постійно мінливих умов функціонування – організація функціонуватиме ефективно за умови швидкої реакції на зміни у запитах споживачів, що забезпечує гнучкість її персоналу;

– адаптація співробітників постійно мінливих - формування та розвиток трудового потенціалу персоналу сприяє збереженню та поповненню професійних знань, навичок і вмінь співробітників, що, у свою чергу, сприяє підвищенню конкурентоспроможності співробітників

на ринку праці;

– висока конкуренція на ринку праці – дана обставина змушує керівників малих і середніх організацій навчати і «вирощувати» власних професіоналів;

– організаційні зміни - різні організаційні зміни сприяють зміні трудових завдань персоналу, що, в свою чергу, вимагає додаткових знань, навичок і вмінь;

– перспективи розвитку організацій - залежать від максимального використання трудового потенціалу її співробітників, що дозволяє підприємству розвиватися [1].

Відповідно, для підвищення трудового потенціалу на підприємстві необхідно здійснювати наступні заходи:

– запровадити системне планування роботи з персоналом;

– забезпечувати соціальний захист працівників;

– посилювати відтворювальну, стимулюючу та регулюючу функції заробітної плати;

– забезпечувати професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників;

– раціонально розділяти обов'язки між працівниками [3].

Отже, на сучасному етапі розвитку економіки, головним ресурсом є саме людина та її інтелект, лише за наявності висококваліфікованих і мобільних працівників можна швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти в усі сфери діяльності підприємства, ефективно управляти його виробничим потенціалом. Саме тому розвиток трудового потенціалу виступає одним з ключових інструментів забезпечення ефективного функціонування підприємства на ринку.

Бібліографія

1. Безсмертна В.В. Стратегічне управління персоналом підприємства : автореферат – економіка та управління підприємствами / В.В. Безмертна – Луганськ, 2008. – 18 с.

2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: Формування та оцінка : [навч. посібник] / Краснокутська Н.С.– К. : Центр навчальної літератури, 2005 – 352 с.

3. Шляхи підвищення трудового потенціалу працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://bookss.co.ua/book_rozvitok-socialno-ekonomichnih-vidnosin-v-umovah-globalizaci_747/15_shlyahi-pdvishhennya-trudovogo-potencalu-pracvnikv-akconernih-tovaristv