

сторонами, покращення репутації підприємства в цілому; узгоджувати кожен етап та рівень формування корпоративної стратегії з базовою концепцією соціально відповідального бізнесу. Перспективами подальших досліджень є розробка програм реалізації стратегії соціальної відповідальності бізнесу.

Список використаних інформаційних джерел

1. Головінов О. М. Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії і проблеми / Головінов О. М. // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 2(36). – С. 187–192.
2. Комарова К. В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України / Комарова К. В., Ковальчук Н. В. // Інноваційна економіка. – 2016. – № 5–6 (63). – С. 25–30.

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ

Л. А. Кусіль, студентка спеціальності Економіка освіти програма «Управління персоналом і економіка праці», група УПЕП-21

Л. В. Степанова, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіка праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

У сучасних умовах розвиток трудового потенціалу відіграє важливу роль у діяльності господарюючих суб'єктів, оскільки забезпечує підвищення їх ефективності та конкурентоспроможності на ринку товарів і послуг.

Мета дослідження: визначення сутності трудового потенціалу підприємств торгівлі та пріоритетних напрямів розвитку.

Дуже багато праць українських вчених присвячені проблемам розвитку трудового потенціалу підприємства. Серед них варто виокремити напрацювання таких науковців, як О. Грішнова, А. Колот, М. Семикіна, С. Пасека, І. Петрова, Л. Степанова, Л. Шаульська та ін.

Поняття «трудоий потенціал» у науковий оборот увійшло у 60–70-х роках ХХ ст. Це було зумовлено необхідністю повніше охарактеризувати продуктивні спроможності людини в умовах розгортання НТП і ефективніше використовувати у виробництві її інтелектуальні та творчі здібності.

Вивченню сутності трудового потенціалу присвячено багато наукових праць. Як статистичний показник трудовий потенціал розглядається як:

- чисельність трудових ресурсів, що може бути отримана, якщо залучити невикористані в трудовій діяльності ресурси;
- сукупність усього працездатного населення з врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму;
- система, що складається з декількох статево-вікових груп працівників, які мають різні потенційні можливості, якісно характеризуються освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем і стажем роботи з обраної спеціальності [1, с. 14].

Щодо загального поняття «трудоий потенціал», на нашу думку, на увагу заслуговує визначення, надане вітчизняними науковцями Гриньовою В. М. та Писаревською Г. І., які зазначають, що «поняття трудовий потенціал найбільш повно характеризує трудові ресурси та включає усі використані й невикористані можливості людини в трудовому процесі» [2].

Оскільки кадри є невід’ємною складовою персоналу підприємства торгівлі, то вони прямо впливають на потенціал персоналу, під яким варто розуміти сегреговані потенціали кадрів та всіх інших працівників підприємства торгівлі, тобто сукупність всього особового складу тих, хто працює на підприємстві торгівлі за наймом (на постійній основі та тимчасово), кваліфікованих і некваліфікованих працівників, у т. ч. працюючих на підприємстві торгівлі його власників, та їх компетентностей (або компетенцій).

Отже, трудовий потенціал, на думку автора, є складним і динамічним соціально-економічним явищем, яке характеризує наявну та можливу кількість і якість праці, має свою структуру, властивості, що постійно перетворюються, реалізуючись у результат у вигляді багаторівневої системи знань, умінь та навичок з тісними взаємозв’язками між її компонентами [3]. Трудовий потенціал торговельних підприємств має свої специфічні риси через належність до конкретної галузі, яка вимагає спеціальних знань, умінь і навичок.

Виявлені особливості трудового потенціалу, зокрема підприємств торгівлі, вимагають обґрунтування напрямів розвитку

трудового потенціалу торгівлі. На нашу думку, важливою ланкою у побудові механізму розвитку трудового потенціалу торгівлі є партнерство між вищими навчальними закладами та роботодавцями, яке полягає в наступному:

- формування роботодавцями замовлення на спеціалістів зі спеціальною, середньою спеціальною та особливо вищою освітою у галузі торгівлі, яке можливо здійснювати через сприяння Державної служби зайнятості та недержавних агенцій сприяння зайнятості;

- формування вищими навчальними закладами щорічних звітів про підготовку спеціалістів економічного та комерційного спрямування для ознайомлення з ними роботодавців;

- організація постійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників торгівлі вищими навчальними закладами;

- залучення працівників торгівлі незалежно від форми власності підприємства до проведення семінарів, тренінгів щодо підвищення кваліфікації;

- створення системи оцінки психологічних і особистісних якостей потенційних працівників для полегшення відбору кадрів у сфері торгівлі.

Отже, Урахування особливостей трудового потенціалу торгівлі та запровадження запропонованих нами заходів щодо розвитку трудового потенціалу забезпечуватиме підвищення ефективності господарської діяльності та конкурентоспроможності підприємств на ринку товарів і послуг.

Список використаних інформаційних джерел

1. Головка А. С. Теоретико-методичний зміст категорій «трудоий потенціал», «кадровий потенціал» та «трудоі ресурси» / А. С. Головка // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 3. – Т. 2. – С. 14–16.
2. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Харків : ХНЕУ, 2012. – 228 с.
3. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку : [монографія] / Костишина Т. А., Писаренко В. П., Нестуля О. О. та ін. / за ред. проф. Т. А. Костишиної. – Полтава : ПУЕТ, 2014. – 604 с.