

ІННОВАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність теми дослідження обумовлена необхідністю оптимізації роботи підприємств України за рахунок управління їх трудовим потенціалом з врахуванням інноваційної складової. Адже, в умовах воєнного та післявоєнного стану в Україні, становлення ринкових відносин та глобального інноваційного розвитку зарубіжних країн, соціально-економічний розвиток підприємств всіх галузей національного господарства неможливий без розвитку науки і техніки, впровадження інноваційних механізмів управління, модернізації та удосконалення виробництва, підвищення рівня інтелектуального потенціалу працівників. Очевидним є те, що успіх економічного та інноваційного розвитку країни та регіонів неможливий без формування найважливішого стратегічного ресурсу – інноваційно-орієнтованого персоналу, здатного гнучко реагувати на зміни, що відбуваються у зовнішньому середовищі та схильного до інноваційного мислення. Основною причиною недостатньо високого рівня розвитку інноваційного трудового потенціалу, як показує практика, є неефективна система управління процесами його формування та розвитку, а також нездатність та невідповідність трудового персоналу працювати в сучасних умовах.

При визначенні сутності та показників оцінки рівня та ефективності використання трудового потенціалу необхідно, на нашу думку, виділити такі положення: 1) Сутність трудового потенціалу визначається показником та методами оцінки його рівня; 2) Трудовий потенціал є елементом виробничого потенціалу; 3) Виділяти три рівні оцінки трудового потенціалу: потенціал людини; потенціал підприємства (галузі); потенціал товариства (регіону); 4) Рівень трудового потенціалу має визначатися наступними факторами:

професійною підготовкою, фізичним здоров'ям, соціально-демографічним складом населення, його інтелектуально-культурним рівнем; мотивацією праці, суспільною напруженістю праці та ін. По суті, якісну оцінку можна звести до виявлення факторів продуктивної сили праці (інтенсивні чинники); 5) Трудовий потенціал має сприйматися як громадська соціально-економічна категорія (трудовий менталітет); 6) В результаті виробничого використання потенційний рівень праці має перетворюватися на реальний його рівень.

Трудовий потенціал підприємства як система завжди більше суми складових її частин – індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників [1]. Вже саме об'єднання працівників у єдиний та планомірно організований процес праці породжує ефект колективної праці, який перевищує суму сил працівників, які діють індивідуально. Таким чином, якщо сукупність фізичних та духовних здібностей людини є основою трудового потенціалу особистості, то продуктивна сила, що виникає завдяки спільній діяльності різних індивідів становить основу трудового потенціалу колективу підприємства. При цьому необхідно враховувати, що трудові колективи мають різні потенціали в залежності від територіального розташування підприємства, галузевої приналежності, розмірів виробництва, статево-вікової структури та ін. Крім того, кожне підприємство має свої особливості формування колективу, трудові традиції, взаємини між працівниками [2].

Заходи щодо підвищення продуктивності праці персоналу з урахуванням нестабільності економічного та політичного стану країни, необхідно, на нашу думку, проводити за наступними методами (табл. 1):

Таблиця 1

Зведена характеристика заходів щодо підвищення продуктивності праці

Заходи	Характеристика заходів
Помірна ротація персоналу	Проведення перехресного навчання дозволить працівникам: 1) отримувати нові знання та навички; 2) вивчити технологічні процеси; 3) краще розібратися у діяльності структурного підрозділу, а також бізнес-процесів, які в ньому відбуваються
Планомірне проведення тематичних форумів	Проведення форумів з актуальної проблематики дозволить: 1) відповідати на запитання; 2) оперативно вирішувати питання, що виникають;

із працівниками підприємства	3) пропонувати шляхи вирішення виробничих ситуацій; 4) налагоджувати неформальні зв'язки, це дозволить сформувати лояльність та прихильність працівників до підприємства
Проведення відкритих семінарів працівниками різних структурних підрозділів	Проведення коротких відкритих семінарів, підготовлених працівниками того чи іншого відділу підприємства з метою ознайомлення інших працівників з основними характеристиками їхньої роботи, процесами, які виконуються регулярно. Це сприятиме розумінню причин можливих дестабілізуючих процесів
Проведення взаємного навчання	Доцільно використовувати взаємне навчання персоналу у випадках, коли працівники виконують схожі завдання, проте є необхідність освоєння нових знань у технологічних процесах
Тимчасовий взаємообмін фахівцями	Взаємообмін дозволить вивчати помилки при впровадженні нововведень, щоб уникнути їх у майбутньому, а також переймати досвід підприємств, що працюють у цій же галузі

Отже, інноваційні можливості підприємства та його інноваційний потенціал – це ядро розвитку всього потенціалу підприємства. Тому для успішної інноваційної діяльності та всебічного соціально-економічного розвитку підприємств будь-якої галузі вітчизняної економіки необхідні певні умови, за яких інноваційний потенціал мав би використовуватися максимально ефективно. Це вимагає від підприємств постійного оновлення та трансформації, здатності до сприйняття і впровадження інновацій, підвищення ефективності інноваційних процесів. В сукупності вищезазначене сприятиме досягненню мети та реалізації комплексу стратегічних цілей підприємства.

Список використаних джерел:

1. Зось-Кіор М. В., Семенюта М. В. Система оцінки персоналу підприємства в конкурентних умовах ведення бізнесу. *Ефективна економіка*. 2020. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7648>. DOI: [10.32702/2307-2105-2020.2.7](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.2.7)
2. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Філатова К. Є. Менеджмент персоналу в умовах стійкого інноваційного розвитку підприємства. *Підприємництво та інновації*. 2021. № 17. С. 39-42. URL: <http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/420>