

УДК 005.96:005.336-027.21

Навольська Н.В.

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій  
Тернопільського національного економічного університету

## ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

### THE FACTORS OF INFLUENCE ON THE FORMATION AND USE OF LABOR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

#### АНОТАЦІЯ

У статті досліджено підходи щодо тлумачення сутності та формування структури трудового потенціалу підприємства, а також чинники впливу на формування і використання трудового потенціалу підприємства. Проведено аналіз факторів впливу на ефективність використання трудового потенціалу. Обґрунтовано напрямки підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, фактори, ресурс, ефективність, мотивація, заробітна плата, продуктивність.

#### АННОТАЦИЯ

В статье исследованы подходы относительно толкования сущности и формирования структуры трудового потенциала предприятия, а также факторы влияния на формирование и использование трудового потенциала предприятия. Проведен анализ факторов влияния на эффективность использования трудового потенциала. Обоснованы направления повышения эффективности использования трудового потенциала предприятия.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, факторы, ресурс, эффективность, мотивация, заработная плата, производительность.

#### ANNOTATION

Interpretation approaches of the nature and structure formation of labor potential of the enterprise were studied. The factors of influence on the formation and use of labor potential of the enterprise were studied. The analysis of the factors influencing the efficiency of labor potential. Grounded direction efficiency employment potential business.

**Keywords:** labor potential, factors, resource efficiency, motivation, wages, productivity.

**Постановка проблеми.** В ринковій економіці трудовий потенціал є основою ефективною діяльності та конкурентоспроможності підприємства на ринку. Тому дослідження ефективності використання трудового потенціалу підприємства має неабияке значення на сучасному етапі розвитку економічних відносин.

Варто зазначити, що сьогодні вітчизняні підприємства практично не займаються дослідженням станом трудового потенціалу, а особливо над процесами його формування та використання. Значне зменшення обсягів виробництва продукції, збільшення неплатежів, невиплати заробітної плати та її низький рівень значною мірою обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, негативно впливає на рівень продуктивності праці і загалом на ефективність діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В сучасних умовах у роботах вітчизняних вчених досліджуються різні аспекти трудового потенціалу підприємств. Зокрема, теоретичні аспекти формування й розвитку трудового потенціалу висвітлені в роботах таких вчених, як: Акулов М.Г., Беленкова М.І., Верхоглядова Н.І., Воронкова А.Е., Дробязко Л.В., Дулуб Л.М., Зайченко І.В., Кулинич Л.В., Уткіна Ю.М., Ровенська В.В.

Проблемами оцінки трудового потенціалу підприємства займалися такі науковці, як: Бачевський Б.Є., Докучаєв О., Дулесов А.Н., Зборовська О.М., Олексюк О.І., Плетень Ю.І., Раєнкова О.О., Рєпіна І.М., Федонін О.С., Шарко А.І. та ін.

Дослідженням розвитку трудового потенціалу шляхом впливу мотиваційних факторів займалися такі вчені, як: Галаз Л.В., Гончар О.І., Гринкевич С.С., Калина А.В., Петрович Й.М. та ін.

Розробкою різних шляхів підвищення ефективності управління трудовим потенціалом займалися Борисов Г.Є., Виготський Л.З., Дуда С.Т., Калінін А.В., Карнілова О.В., Мішкова Л.В., Череп А.В., Шевченко О.Л. та ін.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Однак на сьогодні залишаються недостатньо вирішені теоретичні і практичні аспекти, що стосуються дослідження чинників впливу на формування і використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств.

**Мета статті** полягає у розгляді теоретичних і практичних аспектів дослідження чинників впливу на формування та використання трудового потенціалу підприємств з метою обґрунтування напрямків підвищення ефективності діяльності підприємств в сучасних умовах господарювання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Науковці з різних позицій розкривають сутність поняття «трудовий потенціал», але доцільно виділити визначення, які пропонують Фролова Л.В., Ващенко Н.В., Данилюк А.: «...головний ресурс підприємства, оскільки завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентоздатна продукція», і Череп А.В., Зубрицька Я.О.: «...це наявні та перспективні можливості трудового колективу підприєм-

ства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення» [1; 9], оскільки саме у цих визначеннях найбільш глибоко розкривається суть досліджуваної категорії та підкреслюється важливість інтелекту людини як головного ресурсу розвитку економіки у сучасному світі.

Основні підходи до визначення змісту поняття «трудовий потенціал» подані у таблиці 1.

Проаналізувавши різні теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «трудовий потенціал», можна зазначити, що найбільш універсальним є трактування: трудовий потенціал підприємства – це інтегральний показник наявних та потенційних якісних і кількісних характеристик всіх працівників підприємства, що можуть ефективно спрямовуватись на досягнення поставлених цілей підприємства за умов постійного розвитку його інтелектуальної компоненти та відповідного ресурсного забезпечення [1].

Трудовий потенціал і механізм його формування характеризується кількісними і якіс-

ними факторами, тобто може розглядатись як соціально-економічна, так і обліково-статична категорія (рис. 1).

Розглядаючи процес формування трудового потенціалу, багато вчених-економістів виділяють фактори, які впливають на його якісні та кількісні характеристики [10].

З метою систематизації поданих у науковій літературі різноманітних переліків факторів впливу на процес формування трудового потенціалу Дулуб Л.М. запропонував у своїй роботі поділити їх на декілька груп, відповідно до існуючих сфер суспільства, підкресливши при цьому вплив трансформаційних процесів у суспільстві на трудовий потенціал та його розвиток або деградацію.

Запропоновану ним систему факторів формування розвитку трудового потенціалу з позиції розподілу сфер суспільства представлено в таблиці 2.

Різноманітність підходів до тлумачення сутності трудового потенціалу, наявність різних його визначень свідчить про те, що трудовий потенціал підприємства є багатоаспектною категорією і має складну компонентну структуру.

В загальному вигляді структура трудового потенціалу складається із різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними, базується на мобільності та гнучкості, здатності до швидкої перебудови.

Бухалков М., Комаров Є. виділяють у складі трудового потенціалу економічний (як здатність приносити економічні результати), інноваційний (характеристика можливостей породжувати, розвивати і застосовувати нові ідеї, технології, продукти, принципи та ін.), етичний (характеристики



Рис. 1. Фактори формування трудового потенціалу підприємства [11]

Таблиця 1

### Дефініції поняття «трудовий потенціал» [1; 4; 6; 9]

Автор	Поняття
Борисов О.Б.	Трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства
Шталова Н.І.	Трудовий потенціал – це міра існуючих ресурсів і можливостей, що безперервно формуються у процесі усього життя особистості, втілених у трудову поведінку та визначаючих його реальну продуктивність
Сарапука О.В.	Трудовий потенціал – узагальнена трудова дієздатність колективу підприємства, ресурсні можливості в сфері праці спискового складу підприємства, виходячи з його віку, фізичних можливостей, існуючих знань і професійно-кваліфікаційних навичок
Фролова Л.В., Ващенко Н.В., Данилюк А.	Трудовий потенціал – головний ресурс підприємства, оскільки завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентоздатна продукція
Янковська Л.А.	Трудовий потенціал підприємства можна визначити як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових
Линенко А.В., Шевченко О.Л.	Трудовий потенціал підприємства являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства

Таблиця 2

## Фактори формування та розвитку трудового потенціалу [5]

Сфери суспільства	Фактори формування та розвитку трудового потенціалу	Приклади основних видів факторів
Економічна	Фінансові	Рівень заробітної плати
	Виробничі	НТП
	Ринкові	Попит на ринку праці, на товарному ринку
Політична	Державні	Соціальна політика зайнятості, промислова політика
	Міжнародні	Політика інших країн, спрямована на зміну трудового потенціалу
Духовна	Культурні	Цінності, традиції, звичаї
	Освітні	Якість та доступність освіти
	Релігійні	Релігійні постулати, заборони
Соціальна	Демографічні	Чисельність, структура, міграція працездатного населення
	Інституціонально-нормативні	Інститути інфраструктури суспільства, правові норми
	Соціально-структурні	Стратифікація суспільства
Біологічна	Екологічні	Стан навколишнього середовища
	Медичні	Здоров'я населення, якість та доступність медичного обслуговування
	Географічно-кліматичні	Клімат, природні ресурси та географічне розташування

ціннісно-моральної дії на трудову поведінку і розвиток людини праці) потенціали [3].

Радько С.Г. виділяє наступні групи компонентів трудового потенціалу підприємства:

- професійно-кваліфікаційні (кваліфікація, трудова дисципліна, освіта, трудовий досвід, трудова мотивація тощо);

- психофізіологічні (здоров'я, працездатність, стать, вік, комунікабельність, конфліктність, психологічні та фізіологічні особливості тощо);

- особистісні (потреби, схильності, здатності до лідерства, інтелектуальний рівень, відповідальність, нестереотипне мислення тощо);

- підприємницькі здібності (сформована трьома попередніми компонентами) [8].

Линенко А.В. і Шевченко О.Л. розглядають структуру трудового потенціалу підприємства за наступними критеріями аналізу:

- за рівнем агрегованості оцінок (трудо-вий потенціал працівника; груповий трудовий потенціал; трудовий потенціал підприємства);

- за спектром охоплення можливостей (індивідуальний трудовий потенціал; колективний трудовий потенціал);

- за характером участі у виробничо-господарському процесі (потенціал технологічного персоналу, управлінський потенціал);

- за місцем у соціально-економічній системі підприємства (структурно-формува-льний трудовий потенціал, підприємницький трудовий потенціал, продуктивний трудовий потенціал) [9].

Верхоглядова Н.І. та Русінко М.І. пропону-ють компонентну структуру трудового потенці-алу підприємства визначати за такими складо-вими [4]:

- освіта працівників;
- кваліфікація робітників;

- управлінський потенціал;
- особовий потенціал (ті можливості, які є у працівника як особи);
- організаційний потенціал.

Чорноморенко Н.В. концентрує увагу на якісній складовій трудового потенціалу підпри-ємства, яку представляє у вигляді наступних компонент: здоров'я, освіта, творчість, свідо-мість, професіоналізм [8].

Дослідивши основні підходи до побудови структури трудового потенціалу підприємства, не можемо не погодитися із вченими щодо пра-вильності кожного із розглянутих підходів, проте найбільш повною та обґрунтованою є структура, запропонована Радько С.Г. У запро-понованій структурі всі групи компонентів тру-дового потенціалу підприємства повністю вра-ховують наявні та потенційні характеристики всіх працівників підприємства, що найбільш широко дозволяє розкрити сутність трудового потенціалу підприємства.

Наслідком формування раціональної струк-тури трудового потенціалу підприємства є ефек-тивне його використання, яке відображається в ефективному веденні господарської діяльності підприємства, підвищенні його конкуренто-спроможності, зростанні частки ринку, форму-ванні позитивної ділової репутації та досягненні лояльності клієнтів, що в підсумку призводить до збільшення ринкової вартості як підприєм-ства, так і його трудового потенціалу.

Однак, незважаючи на велику кількість наукових доробок з даної проблематики, не всі вітчизняні підприємства приділяють достатньої уваги питанням дослідження трудового потенціалу, що негативно відбивається на економіч-них результатах їхньої діяльності.

Важливе значення для забезпечення ефек-тивності діяльності підприємств мають чин-

ники та резерви підвищення продуктивності праці. Чинники визначають рівень продуктивності праці на підприємстві та безпосередньо пов'язані із технічним процесом, ресурсами та сировиною, які використовує підприємство.

Для виявлення конкретних причин змін і резервів росту трудового потенціалу підприємства необхідно провести розрахунок факторів, які вплинули на розмір рівня фонду оплати праці та продуктивності праці. Для проведення розрахунків використано звітні дані ТОВ «Скала-Дар» і на їх основі побудовано розрахункову таблицю.

На основі даних таблиці 3 розраховано зміни продуктивності праці на ТОВ «Скала-Дар» за 2012–2014 рр.:

- зміна продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості:

$$\begin{aligned} \Delta \text{ПП} &= (\text{Тмб} / \text{Тмф}) * 100\% - 100\%; & (1) \\ \Delta \text{ПП} &= \% \text{ зниж Тм} * 100\% / 100\% - \% \text{ зниж Тм}; & (2) \\ \% \text{ зниж Тм} &= (\text{Тмб} - \text{Тмф}) / \text{Тмб} * 100\%; & (3) \\ \% \text{ зниж Тм}_{2013} &= (17,36 - 20,79) / 20,79 * 100\% = 16,5\%; \\ \% \text{ зниж Тм}_{2014} &= (14,68 - 17,36) / 17,36 * 100\% = 15,44\%; \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Delta \text{ПП}_{2013} &= 16,5 * 100 / (100 - 16,5) = 19,76\%; \\ \Delta \text{ПП}_{2014} &= 15,44 * 100 / (100 - 15,44) = 18,26\%; \\ \Delta \text{ПП}_{2013} &= 20,79 / 17,36 * 100\% - 100\% = 19,76\%; \\ \Delta \text{ПП}_{2014} &= 17,36 / 14,68 * 100\% - 100\% = 18,26\%. \end{aligned}$$

Зниження трудомісткості у 2013 р. дозволило підвищити продуктивність праці на 19,76%, а у 2014 р. – на 18,26%;

- зміна продуктивності праці за рахунок зміни у структурі кадрів:

$$\begin{aligned} \text{Іпп} &= \text{Іпп}_{\text{зар}} * \text{І частки роб.}; & (4) \\ \text{Іпп}_{2013} &= 1,175 * 0,943 = 1,108; \\ \text{Іпп}_{2014} &= 1,309 * 0,756 = 0,992. \end{aligned}$$

Зменшення у 2014 р. частки робітників призвело до зниження продуктивності праці робітників 0,8%;

- визначено вплив зміни середньорічного виробітку продукції на одного робітника на зміну рівня продуктивності праці за формулою:

$$\begin{aligned} \Delta \text{ПП} &= (\text{Всер річ.ф} - \text{Всер річ.б}) * \text{Чроб ф}; & (5) \\ \Delta \text{ПП}_{2013} &= (149,539 - 127,283) * 33 = 734,448 \text{ тис. грн.}; \\ \Delta \text{ПП}_{2014} &= (195,816 - 149,539) * 25 = 1156,925 \text{ тис. грн.} \end{aligned}$$

Отже, за рахунок зростання середньорічного виробітку 2013 р. на 17,5% у 2014 р. на 30,9% відбулося відповідне зростання продуктивності праці у 2013 р. – на 734,448 тис. грн. і у 2014 р. – на 1156,925 тис. грн.;

- визначено вплив зміни чисельності робітників на зміну абсолютних показників продуктивності праці:

$$\begin{aligned} \Delta \text{ПП} &= (\text{Чроб ф} - \text{Чроб б}) * \text{Всер річ. б}; & (6) \\ \Delta \text{ПП}_{2013} &= (33 - 35) * 127,283 = -254,566 \text{ тис. грн.}; \\ \Delta \text{ПП}_{2014} &= (25 - 33) * 149,539 = -1196,316 \text{ тис. грн.} \end{aligned}$$

Отже, зменшення чисельності основних робітників зумовило зниження середньорічного виробітку у 2013 р. на 254,566 тис. грн., а в 2014 р. – на 1196,312 тис. грн.

З метою забезпечення зростання продуктивності праці та перевищення темпів її зростання над темпами зростання середньорічної заробітної плати на ТОВ «Скала-Дар» здійснюється аналіз фонду оплати праці. Виходячи з даних звітів з праці досліджуваного підприємства за 2012–2014 рр., розраховано середньомісячну заробітну плату працівників:

$$\begin{aligned} \text{ЗПсер.міс.} &= \text{Фоп} / \text{Чпрац.} / 12; & (7) \\ \text{ЗПсер.міс.}_{2012} &= 690600 / 51 / 12 = 1128,4 \text{ грн.}; \\ \text{ЗПсер.міс.}_{2013} &= 598800 / 46 / 12 = 1084,8 \text{ грн.}; \\ \text{ЗПсер.міс.}_{2014} &= 581800 / 41 / 12 = 1182,5 \text{ грн.} \end{aligned}$$

За даними таблиці 2 визначимо абсолютну та відносну зміну фонду оплати праці на ТОВ «Скала-Дар» на основі формул:

$$\begin{aligned} \Delta \text{Фоп}_{\text{абс.}} &= \text{Фоп}_{\text{ф}} - \text{Фоп}_{\text{б}}; & (8) \\ \Delta \text{Фоп}_{\text{відн.}} &= \text{Фоп}_{\text{ф}} - \text{Фоп}_{\text{скор.}}; & (9) \\ \Delta \text{Фоп}_{\text{скор.}} &= \text{Фоп}_{\text{б}} * \text{К вик пл. з вип. прод}; & (10) \\ \text{К вик пл. з вип. прод} &= \text{Q}_{\text{ф}} / \text{Q}_{\text{б}}; & (11) \\ \Delta \text{Фоп}_{\text{абс}(2013)} &= 598800 - 690600 = -91800 \text{ грн.}; \\ \Delta \text{Фоп}_{\text{абс}(2014)} &= 581800 - 598800 = -17000 \text{ грн.} \end{aligned}$$

Таким чином, абсолютний фонд оплати праці у 2014 р. зменшився відносно абсолютного показника 2013 р. на 17000 грн. і на 108800 грн. відносно 2012 р. Таке зменшення абсолютного фонду оплати праці пов'язане із зменшенням чисельності найманих працівників.

$$\begin{aligned} \text{К вик пл. з вип. прод}_{2013} &= 4934,8 / 4454,9 = 1,11; \\ \text{К вик пл. з вип. прод}_{2014} &= 4895,4 / 4934,8 = 0,99; \\ \text{Фоп скор.}_{2013} &= 690600 * 1,11 = 766566 \text{ грн.}; \\ \text{Фоп скор.}_{2014} &= 598800 * 0,99 = 592812 \text{ грн.}; \\ \Delta \text{Фоп скор.}_{2013} &= 598800 - 766566 = -167766 \text{ грн.}; \\ \Delta \text{Фоп скор.}_{2014} &= 581800 - 592812 = -11012 \text{ грн.} \end{aligned}$$

Таблиця 3

Загальні показники діяльності ТОВ «Скала-Дар» за 2012–2014 рр.

№ п/п	Показники	2012 р.	2013 р.	2014 р.
1.	Дохід від реалізації продукції, грн.	4454,9	4934,8	4895,4
2.	Середньорічний виробіток продукції на одного робітника, грн.	127,283	149,539	195,816
3.	Трудомісткість продукції, люд-год. (на 1 тис. грн.)	20,79	17,36	14,68
4.	Середньооблікова чисельність робітників, осіб	65	33	25
5.	Фонд оплати праці штатних працівників, грн.	690600	598800	581800
6.	Середньомісячна заробітна плата одного працівника, грн.	1128,4	1084,8	1182,5
7.	Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн.	13541,2	13017,4	14190,2
8.	Середньорічний виробіток продукції на одного працівника, тис. грн.	87,4	107,3	119,4

Тобто фонд оплати праці у 2013 р., при врахуванні коефіцієнта виконання плану з випуску продукції повинен бути більшим на 167766 грн., а фонд оплати праці 2014 р. – на 11012 грн.

При плануванні розмірів фонду оплати праці враховуються показники кількісного стану трудового потенціалу підприємства. Для перевірки ефективності формування фонду оплати праці ТОВ «Скала-Дар» розраховано коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати та економію фонду оплати праці за формулами:

$$K_{\text{вип.}} = I_{\text{пп}} / I_{\text{сзп}}; \quad (12)$$

$$\text{Екон.}_{\text{Фоп}} = \Phi_{\text{оп}}^* \cdot \quad (13)$$

Для цього розраховуємо індекси середньорічної заробітної плати та продуктивності праці за роки аналізованого періоду за наступними формулами:

$$I_{\text{пп}} = \text{ПП}_{\text{ф}} / \text{ПП}_{\text{б}}; \quad (14)$$

$$I_{\text{сзп}} = \text{СЗП}_{\text{ф}} / \text{СЗП}_{\text{б}}; \quad (15)$$

$$I_{\text{пп}_{2013}} = 107,3 / 87,4 = 1,23;$$

$$I_{\text{пп}_{2014}} = 119,4 / 107,3 = 1,113;$$

$$I_{\text{сзп}_{2013}} = 13017,4 / 13541,2 = 0,96;$$

$$I_{\text{сзп}_{2014}} = 14190,2 / 13017,4 = 1,09;$$

$$K_{\text{вип.}_{2013}} = 1,23 / 0,96 = 1,28;$$

$$K_{\text{вип.}_{2014}} = 1,113 / 1,09 = 1,02.$$

Згідно проведених розрахунків, можна зробити висновок про те, що на досліджуваному підприємстві темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання оплати праці, зокрема, у 2013 р. – на 28%, а у 2014 р. – на 2%. Економія фонду оплати праці спричинила випередження темпів продуктивності праці :

$$\text{Екон.}_{\text{Фоп}_{2013}} = 598800 * (0,96 - 1,23) / 0,96 = -168412,5 \text{ грн.};$$

$$\text{Екон.}_{\text{Фоп}_{2014}} = 581800 * (1,09 - 1,113) / 1,09 = -12276,5 \text{ грн.}$$

Отже, протягом досліджуваного періоду рівень зростання продуктивності праці випереджав рівень зростання середньої заробітної плати, що сприяло економії фонду оплати праці у 2013 р. на 168412,5 грн. та у 2014 р. – на 12276,5 грн.

На основі проведеного дослідження впливу факторів на підвищення ефективності використання трудового потенціалу ТОВ «Скала-Дар» можна зробити висновок про те, що на підприємстві існують позитивні зрушення показника трудомісткості продукції, завдяки якому у 2013 р. продуктивність праці зросла на 19,76%, а у 2014 р. – на 18,26%. Резервами зростання на підприємстві є чисельність робітників та їх частки в загальній чисельності працюючих. Збільшення чисельності робітників дозволить збільшити продуктивність праці за рік на 39,48 тис. грн. Постійне зростання продуктивності праці, в свою чергу, впливає на зростання обсягів випуску продукції у 2013 р. на 778,96 грн., а у 2014 р. – на 1527,1 грн. Протягом досліджуваного періоду рівень фонду

оплати праці досліджуваного товариства значно зменшився, на що вплинуло зменшення середньооблікової чисельності працівників. Порівнявши темпи зміни продуктивності трудового потенціалу та темпи зміни фонду оплати праці, напрашується висновок, що на підприємстві виконується економічний закон випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання фонду оплати праці. Отже, розраховані нами показники свідчать про ефективність використання наявного трудового потенціалу ТОВ «Скала-Дар». Проте, використовуючи специфічні заходи покращення формування та використання трудового потенціалу, керівництво може впливати на кінцеві результати діяльності підприємства.

**Висновки.** Проведений аналіз факторів впливу на ефективність використання трудового потенціалу показав, що продуктивність праці на ТОВ «Скала-Дар» з кожним роком зростає, темпи її зростання вищі, ніж темпи зростання заробітної плати, це свідчить про інтенсивність праці та наявність економії фонду заробітної плати.

Проте для подальшого формування та ефективного використання трудового потенціалу підприємств необхідно реалізовувати ряд заходів, які в більшості спрямовані на покращення стану трудових потенціалів окремих працівників і досягнення максимального синергічного ефекту від їх поєднання. Основу проаналізованих заходів складає мотивація як найважливіший фактор залучення робочої сили вищої якості, збереження найцінніших кадрів, розвитку персоналу організацій в умовах оновлення виробництва та швидких змін зовнішнього середовища. Мотивація безпосередньо впливає на стан трудового потенціалу підприємства, а отже, і на конкурентоспроможність підприємства в умовах ринку.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Акулов М.Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навч. посіб.] / М.Г. Акулов // Бібліотека українських підручників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://pidruchniki.ws/15840720/ekonomika/ekonomika\\_pratsi\\_i\\_sotsialno-trudovi\\_vidnosini\\_-\\_akulov\\_mg](http://pidruchniki.ws/15840720/ekonomika/ekonomika_pratsi_i_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_akulov_mg).
2. Беленкова М.І. Теоретичні підходи до визначення сутності категорії «трудова потенціал» // М.І. Беленкова, В.В. Глуценко // Економіка АПК. – 2013. – № 3. – С. 165–169.
3. Брянцева Н.А. Основні чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів на сільськогосподарських підприємствах / Н.А. Брянцева // Вісник ХНТУСГ ім. П. Василенка. – 2013. – Вип. 133. – С. 88–91.
4. Верхоглядова Н.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства / Н.І. Верхоглядова, М.І. Русінко // Інновація економіка. – 2013. – Вип. 4. – С. 37–40.
5. Дулуб Л.М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу / Л. М. Дулуб // Коммунальное хозяйство города. – 2009. – № 61. – С. 273–277.
6. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад / Л.В. Кулинич // Економічний простір. – 2013. – № 50. – С. 98–104.

7. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. праць ПДТУ. – Маріуполь, 2011. – Т. 3. – С. 286–291.
8. Уткіна Ю.М. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування / Ю.М. Уткіна, І.В. Соломников // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 41. – С. 223–227.
9. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2012. – № 4(8). – С. 90–95.
10. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2013. – № 1(9). – С. 245–254.
11. Шарко А.І. Методологічні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства / А.І. Шарко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Dtr\\_ep/2013\\_2/files/EC211\\_38.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dtr_ep/2013_2/files/EC211_38.pdf).