

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС ПІДПРИЄМСТВА

Глобальною метою функціонування підприємства є створення і підтримка конкурентної переваги підприємства. При цьому трудовий потенціал як стратегічний ресурс відіграє вирішальну роль.

Цілком очевидно, що на сучасному етапі без реструктуризації реального сектора економіки неможливо вивести країну з кризи, тому зараз реформування підприємств активно погоджують із необхідністю їхньої реструктуризації.

Реструктуризація, природно, впливає на трудовий потенціал підприємств (створюються сприятливі умови для ефективної роботи підприємств, що гарантує зайнятість і одержання заробітної плати). Оскільки трудовий потенціал – необхідна умова функціонування підприємства, то доцільно досліджувати його взаємодію з діяльністю підприємства, а також визначити вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на процеси функціонування підприємства і його трудовий потенціал.

Ефективне використання робітників, головним чином, залежить від змін у складі продукції, що випускається. Водночас необхідно враховувати і вплив трудового потенціалу на процес освоєння нової продукції. Це робить актуальними оцінку пристосованості трудового потенціалу до нововведень і розробку заходів щодо підвищення ступеня їхньої готовності до змін.

Трансформація економічних процесів змінила характер проблем, що виникають перед промисловими підприємствами. На перший план зараз вийшов комплекс фінансових проблем. У кризових умовах одним із найважливіших критеріїв оцінки становища підприємства є спроможність виплачувати заробітну плату працівникам. Від заробітної плати “відштовхуються” при визначенні програми виробництва, витрат тощо. Спочатку визначається, на який розмір середньої заробітної плати необхідно вийти з урахуванням можливого зростання споживчих цін, а також розмір оплати на інших підприємствах регіону. Потім обчислюється обсяг продукції у грошовому вимірі, необхідний для такого рівня оплати праці.

Водночас економічні процеси тісно пов’язані із соціальними проблемами і деякою мірою залежать від них. Необхідно враховувати соціальні запити працівників, основні напрямки їхньої соціальної діяльності і їхні соціальні якості. Підприємству необхідний баланс між економічною ефективністю і соціальною стабільністю. Тільки тоді можливо вирішувати проблеми, пов’язані з трудовим потенціалом підприємства.

З соціальної точки зору заходи, пов’язані з трудовим потенціалом, які здійснюють підприємства, вкрай несприятливі. Чинники, що послаблюють можливості впливу на персонал і ускладнюють виконання підприємством своїх функцій у цій сфері, можна звести до таких:

- необхідність для підприємства діяти в умовах жорстких обмежень щодо попиту платоспроможних вітчизняних споживачів;
- нерозвиненість ринку праці;
- дезінтеграція персоналу.

Отже, при дослідженні трудового потенціалу в стратегії підприємства останньому необхідно забезпечувати баланс між економічною ефективністю і соціальною стабільністю.

Демко, І.І. Трудовий потенціал як стратегічний ресурс підприємства [Текст] / І.І. Демко // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. тез доповідей XI Всеукраїнської науково-практичної конференції (30-31 жовтня 2008 р.). – Суми: УАБС НБУ, 2008. - Т. 2. - С.64-65.