

ним, але іноді досить суттєвим змінам [5]. Інша група науковців визначає організаційну структуру підприємства як упорядковану сукупність органів, що здійснюють управління діяльністю підприємства [3], а окрема група – як склад і підпорядкованість організаційних одиниць і ланок апарату управління, які виконують різні функції з управління підприємством.

Наявність відмінностей серед наявних підходів обумовлює необхідність застосування міждисциплінарного підходу до вивчення організаційних систем підприємства внаслідок того, що всі наявні визначення не виключають, а доповнюють одне одного. Тому підприємство як єдина система характеризується синергією різних складових структур.

Також організаційна структура – це логічні взаємовідносини рівнів управління та функціональних областей, побудованих в такій формі, яка дає змогу найбільш ефективно досягати цілей організації.

Отже, врахувавши все вище сказане, вважаємо, що організаційна структура підприємства є способом інтеграції всіх складових структур для досягнення цілей підприємства, повноважень і відповідальності між ними, а також порядок функціонально-технологічних зв'язків, що виникають у процесі управління.

Використані джерела

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. СПб.: Питер Ком, 1999. 416 с.
2. Бандурин А. Инвестиционная стратегия корпорации на региональном уровне. Наука и экономика. 1998. 132 с.
3. Бобровник В. Теоретичні аспекти дослідження категорії «організаційна структура управління підприємством». Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». 2007. № 2. С. 166–170.
4. Иванова Н. Моделирование организационных структур промышленного предприятия : автореф. дисс. ... канд. экон. наук : спец. 08.00.13 «Математические и инструментальные методы экономики». Тамбов, 2003. 20 с.
5. Мильнер Б. Теория организации. М. : ИНФРА-М, 2000. 480 с.

Івашко Олена

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Попович Т.М.)

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА

В сучасних умовах ефективність розвитку організації визначається злагодженістю дій та професіоналізмом рішень його працівників. З іншого боку, в умовах зростання інформаційності економіки зростають вимоги

працівників щодо забезпечення адекватності рівня їх професіоналізму умовам реалізації трудових здібностей. В таких умовах набувають все більшої ваги питання управління трудовим потенціалом підприємств як в частині найповнішої його реалізації, так і у формуванні майбутньої здатності до генерування доданої вартості.

Проблеми забезпечення ефективності управління трудовим потенціалом виникають з причини нечіткості розуміння як безпосередньо сутності складових трудового потенціалу, так і методів управління ними. В науковій літературі більшість поглядів науковців базується на окремих складових трудового потенціалу, що породило неоднозначність підходу щодо визначення структури трудового потенціалу. Тому, залишається не уточненим та потребує подальшого дослідження питання визначення структури трудового потенціалу та взаємозв'язків між його структурними елементами.

За визначенням Радько С.Г. [2], структура трудового потенціалу підприємства є співвідношенням компонент, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні та інші характеристики груп працівників. Він виділяє наступні структурні компоненти трудового потенціалу:

- професійно-кваліфікаційна (кваліфікація, трудова дисципліна, освіта, трудовий досвід, трудова мотивація тощо);
- психофізіологічна (здоров'я, працездатність, стать, вік, комунікабельність, конфліктність, психологічні та фізіологічні особливості);
- особистісна (аналітичний склад розуму, потреби, здатності до лідерства, інтелектуальний рівень, відповідальність, нестереотипне мислення);
- підприємницькі здібності (сформована трьома попередніми компонентами).

В процесі дослідженні структури трудового потенціалу підприємства Ровенська Н.Н. [3] виділяє її внутрішню та зовнішню компоненти. До внутрішніх компонент відносить: статевовікові групи, стан і досвід роботи, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральність і уміння працювати в колективі, система оплати та мотивація праці. До зовнішніх: попит і пропозиція на ринку, попит на спеціальності, політико-економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної плати, демографічний потенціал держави тощо.

За висновками Верхоглядова Н.І. та Русінко М.І. [1] компонентна структура трудового потенціалу включає:

- освіту, отриману працівником. На сьогодні виділяють два види підготовки працівника – загальна і специфічна. Загальна підготовка формується на основі рівня здобутої освіти, специфічна – шляхом додаткової підготовки;

– кваліфікацію, яку мають працівники. Якщо освіта характеризує потенційні можливості працівників, то кваліфікація дозволяє оцінити придатність працівника до роботи певної складності. Перша і друга складові утворюють професійно-кваліфікаційну структуру персоналу підприємства;

– управлінський потенціал.

– особовий потенціал. У даний блок входять ті можливості, які є у працівника як у особи: інноваційний потенціал (здатність працівника приймати нестандартні рішення);

– адаптаційний потенціал (здатність швидко оволодіти новими професійними знаннями) тощо;

– організаційний потенціал. Визначається можливостями організаційної структури підприємства та способом організації праці робочого місця забезпечити реалізацію поставлених завдань.

Отже, трудовий потенціал характеризується сукупністю можливостей працівників активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках певної організаційної структури з урахуванням матеріально-технічних, технологічних, інформаційних та інших ресурсів, є складним структурним соціально-економічним утворенням, що містить ряд компонентів.

Узагальнюючи проведені дослідження, можна зробити висновок, що трудовий потенціал підприємства включає в себе наявні та перспективні можливості трудового колективу кількісно й якісно задовольняти потреби організації в робочій силі та реалізовувати її цілі найбільш ефективним чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення. При цьому доцільно розглядати трудовий потенціал працівника, як складову трудового потенціалу організації, який у складі трудового колективу повинен забезпечує синергетичний ефект, а також, враховувати особливості сфери діяльності організації за визначення складових його трудового потенціалу.

Використані джерела

1. Верхоглядова Н.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. URL:http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2011_4/37.pdf

2. Радько С. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления. Управление риском. 2003. №2. С. 30-41.

3. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. 2011. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traeiv/2011_3/110.Pdf