

**Список використаних джерел:**

1. Бойко А. Концептуалізація стійкості національної економіки. *Вісник КНТЕУ*. 2019. № 1. С. 5–19.
2. Чорнодід І. Критерії та показники конкурентоспроможності країни Економіка. *Проблеми економічного становлення*. 2019. № 2. С. 77–83.
3. Зянько В. Критерії та чинники ефективності моделі інноваційного розвитку економіки України. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2017. № 4. С. 28–33.
4. Рейтинг країн за індексом економічної свободи Heritage Foundation. URL : <http://heritage.org/index/ranking>.

**Калініченко З.Д.,**

доцент кафедри аналітичної економіки  
та менеджменту

кандидат економічних наук, доцент

**Костікова А. С.**

здобувач першого (бакалаврського)

рівня спеціальності 051 «Економіка»

(Дніпропетровський державний

університет внутрішніх справ,

м. Дніпро)

**СТРАТЕГІЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО  
ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Трудовий потенціал підприємства складає сукупність працездатних працівників, що можуть трудитися на підприємстві за наявності необхідних організаційно-технічних умов. Якщо сукупність фізичних і духовних здібностей людини є основою трудового потенціалу особистості, то соціальна продуктивна сила, що виникає завдяки спільній діяльності індивідів, складає основу трудового потенціалу колективу і підприємства.

Формування потенціалу підприємства відбувається за такими принципами:

- потенціал підприємства – це складна система пересічних характеристик його елементів, причому останні можуть так чи інакше заміщати один одного, тобто є альтернативними;

- потенціал підприємства не можна сформувати на базі механічного додавання елементів, оскільки він є динамічним угрупованням;

- потенціал підприємства у вищих формах його виявлення може самостійно трансформуватися з появою нових складових;

- елементи потенціалу підприємства мають функціонувати одночасно і в сукупності, бо закономірності розвитку можливостей підприємства не можуть бути розкриті окремо, а тільки в поєднанні, що потребує досягнення збалансованого оптимального співвідношення між елементами;

- усі елементи потенціалу об'єктивно пов'язані з функціонуванням і розвитком підприємства, чутливі до досягнень науково-технічного процесу.

Структурою трудового потенціалу підприємства є співвідношення різних демографічних, соціальних, освітніх, професійних і інших характеристик груп працівників і відносин між ними. Збереження та розвиток трудового потенціалу – складний процес, що відбувається в певному соціально-економічному середовищі під впливом ряду чинників. Під чинниками, що впливають на збереження та розвиток трудового потенціалу, розуміють його рушійні сили, а також причини цих процесів. До чинників, що безпосередньо визначають особливості збереження та розвитку трудового потенціалу підприємства, можна віднести економічні, культурні, соціальні, екологічні, організаційні й правові [1].

Трудовий потенціал досліджується як структура, що містить індивідуальний потенціал (трудовий потенціал одного працівника); потенціал суспільної організації праці на цій території; етнокультурний потенціал території. Структурні елементи трудового потенціалу також подаються в іншому розрізі, як представлено на рис. 1 [2].

|                    |                        |                                                                                                                 |
|--------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Трудовий потенціал | здоров'я               | очікувана тривалість життя, витрати на охорону здоров'я, смертність за віком                                    |
|                    | творчий потенціал      | доходи від авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя, темпи технічного прогресу |
|                    | активність відтворення | середня кількість років навчання в школі та ВНЗ, витратина відтворення                                          |
|                    | професіоналізм         | доходи від експорту, втрати від аварій                                                                          |
|                    | ресурси робочого часу  | кількість працездатного населення, кількість зайнятих, рівень безробіття, кількість годин робочого часу на рік  |

Рис. 1. Структура трудового потенціалу

До чинників збереження і розвитку трудового потенціалу належать такі, що впливають на соціальні аспекти життя працівників, а саме рівень доходів населення і забезпеченість соціальними стандартами; розвиток соціальної інфраструктури; соціальний захист і соціальне страхування; розвиток системи соціального партнерства [2]. Ефективність використання трудового потенціалу підприємства визначається дією багатьох чинників, серед яких провідну роль відіграють особливості колективу та його структура. Головною умовою створення колективу є відбір людей за відповідними здібностями і створення сприятливих умов для реалізації ними цих здібностей через досягнення відповідної кваліфікації. Використання ефективних методів відбору персоналу гарантує високу продуктивність робочої сили, яка забезпечує ефективне функціонування підприємства, що обумовлює доцільність та рентабельність проведення досліджень формування та розвитку трудового потенціалу.

Варто зазначити, що одним із головних економічних чинників розвитку трудового потенціалу є рівень доходів населення. Від його величини залежить мотивація економічно активного населення здійснення трудової діяльності.

Підвищення рівня доходів працівників підприємства є суттєвим для оптимізації збереження і розвитку трудового потенціалу. Ситуація, що склалася з розміром заробітної плати у різних галузях національної економіки та регіонах країни має бути врахована при розробленні регіональних соціальних програм збереження і розвитку трудового потенціалу із урахуванням економічного, соціального, демографічного, екологічного та культурного розвитку регіону. Саме заходи регіональної соціальної політики покликані мінімізувати диференціацію в доходах населення, з метою збереження та розвитку трудового потенціалу в регіонах, де зафіксовані її найнижчі показники

Ключовим чинником збереження та розвитку трудового потенціалу підприємства є інноваційна компонента, складовими якої є: креативні здатності, потреби і здатності до самореалізації, ініціатива, творчий потенціал, мотивація, здатність до професійного зростання і безперервної освіти. У сучасних умовах виділення й оцінка інноваційного потенціалу працівника і підприємства в цілому здобуває особливого значення, оскільки успіх діяльності будь-якої організації залежить від наявності в ній новаторів – носіїв науково-технічного і комерційного розвитку. Виділення інтелектуального рівня дає можливість проводити оцінку його місця в структурі трудового потенціалу, виявляти такі його компоненти, як пізнавальні здібності, аналітичне мислення, здатність адекватно оцінювати ситуацію і приймати правильні рішення.

Таким чином, трудовий потенціал підприємства – це існуючі і потенційні можливості працюючих з реалізації їх кількісних і якісних характеристик у конкретних соціально-економічних і виробничо-технічних

умовах.

Для збереження та розвитку потенційних можливостей трудового потенціалу підприємства слід створювати умови, які сприятимуть активізації трудової діяльності. З огляду на те, що людський фактор формує ресурсний потенціал кожного суб'єкта господарювання, необхідно першочергово приділити особливу увагу вдосконаленню творчої, професійної складових працівників на основі реалізації планів розвитку персоналу підприємства.

В умовах глобалізації відбувається інтенсивний розвиток ринку праці, а висококваліфікована робоча сила, що володіє необхідними знаннями та навичками, стає об'єктом конкурентної боротьби між роботодавцями. В сучасних умовах підприємство змушене формувати нову модель трудового потенціалу. Визначним фактором, що зумовлює зростання та покращення використання трудового потенціалу підприємства є показник якості персоналу.

Ефективність управління персоналом підприємства визначається дією багатьох чинників, серед яких провідну роль відіграють особливості колективу та його структура. Головною умовою створення колективу є відбір людей за відповідними здібностями і створення сприятливих умов для реалізації ними цих здібностей через досягнення відповідної кваліфікації [3]. Використання ефективних методів відбору персоналу гарантує високу продуктивність робочої сили, яка забезпечує ефективне функціонування підприємства, що обумовлює доцільність та рентабельність проведення досліджень трудового потенціалу.

Система управління трудовими ресурсами складається з декількох підсистем, кожна з яких вирішує комплекси складних завдань. Підсистема формування трудових ресурсів містить такі завдання, як управління відтворенням населення; управління процесом виховання, навчання та фахової підготовки робочої сили; управління процесом відновлення робочої сили. Підсистема управління процесом розподілу трудових ресурсів складається з управління процесом створення робочих місць і відбору людей на ринку праці; управління процесом перерозподілу робочої сили між секторами ринку. Підсистема управління процесом використання трудових ресурсів передбачає управління розвитком матеріального виробництва; управління організацією, соціологією та економікою праці.

Важливим в процесі відбору персоналу є не кількість методів, а їх комплексність. Комплексний відбір дозволяє оцінити не тільки професійні якості і загальний інтелект, але й інші здібності: мислити абстрактно, кмітливість, швидкість реакції на зміни ситуації, соціальні здібності, вміння керувати людьми і ситуацією, вмотивованість поведінки, конфліктність, здатність до ділових комунікацій, залежність від матеріальних цінностей.

В сучасних умовах на підприємствах необхідно задіяти весь трудовий потенціал на стратегічних напрямках, при розумній локалізації виробництва формувати чіткі програмні дії для досягнення відповідних результатів стратегічного розвитку.

**Список використаних джерел:**

1. Довгань Л. Є., Каракай Ю. В. Сучасні технології управління людськими ресурсами організації: моногр. К. : ЦУЛ, 2019. 320 с.
2. Гриньова В. М., Ястремська О. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Х: Вид. ХНЕУ, 2016. 192 с.
3. Криклій А. С. Формування трудового потенціалу в умовах трансформаційної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня Київський національний університет ім. Т.Шевченка. Київ, 2015. 140 с.

**Калініченко З.Д.,**

доцент кафедри аналітичної економіки  
та менеджменту

кандидат економічних наук, доцент

**Перетяцько К. О.**

здобувач першого (бакалаврського)

рівня спеціальності 051 «Економіка»

*(Дніпропетровський державний*

*університет внутрішніх справ,*

*м. Дніпро)*

## **ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Актуальність проблеми полягає в тому, що ринок праці є динамічним ринком. Він є найбільш складним елементом у ринковій економіці. Варто звернути увагу на аналіз та моніторинг таких проблем як створення ринку робочої сили, запобігання масового безробіття та міграції, ефективної зайнятості населення, тощо.

У 2021 році було рано очікувати, наприклад, колишнього розквіту туристичної сфери та перевезень. Скромнішими були бюджети закладів сфери гостинності – готелів, кафе, барів, ресторанів. Спортзали, басейни та інші