

ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Орлова М.М., гр. ЕП-36

Науковий керівник – ст. викл. **Станкевич Н.А.**
Житомирський державний технологічний університет

На сьогоднішній день, одним з найголовніших завдань для економіки України і сталого її розвитку є підвищення ефективності управління трудовим потенціалом. Стрімке піднесення економіки неможливе без забезпечення результативності процесу формування, розвитку та використання трудового потенціалу – важливого фактора виробництва.

Формування трудового потенціалу персоналу – це процес, який забезпечує організацію персоналом з кількісними і якісними ознаками, необхідними для досягнення поточних та перспективних цілей, за допомогою технологій найму, відбору або вивільнення персоналу.

Для вдалого формування та впровадження будь-яких елементів потенціалу потрібні певно та чітко підібрані кадри, якісне їх навчання, тісна співпраця, змоги для вияву ініціативи, достатня база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання. Вчені Томпсон А.А. та Стрикленд А.Дж. визначають: «Талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурси, що дають змогу ефективно досягти поставлених цілей, але і джерело конкурентної переваги».

Вагоме значення для формування трудового потенціалу є стимулювання персоналу. Тобто, це створення таких умов оплати праці на підприємстві, при якому досягаються мінімальні трудові витрати при максимальному результаті. Від ефективного формування та використання трудового потенціалу залежить ефективність діяльності підприємства. При ефективному формуванні трудового потенціалу (набір, прийом, профорієнтація і перепідготовка, проведення атестації і переоцінка рівня кваліфікації) залежить, насамперед, виробництво та продуктивність праці на підприємстві.

Отже, трудовий потенціал є вагомим фактором, який впливає на ефективність діяльності підприємства. Трудовий потенціал підприємства має формуватися на основі оцінок здібностей людей, створювати певний дохід.

При гарно сформованому трудовому персоналу підприємства можна очікувати збільшення ефективності використання трудового потенціалу підприємств, покращити формування робочої сили та вдосконалити систему стимулювання праці робітників.