УДК 331.522.4:005.96

ТРИГУБ К.А., студентка 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент
Науковий керівник – **ВИХОР М.В.**, канд. екон. наук, доцент
Білоцерківський національний аграрний університет

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Визначено поняття трудового потенціалу, проаналізовано стратегії управління розвитком трудового потенціалу підприємства, зосереджуючись на ефективному використанні і розвитку здібностей працівників.

Ключові слова: трудовий потенціал, функції управління, стратегія розвитку, ефективне управління,

У сучасних умовах глобалізації та стрімких технологічних змін управління трудовим потенціалом компаній стає ключовим елементом успіху і конкурентоспроможності. Правильне управління розвитком трудового потенціалу є стратегічною необхідністю для досягнення високої продуктивності та ефективного функціонування організації. Управління трудовим потенціалом – одна з найважливіших завдань суб'єкта господарювання.

Саме від ефективної системи менеджменту залежить загальний результат діяльності підприємства, який є головним важелем запуску всього механізму роботи суб'єкта господарювання. Якщо цей «важіль» буде базуватись на якісному управлінні, то і бізнес-процеси проходитимуть злагоджено [2, с. 55].

Науковець Харун О.А. зазначає, що управління трудовим потенціалом, як будь-який управлінський процес включає загальні функції управління: планування, прогнозування, організація, координація, контроль, мотивація. Також виділяють спеціальні функції управління трудовим потенціалом як видом економічних ресурсів підприємства передбачають: визначення оптимальної чисельності працівників, підбір, відбір, адаптація та розстановка працівників по робочих місцях і етапах виробництва, забезпечення співпраці та ефективної взаємодії між усіма членами трудового колективу, забезпечення сприятливого морально-психологічного клімату, своєчасне інформування та мотивування працівників тощо. До функцій управління трудовим потенціалом підприємства можна віднести: забезпечення розвитку трудового потенціалу; відтворення і розвиток типів організаційної поведінки; інтеграція працівника в організаційне середовище, координація дій суб'єктів праці; оптимізація взаємодії працівника і організаційного середовища; набуття соціальної позиції і реалізація потреб працівника в результаті трудової взаємодії [3, с. 103].

Під трудовим потенціалом підприємства розуміють наявні та перспективні здатності працівників підприємства кількісно й якісно задовольняти його потреби та реалізовувати поставлені цілі як найефективніше за умов наявності необхідного ресурсного забезпечення [1, с. 93]. Тобто ефективне управління розвитком трудових ресурсів підприємства враховує не тільки наявні здібності й кваліфікацію

співробітників, а й потенціал для подальшого зростання і розвитку. З огляду на це, стратегія управління повинна бути спрямована не тільки на підтримку поточного рівня професійної компетентності, а й на стимулювання постійного самовдосконалення і кар'єрного зростання персоналу.

Перша стратегія, яка заслуговує на аналіз,- це розвиток систем навчання та розвитку персоналу. Цей аспект охоплює створення і вдосконалення навчального процесу, тренінги, семінари та інші форми навчання персоналу. Метою є підвищення рівня знань, навичок і умінь співробітників залежно від потреб підприємства і вимог сучасного ринку. Це містить як технічну підготовку, так і розвиток м'яких навичок, таких як комунікація, лідерство і т. д.

Не менш важлива стратегія, що забезпечує мотивацію і стимулювання співробітників. Цей аспект важливий для стимулювання високої продуктивності та залучення працівників до досягнення цілей організації. Сюди входять різні системи оплати праці, бонусні програми, можливості кар'єрного росту і розвитку, визнання і похвала досягнень. Важливо враховувати індивідуальні мотиваційні фактори кожного співробітника.

Також варто взяти до уваги стратегію створення сприятливого корпоративного середовища для розвитку талантів. Цей аспект включає культуру організацій, що сприяє розвитку талантів, творчості та інновацій. Важливо створити середовище, де співробітники можуть вільно висловлювати свої ідеї, співпрацювати та експериментувати. Це включає залучення співробітників до процесу прийняття рішень, створення команд для вирішення складних завдань та надання підтримки в особистісному та професійному розвитку.

Ці стратегії дозволяють компанії ефективно використовувати та розвивати кадровий потенціал свого персоналу, допомагаючи досягати стратегічних цілей і підвищувати свою конкурентоспроможність на ринку.

В цілому, управління розвитком кадрового потенціалу підприємства – складний і багатогранний процес, що вимагає системного підходу і постійного вдосконалення. Це важливий компонент стратегії успіху компанії, оскільки він впливає на всі аспекти її діяльності та конкурентоспроможність на ринку.

Список використаних джерел

1. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів. Вісник ЗНУ: зб. наук. праць: Економічні науки, 2010. № 4 (8). С. 90-95.

2. Ткаченко А. М., силенко С. А. Інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання – основа формування антикризового менеджменту. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : збірник наукових праць : у 2-х вип. ПДТУ. Маріуполь, 2015. Вип. 1, Т. 1. С. 53–59.

3. Харун О.А. Функції управління трудовим потенціалом промислового підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: економічні науки, 2016. Вип. 19. С. 102–105.