

**Голенко Аліна**

Здобувач вищої освіти ОС «Магістр» спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Лаврук О.С.**,

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

У всьому світі прийшли до визнання, що головною продуктивною силою є людина. Наявність у людей певної сукупності фізичних і інтелектуальних даних, що застосовуються у виробничому процесі, дозволяє розглядати його як просто необхідний, але і обов'язковий виробничий ресурс[4].

Поняття «конкурентоспроможності трудового потенціалу» функціонує у ринковому середовищі та віддзеркалює не лише сучасний підхід до аналізу ролі людини у трудовому процесі, а й зростаюче значення інтелектуальної діяльності та нематеріального нагромадження для всього відтворення суспільного життя, визнання необхідності й високої ефективності вкладень в людину.

Термін «конкурентоспроможність» є неоднозначним за своїм науковим тлумаченням, характеризується складністю і багатогранністю проявів. Саме з цим пов'язане і широке коло його наукових трактувань. Кількісні та якісні характеристики людських ресурсів організації характеризує цей ресурс як сукупність якостей, які визначають продуктивність організації і забезпечують її конкурентоспроможність на ринку товарів і послуг.

Однак, з точки зору розвитку бізнесу, найбільш важливим є не тільки й навіть не стільки вивчення стану ресурсів і їх характеристика, скільки можливості і здатності цих ресурсів по їх розвитку та підвищенню ефективності використання.

Наявність у кого-небудь засобів, запасу, джерела, ресурсу наявного в наявності і здатного бути мобілізованим для досягнення певної мети в

конкретній обстановці явних чи прихованих, можливостей або здібностей позначаються терміном «потенціал» в широкому сенсі значення цього слова.

Таким чином, визначаючи потенціал (економічний, виробничий, трудовий) як економічну категорію, слід мати на увазі, що він являє собою узагальнену, збірну характеристику ресурсів, прив'язану до місця і часу.

Людський потенціал – являє собою, здібності, багатообіцяючі таланти, які можуть розвиватися далі, а також можливості окремо взятої людини або первинного трудового колективу [3].

В процесі реформування економіки загострилися протиріччя між суб'єктами трудових відносин з приводу використання робочої сили. Тому дослідження наукового аналізу, формування і використання трудового потенціалу в умовах трансформації економіки України набувають особливої актуальності[5, 6].

Формування трудового потенціалу в кожному регіоні країни відбувається під впливом багатьох факторів, які можна розділити на три основні групи: економічні, соціальні та демографічні.

В ринкових умовах особливу роль у формуванні трудового потенціалу приділяють економічним умовам, причому не просто рівнем заробітної плати в конкретній сфері діяльності, а її співвідношення з іншими галузями економіки і прожитковим мінімумом [1].

Трудовий потенціал має вирішальне значення для розвитку економіки на всіх рівнях господарювання: національному, регіональному і рівні суб'єктів господарювання.

Трудовий потенціал працівника – непостійна величина, яка безперервно змінюється. Працездатність, творчі здібності можуть рости внаслідок удосконалення знань і навичок, поліпшення умов праці. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці. Трудовий потенціал працівника включає психофізіологічний, кваліфікаційний і особистісний потенціали і залежить від ступеня їх взаємного узгодження.

Трудовий потенціал підприємства як система завжди більше суми складових індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників. У ньому виділяють наступні компоненти: кадрові, професійні, кваліфікаційні та організаційні [2].

Дослідження проблем трудового потенціалу зумовлює виділення в його структурі компонентів, які б характеризували його не тільки з позиції безпосереднього змісту, але і відображали комплексно ті елементи, складові сукупність соціально-економічних відносин і умов, при яких відбувається повне відтворення трудового потенціалу. Тому в складі системи трудового потенціалу доцільно розглядати списково-структурну, організаційно-управлінську, професійно-кваліфікаційну, морально-психологічну, креативну, мотиваційну і адаптивну групи характеристик.

Система показників трудового потенціалу підприємства відображає взаємозв'язок чинників різного рівня, що визначають наявність і рівень розвитку особистих якостей працівників і підприємства в цілому, які безпосередньо впливають на успішність виконання виробничих завдань і якість отриманих результатів [6].

Важливою характеристикою конкурентоспроможності потенціалу, здатність до адаптації в умовах змін зовнішнього середовища. Швидка адаптація потенціалу має забезпечуватися на основі комплексу інтелектуальних, технічних, технологічних, організаційних та економічних характеристик, що визначають успішну діяльність підприємства на ринку. Відповідно, якщо підприємство має широкий набір компетенцій і їх якісний рівень досить високий, то передумови для перемоги в конкурентній боротьбі у нього краще, а рівень конкурентоспроможності потенціалу досить високий.

Як відзначають автори, «талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці - це не тільки ресурс, що дозволяє ефективно досягати поставлених цілей, а й джерело конкурентної переваги».

У цьому контексті людський фактор потрібно розглядати у взаємозв'язку кількісних і якісних характеристик кадрів, склад яких сформований на

підприємстві, в діалектичній єдності здібностей кадрів і можливостей їх реалізації в умовах функціонування постійно змінюються. Все це зумовлює необхідність виділення такої категорії, як кадровий потенціал, який представляє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства [3].

Таким чином, підбір конкурентоспроможного трудового потенціалу та забезпечення відповідних умов для постійного зростання його рівня на підприємстві призводить до формування колективу працівників, які працюють для досягнення колективної мети – створення конкурентоспроможної продукції та зростання рівня конкурентоспроможності підприємства в цілому.

### **Список використаних джерел**

1. Бутко М.П. Економічна психологія навч. посібник. М.: Центр навчальної літератури, 2016. 232 с.
2. Іляш А.І., Гринкевич С.С. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібник. М.: Знання, 2010. 476 с.
3. Касьянова Н.В. Потенціал підприємства: формування та використання. К.: Центр навчальної літератури, 2013. 248 с.
4. Лаврук О.С. Формування ринку праці молоді. Економіка АПК. 2001. №7. С. 100-103.
5. Лаврук О.С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3-4 жовтня 2019 р. Дніпро, 2019. Т.2. С.354-358.
6. Лаврук О.С. Формування системи інформаційного забезпечення процесу прийняття управлінських рішень на підприємстві. Актуальні проблеми аграрної економіки: теорія, практика, стратегія: збірник тез міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 45-річчю економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2017. С. 186-189.