

**Висновок.** Отже, впроваджуючи запропоновані вище заходи, найголовніший з яких є стабілізація економіки, ми можемо досягнути зменшення рівня безробіття, збільшення кількості працевлаштованого населення і, як наслідок, – загального покращення економічної і соціальної ситуації у країні.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Лопатіна К. А. Стан та напрями ліквідації проблеми безробіття в Україні /К. А. Лопатіна // Управління розвитком. – 2011. – № 16(113). – С. 85-86. 48

2 . Гальків Л.І. Втрати людського капіталу: чинник безробіття/ Л.І. Гальків // Економіка і регіони. – 2009. – С.110-113.

3. Основні показники ринку праці 2015рік – статистична інформація – Ринок праці – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

**Вікторія Мяло,**  
студентка 3 курсу  
гуманітарно-економічного факультету  
Наук. керівник: **О. В. Задворна,** ст. викл. (БДПУ)

### **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Важливою особливістю промислового підприємства є наявність у нього трудового потенціалу, який певною мірою визначає ефективність досягнення цілей діяльності та функціонування господарюючого суб'єкта. Визначення рівня розвитку трудового потенціалу промислового підприємства потребує вдосконаленої методики, яка враховує не тільки особливі трудові якості персоналу, але й умови їхньої реалізації.

Мета дослідження є обґрунтування системи управління трудовим потенціалом і виявлення способів можливого застосування його на українських підприємствах з метою підвищення ефективності їхньої діяльності.

Проблеми, що стосуються розвитку трудового потенціалу, розглянуто в працях вітчизняних вчених, таких як: С.Ф. Покропивний, Т.О. Примак, П.С. Шваб, Д.П. Богиня, О.А.

Фінансово – економічна криза негативно вплинула на машинобудівне виробництво. Зменшення замовлень виготовленої продукції, проблеми із збутом, подорожчання енергоресурсів та комплектуючих, зношення основних засобів більш ніж на 60% негативно вплинули на відносини між керівниками і підлеглими та управління персоналом загалом. Розмаїття існуючих підходів до визначення сутності категорії «трудоий потенціал» вимагає уточнення його категоріального апарату, а б9 саме визначення та класифікації за основними ознаками: рівень управління, часові критерії, етапи функціонування, форми отримання, групи персоналу, основні компоненти, чинники впливу, умови формування та реалізації, теоретичні підходи до визначення, форми

існування. Трудовий потенціал підприємства є накопиченим результатом об'єднання трудових потенціалів працівників, які мають кількісні та якісні ознаки, з певними можливостями та станом внутрішнього середовища підприємства, що створює умови реалізації та розвитку трудових характеристик найманої праці, спрямованої на забезпечення запланованого результату діяльності. Реалізація трудового потенціалу підприємства визначає результативність його діяльності, а отже його подальший розвиток [1]. Поліпшення умов праці безпосередньо впливає на ефективність формування, використання та розвитку трудового потенціалу працівника, отже на основні виробничо-господарські показники роботи підприємства, на продуктивність праці. Розвиток персоналу на машинобудівному підприємстві можливий при постійному процесі навчання, адже від навчання персоналу на підприємстві залежить щонайменше якість виготовленої продукції [2]. Забезпечити тісний взаємозв'язок великої кількості людей у процесі розв'язання найскладніших технічних і виробничих проблем неможливо без глибокої зацікавленості кожного в кінцевому результаті і свідомому ставленні до праці [3]. Саме трудовий потенціал працівників, та їх бажання внести у розвиток галузі, а не підприємства, обладнання і виробничі 70 витрати є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності.

Таким чином, можливо сказати що, система управління трудовим потенціалом підприємства є цілеспрямованою системою, взаємозв'язок складових (елементів) якої визначено загальною метою функціонування. До основних складових системи управління трудовим потенціалом підприємства, крім входу та виходу, належать цілі та завдання управління; функції та інструменти управління; методи та принципи управління; ресурсне забезпечення, а також процес управління з технологічним забезпеченням та організаційний механізм функціонування системи [4].

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Новікова М. М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства : монографія/ М.М.Новікова. –Харків : Вид. ХНЕУ, 2008.– 240с.
2. Управління трудовим потенціалом / В.С.Пономаренко, В.М.Гриньова, М.М.Са-лун, М.М.Новікова, А.Г.Гольдфарб, І.А.Грузина, О.М.Красноносова, С.М.Самойленко, С.І.Струк.– Харків: ХНЕУ, 2006. – 348 с.
3. Управління розвитком трудового потенціалу : монографія / [В.М.Гриньова, М. М. Новікова, М. С. Бриль та ін.]. –Харків : Вид. ХНЕУ, 2009. –264 с.