



кожну конкурентну перевагу на різних етапах її життєвого циклу конкретного суб'єкта господарювання. Економія за рахунок накопиченого досвіду виявляється у тих витратах виробництва, які характеризуються високою трудомісткістю й виконанням складних завдань, у комплексних операціях. Це зниження майже завжди найбільш помітно на початкових етапах розробки продукту й у фазі зростання виробництва. Економія завжди дає великій фірмі перевагу у витратах перед дрібними фірмами за умови, що перша має у своєму розпорядженні найбільш продуктивне устаткування, найбільш розгалужену систему збуту, оптимальну організацію обслуговування й інших функціональних підрозділів, ефективність яких відповідає їх масштабів. Як свідчать дослідження, у процесі формування конкурентних переваг окремого підприємства, слід використовувати ефект масштабу й ефект накопиченого досвіду залежно від стану розвитку економіки, особливостей підприємства (розмір, номенклатура, асортимент тощо) та потенційних можливостей зростання обсягу виробництва й продажу для короткострокового періоду планування діяльності. Для довгострокового періоду слід використати ці два ефекти, що обумовлює обґрунтованість пріоритетів розвитку підприємства у конкурентному середовищі, а розробка механізму використання ефекту масштабу й досвіду та їх адаптація до конкурентного підприємства і є наступним етапом дослідження.

Наук. керівн. Коюда В. О.

Література: 1. Азоев Г. Кокурентные преимущества фирмы / Г. Азоев, А. Челенков. – М. : ОАО "Типография" НОВОСТИ, 2000. – 256 с. 2. Войчак А. Конкурентні переваги підприємства: сутність і класифікація / А. Войчак, Р. Камішніков // Маркетинг в Україні. – 2005. – № 2. – С. 50–53. 3. Кныш М. Конкурентные стратегии : учеб. пособ. / М. Кныш. – СПб., 2000. – 284 с. 4. Куденко Н. Стратегічний маркетинг : навч. посіб. / Н. Куденко. – К. : КНЕУ, 1998. – 152 с. 5. Фатхутдинов Р. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 315 с. 6. Портер М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с. 8. Беленький П. Конкурентність на транскордонних ринках / П. Беленький, Н. Мікула, Є. Матвеев. – Львів : Ін-т регіон. Дослідження НАН України, 2005. – 214 с. 9. Долженко А. В. Формування конкурентних переваг підприємства / А. В. Долженко // Управління розвитком. – 2013. – № 12 (142). – С. 83–85. 10. Гаврись Я. Проблеми формування конкурентних переваг у витратах / Я. Гаврись, Є. Крикавський, С. Мартиненко // Прометей. – 2005. – № 1. – С. 162. 12. Пиндайк Р. Микроэкономика / Р. Пиндайк, Д. Рубинфельд ; сокр. с пер с англ. – М. : Экономика. Дело, 1992. – 510 с.

Засуха Д. Ю.

УДК 331:658.115

Магістр 2 року навчання
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розкрито важливість трудового потенціалу для підприємства. Визначено сутність потенціалу та підходи до його оцінювання. Обґрунтовано роль людини як стратегічного ресурсу підприємства.

Аннотация. Раскрыта важность трудового потенциала на предприятии. Определена сущность потенциала и подходы к его оцениванию. Обоснована роль человека как стратегического ресурса предприятия.

Annotation. The article deals with the importance of the employment potential for a company. The essence of the potential and approaches to its assessment have been determined. The role of man as a strategic resource of a company has been substantiated.

Ключові слова: трудовий потенціал, ресурс, підприємство, працівник.

Виникненню поняття "трудоий потенціал" пов'язано з посиленням ролі людського чинника в діяльності підприємства. Це поняття економісти і соціологи використовують сьогодні для харак-

© Засуха Д. Ю., 2014



теристики терміна "людський чинник" в об'ємному вираженні як у масштабах всього суспільства, так і в рамках окремих виробничих колективів. У загальному вигляді "трудова потенція" є використанням людського чинника підприємства у вигляді безперервного, динамічного процесу, що характеризує приховані і явні можливості його персоналу. Поняття трудової потенції базується на визначенні найбільш важливих понять кадрового менеджменту підприємства, до яких відносяться "кадри", "персонал", "трудова потенція", "людські ресурси". При цьому відсутність однозначної змістовної інтерпретації терміна "трудова потенція" викликає труднощі у ході визначення шляхів його формування та потребує уточнення понятійно-термінологічного апарату. Поняття "трудова потенція" почало утверджуватися у 80-ті роки ХХ століття. Саме об'єктивні зміни у сфері виробництва диктували потребу конкретизувати поняття, які розкривають роль праці в економічному зростанні [1]. Йдеться про необхідність "визначення місця людини в системі виробництва і творення взагалі з усіма його фазами, регіональними, національними та іншими особливостями" [1]. Слід зазначити, що в деяких наукових працях спостерігається спрощене розуміння, недостатньо глибоке наповнення поняття "трудова потенція". Ряд авторів об'єднують кількісні та якісні параметри трудової кадрової потенції у власних визначеннях. Це стосується таких трактувань трудової потенції, як інтегральної оцінки і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [2], надзвичайно важливого інтегрального показника рівня розвитку і можливостей діяльності головної продуктивної сили суспільства [3], а також як складної категорії, яка характеризує міру і якість сукупної здатності до праці, якими визначаються потенційні можливості працездатного населення за участю в суспільно-корисній діяльності при даному розвитку продуктивних сил і ступені зрілості суспільних, насамперед економічних відносин; людських можливостей, ресурсів праці, найповнішої і всебічної характеристики працездатного населення як продуктивної сили [4]. У даний час існує три підходи до визначення поняття "потенція". Прихильники першого підходу вважають, що потенція – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних із функціонуванням виробництва і прискоренням науково-технічного прогресу (НТП).

Проблему управління персоналом аналізують із погляду постулатів "людина як ресурс". Таким чином, людина розглядається як ресурс виробничої системи і найважливіший елемент процесу виробництва й управління. Згідно з цією концепцією, персонал є одним з найважливіших ресурсів підприємства, який за своєю природою потребує управління, яке включає, як необхідний чинник, забезпечення соціального, професійного й структурного розвитку персоналу. Таким чином, відбувається істотна зміна загальної парадигми управління підприємствами. Персонал стає важливим стратегічним ресурсом підприємства, а його формування й використання – найважливішим чинником досягнення конкурентних переваг. Прихильники другого підходу визначають потенція як систему матеріальних і трудових чинників (умов, що становлять), що забезпечують досягнення цілей виробництва. Третій підхід розглядає потенція як здатність комплексу трудових ресурсів вирішувати поставлені перед ним завдання, тобто потенція – це є цілісний вираз сукупної можливості колективу для виконання яких-небудь завдань. Визначення сутності потенції зумовлює підхід до його оцінювання, вимірювання й управління. Дійсно, коли потенція розглядається як сукупність ресурсів, його оцінка полягає у встановленні якісних і кількісних характеристик значень окремих видів ресурсів, причому їх взаємний вплив не враховується і не вимірюється. Коли йдеться про систему ресурсів, то характеристики її окремих складових повинні доповнюватися показниками, що описують систему в цілому.

Таким чином, можна зробити висновок, що конкурентоспроможність підприємств і економіки визначається безліччю чинників, з-поміж яких важливе місце посідає трудова потенція. Тому працедавці повинні замислитися про підвищення ефективності виробництва. Наявність трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційний рівень яких відповідає сучасним вимогам, – потрібна умова випуску конкурентоспроможної продукції (надання якісних послуг). На сьогодні професійна діяльність не зводиться до вирішення лише виробничо-технічних завдань, вона все більше зв'язана з активною участю в реалізації соціальних, економічних, комерційних, правових і управлінських завдань. З огляду на це, стратегічним завданням кадрової політики підприємства можна назвати підготовку конкурентоспроможного працівника, який зацікавлений у якості продукту, економії ресурсу, зниженні собівартості. Трудова потенція як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. Крім того, лише трудова потенція, виступаючи самостійним ресурсом з одного боку, є носієм іншого ресурсу – підприємницького хисту (інтелектуальних здібностей).

Наук. керівн. Гриньова В. М.

Література: 1. Соціально-трудова потенція: теорія і практика / [за ред. М. І. Долішнього, С. М. Злупка]. – К. : Наукова думка, 1994. – Ч. 1. – 261 с. 2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2000. – 313 с. 3. Бектуров С. У. Вопросы методологии исследования трудового потенциала общества / С. У. Бектуров // Исследование трудового потенциала : сб. науч. тр. – М. : ИЭ АН СССР, 1997. – С. 23–30. 4. Теория управления / [под. ред. О. В. Козловой]. – М. : Экономика, 1985. – 315 с.