

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ПІДТРИМАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

М. М. Йожикова, студентка
Т. М. Янковець, к.е.н., доцент
Київський національний університет технологій та дизайну

За ринкових умов господарювання на сьогоднішній день вирішального значення набуває економічна безпека усіх суб'єктів підприємницької та інших видів діяльності. Головна мета економічної безпеки підприємства полягає в тому, щоб гарантувати його стабільне та максимально ефективне функціонування тепер і високий потенціал розвитку в майбутньому. Належний рівень економічної безпеки у великій мірі залежить від складу кадрів, як складових трудового потенціалу, їхнього інтелекту та професіоналізму. Ефективність управління трудовим потенціалом залежить від гнучкості мотиваційної політики, що діє на підприємстві.

Сьогодні у всьому світі економічна безпека підприємства стоїть поряд з його конкурентоспроможністю і визначається забезпеченістю кваліфікованою робочою силою, ступенем мотивації персоналу, організаційною структурою і формою роботи, що дозволяють досягти високого рівня конкурентоспроможності працівників і ефективніше використовувати їх трудовий потенціал.

Під трудовим потенціалом підприємства розуміємо сукупність особистих і здобутих у процесі трудової діяльності властивостей працівників, які дозволяють формувати якість праці і забезпечують якість продукції, яка, у свою чергу, задовольняє потреби споживачів і надає можливість підприємству досягнути конкурентних переваг на ринку збуту. Такий підхід віднесено нами до результативно-цільового, оскільки орієнтує розвиток властивостей трудового потенціалу підприємства на можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства, а саме: створити якісну продукцію, забезпечити потреби споживачів і досягнути конкурентних переваг.

Можливості будь-якого підприємства здебільшого залежать від наявності ресурсів і резервів (економічних, соціальних), не залучених у виробництво. Трудовий потенціал підприємства визначається не тільки і не стільки наявними можливостями, але ще й навичками різних категорій персоналу до його використання з метою виробництва товарів, здійснення послуг, отримання максимального доходу і забезпечення ефективного функціонування та сталого розвитку підприємства.

Досвід ефективного господарювання підприємств підтверджує важливу роль трудового потенціалу у забезпеченні його економічної безпеки. Від кількісної і якісної збалансованості трудового потенціалу, рівня його використання залежать не тільки високі кінцеві результати господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги, а й можливості забезпечення сталого розвитку підприємства. На думку О. Поплавської, з усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі і просторі усі інші компоненти [1].

Розвиток трудового потенціалу забезпечує підтримання соціальної складової економічної безпеки. Вона охоплює взаємопов'язані і водночас самостійні напрями діяльності того чи іншого суб'єкта господарювання: перший зорієнтований на роботу з персоналом, на підвищення ефективності діяльності усіх його категорій; другий – націлений на збереження й розвиток потенціалу трудових ресурсів, тобто поповнення знань і професійного досвіду працівників підприємства [2].

З-поміж основних негативних впливів на економічну безпеку підприємства виокремлюють недостатню кваліфікацію працівників тих чи тих структурних підрозділів, їхнє небажання або нездатність приносити максимальну користь. Це може бути зумовлене низьким рівнем управління персоналом, браком коштів на оплату праці окремих категорій персоналу чи нераціональним їх витрачанням.

Процес планування та управління трудовим потенціалом, спрямований на охорону належного рівня економічної безпеки, має охоплювати організацію системи підбору, найму, навчання й мотивації праці необхідних працівників, включаючи матеріальні та моральні стимули, престижність професії, волю до творчості, забезпечення соціальними благами.

Розглядаючи складові економічної безпеки підприємства варто враховувати, що структурні елементи трудового потенціалу, що залишились в нереалізованому вигляді, призводять до зниження ефективності його функціонування. Так, не використовувані у роботі трудові навички втрачаються, нереалізовані особистісні здібності руйнуються, а «надлишковий» запас сил і здібностей працівника забезпечує гнучкість та маневреність розвитку системи стосовно змінюваних умов праці.

Спираючись на основні характеристики трудового потенціалу підприємства, зроблено висновок, що його модель економічної безпеки визначається: обсягом та якістю наявних у нього трудових ресурсів; можливостями керівників та інших категорій персоналу створювати певні види продукції, інакше кажучи, їхнім освітнім, кваліфікаційним, психофізіологічним та мотиваційним потенціалом; можливостями менеджменту оптимально використовувати наявні трудові ресурси підприємства (професійною підготовкою, талантом, умінням створювати й оновлювати організаційну структуру підприємства) та інше.

Список використаної літератури:

1. О. Поплавська. Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання. // Україна: аспекти праці. – 2004. – №1. – С. 42-43.
2. Національна доповідь «Про людський розвиток. Україна: на шляху до соціального залучення». – ПРООН в Україні. – 2011. – С. 124.