

УДК 331.101.262

Ареф'єва О.В.доктор економічних наук, професор,
Національний авіаційний університет**Коваленко Н.В.**кандидат економічних наук, доцент,
Національний авіаційний університет**Степанюк Я.О.**студент,
Національний авіаційний університет

ЕКОНОМІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВОМ

У статті розглядаються динаміка та рівень зайнятості трудових ресурсів в національній економіці, обґрунтовано необхідність покращення їх якісного складу як фактору економічного забезпечення формування та використання трудового потенціалу підприємством, розроблено засади функціонування механізму підвищення продуктивності праці у системі управління підприємством з урахуванням складових трудового потенціалу працівника. На рівень і динаміку продуктивності праці впливають складові середовища, які необхідно дослідити з метою поєднання та встановлення взаємозв'язків і взаємодії між ними, щоб обґрунтувати шляхи підвищення продуктивності праці. Чинниками впливу на продуктивність праці є об'єктивні умови, які відносно стабільні і не залежать від трудових зусиль учасників виробничого процесу. В цілому, ефективність економічного забезпечення функціонування підвищення продуктивності праці залежить не лише від політики та регуляторних заходів органів державної влади, але й від можливості приросту індивідуальної продуктивності праці працівника за рахунок раціоналізації якості робочої сили та найбільш ефективного використання у виробництві.

Ключові слова: трудові ресурси, сутність продуктивності праці, підвищення продуктивності праці, трудовий потенціал, складові трудового потенціалу.

Постановка проблеми. В умовах посилення глобалізаційних та інтеграційних процесів у світі лідерами на міжнародному рівні є ті країни, які найбільш ефективно використовують наявні ресурси, а передусім, наявні трудові ресурси. Важливим показником розвитку економіки країни, що відображає рівень життя населення, темпи економічного зростання та стан конкурентоспроможності національної економіки є продуктивність праці, яка дозволяє створювати додану вартість та підвищує ринкову вартість підприємства. Тому одним з головних напрямків розвитку економіки країни має стати підвищення продуктивності праці суб'єктами господарювання при здійсненні комерційно-виробничої діяльності на якісній основі, яка здатна забезпечити високий рівень доходів населення та споживання, їхню платоспроможність, дозволяє скерувати інвестиції в удосконалення компетенцій та стимулювати людський розвиток, а також формування процесів забезпечення високих соціальних стандартів в Україні.

Зміна змісту праці у розвинених країнах світу потребують оновлення теоретичних та методичних підходів до формування умов для результативної праці та використання трудового потенціалу, і, зокрема, здійснення моніторингу рівня продуктивності праці та факторів впливу на неї. Це актуалізує вирішення проблеми забезпечення стійкого розвитку трудових

ресурсів, що можливо лише на основі комплексного врахування складових елементів трудового потенціалу як працівника, так і підприємства в цілому, та підвищення продуктивності праці у поточній та стратегічній перспективі в динамічних умовах господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у вивчення проблем формування та формування продуктивності праці зробили вчені, зокрема: Ареф'єв С.О. [1], Верхоглядова Н.І. [2], Кулинич Л.В. [6], Мягких І.М. [8], Пілецька С.Т. [10], Ровенська В.В. [11], Уткіна Ю.М. [15] та ін. Динаміка змін в національній економіці останніх десятиліть призвела до суттєвих соціально-економічних втрат, що знизило динаміку зростання, ускладнило управління на зменшило його ефективність при нарощуванні продуктивності праці в національній економіці. На сьогодні питання формування та використання трудового потенціалу потребує дослідження у вітчизняній економічній науці, з урахуванням динаміки зайнятості населення України та необхідності здійснення відтворення трудового потенціалу.

Формулювання цілей статті. Дослідити комплексне формування трудового потенціалу в сучасних умовах розвитку економіки на підставі розроблення економічного забезпечення, що є підґрунтям для подальшого ефективного його використання, з врахуванням визначених складових через адаптацію відповідних компетенцій.

Виклад основного матеріалу. Ефективне використання трудових ресурсів є основою розвитку як окремого підприємства, так і регіону й країни загалом. Створення умов для їхнього ефективного використання стало першочерговим завданням для розкриття можливостей носіїв узгоджених та взаємопов'язаних компетенцій, які дозволяють задіяти підприємницькі здібності. Невід'ємною умовою розробки економічного забезпечення формування та використання трудового потенціалу підприємством є дослідження динаміка зайнятості населення в країні, що дозволить визначити кількісні та якісні його характеристики та узгодити із структурою управління.

Разом з тим, спектр потреб населення нашої країни досить широкий і тут не можна обмежитись лише певною сумою матеріальних благ, створенням деяких побутових зручностей і т.п. Нині великі надії покладають на приватизацію як додаткове джерело трудової активності. На думку багатьох вчених і практичних працівників, приватна власність викликає у людини інстинктивне спонукання і духовні мотиви для напруженої праці, вона стимулює господарське підприємництво і особисту ініціативу [13, с. 32-37]. Саме це в ринкових умовах дозволяє підприємствам підтримувати конкурентні переваги та необхідну якість виробництва через впровадження сучасних технологій на інноваційній основі, що створює умови підвищення продуктивності праці. Вибір архітектури економічного забезпечення сприятиме вчасному реагуванню на зміни в середовищах та приймати обґрунтовані управлінські рішення із використанням методологічного підґрунтя інноваційного управління.

Населення у працездатному віці та населення, старше й молодше від працездатного віку, яке зайняте в економіці є складовою частиною трудових ресурсів і найважливішим чинником формування кон'юнктури ринку трудових ресурсів та об'єму ринку праці. Чисельність трудових ресурсів – це динамічний показник, який постійно змінюється і залежить від багатьох факторів: демографічних, соціальних та економічних.

Демографічна ситуація в нашій країні вимагає створення робочих місць на підприємницькій основі, що дозволить скорегувати тенденції у позитивну сторону та забезпечити сталі розвиткові процеси. В даному контексті основними показниками використання трудо-

вих ресурсів країни вибрана динаміка та рівень їхньої зайнятості в національній економіці. У таблиці 1 відображено динаміку зайнятості населення України в 2014-2017 рр., яка характеризується стабільною тенденцією у відносному виразі.

Як видно з таблиці 1, частка населення у працездатному віці в загальній чисельності населення за період з 2014 р. по 2017 р. зменшилася на 8,5 %, що пов'язано з природним скороченням населення України. Економічно активне населення за цей період відображає тенденцію до його зниження – на 9,5 %, що вимагає запровадження сучасних технологій із відповідним рівнем продуктивності праці. При цьому зайнятість населення в економіці в досліджуваній період також зменшилася на 10,5%, що супроводжується зниженням їхньої купівельної спроможності, що, в свою чергу, створює стимулюючі фактори до пошуку відповідних доходів. Таким чином, останніми роками йде стабільне зниження чисельності населення, здатного до удосконалення своїх компетенцій та підвищення продуктивності праці. Це в результаті спричиняє зменшення трудового потенціалу країни та потребує створення умов для їхнього максимального використання в сучасних умовах функціонування економіки країни.

В умовах тенденції зниження природного приросту трудових ресурсів важливого значення набуває покращення їхнього якісного складу через впровадження сучасних методів організації праці. В умовах сьогодення розвиток науково-технічного прогресу є найважливішим фактором трудобезпеки майже всіх галузей економіки із урахуванням тенденцій щодо автоматизації та уніфікації виробництва. Розв'язання цього питання стає можливим завдяки підвищенню продуктивності праці.

Опрацьовуючи наукову літературу, можна зазначити, що дана проблема була в центрі уваги таких економістів, які певним чином удосконалювали трактування поняття «продуктивність праці»: Мочерний С.В. в економічній енциклопедії визначає продуктивність праці як «ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг». Науковець визначає спосіб виміру цієї категорії як кількість продукції чи послуг, вироблених працівником за одиницю часу (рік, місяць, тиждень), або кількість робочого часу, який затрачається на виробництво продукції

Таблиця 1

Динаміка зайнятості населення України в 2014-2017 рр. (на кінець року, млн. осіб)

Показники	Роки				У відсотках до попереднього року		
	2014	2015*	2016*	2017*	2015-2014	2016-2015	2017-2016
Чисельність населення	45,2	42,8	42,6	42,4	94,7	99,5	99,5
Чисельність населення у працездатному віці	28,4	26,6	26,3	26,0	93,7	98,9	98,9
Економічно активне населення	19,0	17,4	17,3	17,2	91,6	99,4	99,4
Зайняті в економіці	18,1	16,4	16,3	16,2	90,6	99,4	99,4

* без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

чи надання послуг [7, с. 118]; Грішнова О.А. трактує продуктивність праці як «узагальнюючий показник використання робочої сили, що характеризує співвідношення результатів праці та її витрат» [3]; Іванілов О.С. розглядає продуктивність праці як «плідність, ефективність діяльності людей у процесі створення матеріальних благ [5, с. 237]; Хотомлянський А.Л., Черната Т.Н. на їх думку «продуктивність праці – її ефективність, плідність, тобто здатність конкретної праці виробляти в одиницю часу певну кількість продукції» [16, с. 215]. Слід зазначити, що продуктивність праці розглядається вченими з позиції результатів праці та створення продукції відповідної якості, в сучасних умовах господарювання доцільно додати адаптацію компетенцій до динаміки впровадження інноваційних технологій, які розширюють можливості працівників до навчання. Разом з тим, не достатньо сконцентровано увагу саме на формуванні трудового потенціалу працівника в аспекті його подальшого розвитку задля корегування функцій та організаційної структури підприємства.

Організація праці на інноваційних засадах вимагає впровадження системи стимулювання удосконалення процесу навчання та перетворення підприємства на самонавчальну структуру як підстави побудови відповідного механізму, що через оптимізацію системи мотивації праці персоналу може дати [9, с. 163]:

- підвищення результативності роботи працівників;
- оперативне досягнення цілей компанії;
- взаємозв'язок результативності роботи працівників з оплатою і нематеріальним стимулюванням – тобто взаємозв'язок зусиль з результатом;
- прозорість системи винагороди;
- зниження плинності персоналу і подолання кадрового дефіциту;
- активізацію мотивації на досягнення значущих для компанії результатів і стратегічних цілей;
- збалансований бюджет для матеріального і не матеріального стимулювання;
- поліпшення психологічного клімату в колективі;
- підвищення лояльності співробітників;
- поліпшення командної роботи.

На рівень і динаміку продуктивності праці впливають складові середовища, які необхідно поєднати та встановити взаємозв'язки і взаємодію між ними, щоб обґрунтувати шляхи підвищення продуктивності праці. Так, одні складові сприяють підвищенню продуктивності праці, інші ж можуть викликати її зниження та гальмувати розвиткові процеси. На рівень і динаміку продуктивності праці також впливають умови, в яких протікає процес праці, тобто внутрішнє середовище. Саме активні впливи на дані умови, в свою чергу, підсилюють або ослаблюють дію того або іншого чинника, що дозволяє адекватно розробляти та здійснювати управлінські рішення на визначені вузькі місця на підприємстві. Цьому сприяє формування засад функціонування механізму підвищення продуктивності праці (рис. 1), елементи якого створюють підстави для економічного забезпечення.

Чинниками впливу на продуктивність праці є об'єктивні умови, які відносно стабільні і не залежать від трудових зусиль учасників комерційно-виробничого процесу. До групи зовнішніх чинників впливу, що впливають на продуктивність праці належать ті, які знаходяться поза сферою управління підприємством (загальноекономічні та загальнодержавні, макроструктурні зрушення в суспільстві, політика уряду, культура і моральність суспільства, природні ресурси), разом з тим, при застосуванні прийомів стратегічного управління можливе створення необхідних елементів зовнішнього середовища, або суттєві зміни його впливу на діяльність підприємства; а до внутрішніх – ті, на які є можливість опосередковано впливати (технологія та техніка, матеріали й енергія, організація праці та виробництва, інновації тощо).

Факторами продуктивності праці є причини, що обумовлюють зміну її рівня. Суб'єктивні – залежать від працівника, визначають індивідуальну продуктивність (рівень кваліфікації, взаємовідносини працівників у процесі виробництва, участь у процесі виробництва, інтенсивність праці) та об'єктивні – не залежать від працівника, об'єднуються поняттям «продуктивна сила праці» (рівень розвитку техніки і технології, розмір та ефективність засобів виробництва, суспільний поділ та комбінування виробничого процесу). Чинники та фактори прямо чи опосередковано впливають на продуктивність праці і в результаті призводять її зниження чи підвищення. Наслідки зниження продуктивності праці призводить до неефективного використання як трудових ресурсів так інших видів ресурсів (устаткування, матеріальних, фінансових ресурсів); зниження прибутковості, послаблення взаємозв'язків в організації; зниження задоволеності працею, спад кваліфікації, яку має робітник; поступове зниження продуктивності праці і як наслідок підвищення рівня безробіття в країні та зростання напруженості в суспільстві.

Ефективне ж використання трудових ресурсів, устаткування, матеріальних ресурсів та фінансових; зростання прибутковості; налагодження взаємозв'язків в організації; підвищення задоволеності працею, мотивація розвитку; поступове зростання продуктивності праці та розвиток організації, стабілізація зайнятості, зниження соціальної напруги призводить до підвищення продуктивності праці, що позитивно впливає на працівника, організацію, суспільство.

Підвищення рівня продуктивності праці відіграє велике значення, та є необхідним поштовхом для розв'язання багатьох соціальних і економічних проблем. Для вирішення проблеми підвищення продуктивності праці необхідно створити відповідні умови. Економічні умови підвищення продуктивності праці: податкові пільги, державні виплати, матеріальна допомога, забезпечення соціального захисту та соціальних гарантій, створення ефективних механізмів захисту внутрішнього ринку від морально-застарілих техніки та технологій, створення ефективних механізмів забезпечення диференціації в оплаті праці залежно від освіт-

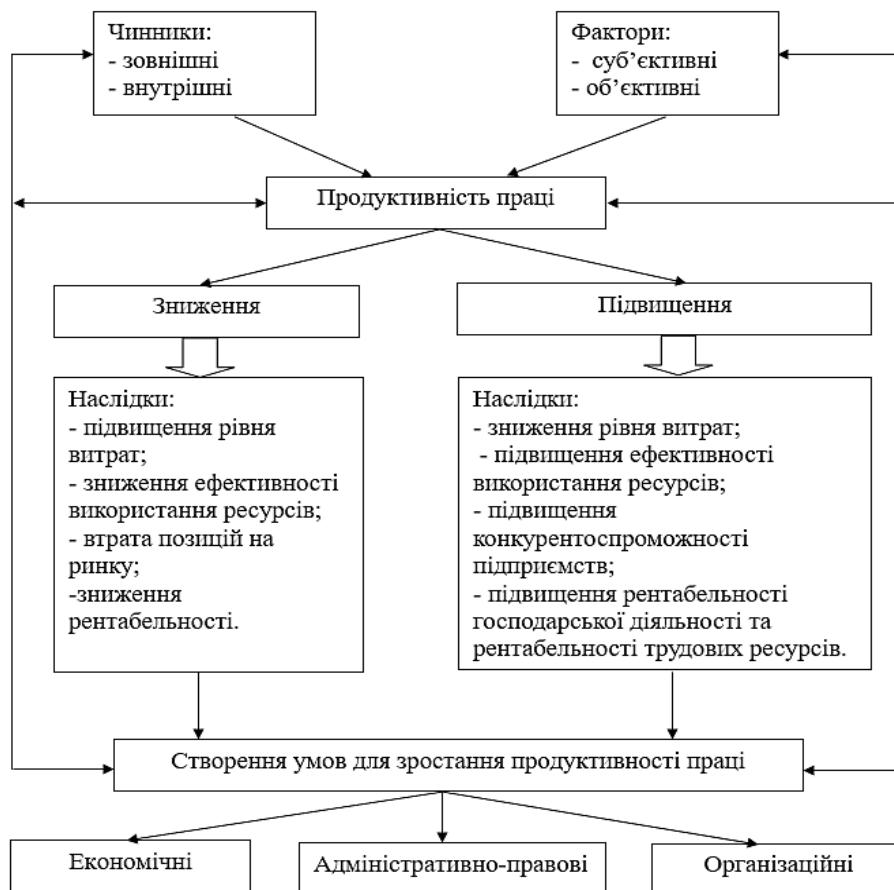


Рис. 1. Засади функціонування механізму підвищення продуктивності праці

ньо-професійних характеристик працівників. Адміністративно-правові: розроблення й удосконалення законів та контроль за їх виконанням, закріплення у нормативних актах гарантій соціального захисту працівників. Організаційні: підвищення рівня кваліфікації та інноваційної культури працівників; розроблення програм, спрямованих на розвиток та найповнішу реалізацію інтелектуального потенціалу працівників, налагодження соціального діалогу між роботодавцем та працівником.

В цілому, ефективність економічного забезпечення функціонування підвищення продуктивності праці залежить не лише від політики та регуляторних заходів органів державної влади, але й від можливості приросту індивідуальної продуктивності праці працівника за рахунок раціоналізації якості робочої сили та найбільш ефективного використання у виробництві. Основне невирішене питання, яке постає при цьому це пошук як наявних так прихованих резервів трудового потенціалу працівника. Обов'язково потрібно врахувати, що трудовий потенціал працівника для подальшої ефективної діяльності підприємства формується з внутрішніх якостей і його можливостей.

Різноманітність трактувань сутності трудового потенціалу, свідчить про те, що трудовий потенціал підприємства є категорією, яка знаходиться під впли-

вом багатьох складових, які постійно змінюються та має складну структуру. Данилюк А. визначає трудовий потенціал, як «головний ресурс підприємства, оскільки завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентоздатна продукція» [4]. В.М. Рубан і М.В. Пустовіт під трудовим потенціалом розуміють «сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність, або можливу кількість і якість праці, які має в своєму розпорядженні суспільство при даному рівні розвитку науки і техніки» [12, с. 79].

Заслугує на увагу, визначення надане Семикіною М.В. та Смірновим О.О.: вони зазначають, що «трудо-вий потенціал працівника – це сукупність притаманних йому певних запасів здоров'я, знань, досвіду, інтелектуальних здібностей, культури, певної компетенції, мотивації до ефективної трудової діяльності, здатності до навчання та перенавчання, мобільності, які сприяють ефективній трудовій діяльності і можуть слугувати внутрішніми чинниками формування конкурентоспроможності на ринку праці порівняно з іншими працівниками» [14, с. 14].

Трудовий потенціал працівника складається з наступних елементів: лідерський потенціал (здатність домінувати, організувати групову діяльність); креативний потенціал (генерування ідей, творчість, здібності до саморозвитку); морально-мотиваційний потен-



Рис. 2. Елементи трудового потенціалу працівника

ціал (світогляд, цілеспрямованість, ідеали, мотиви, моральна чистота, цілі та способи їх досягнення); комунікативний потенціал (здатність до взаємозв'язків, робота в колективній організації праці та взаємодія з членами групи); адміністративний потенціал (ділові та особистісні зв'язки і контакти, що розширюють поле інформації та можливості використання ресурсів для досягнення цілей); асертивність (впевненість у собі, поєднання внутрішньої сили та ввічливості у стосунках з оточуючими); професійно-кваліфікаційний потенціал (професійні знання, уміння та навички, що зумовлюють професійну компетентність); гнучкість (готовність проявляти розуміння ситуації й адаптуватися до її змін і вимогам організації) та психофізіологічний потенціал (працездатність, душевне та фізичне здоров'я).

Елементи трудового потенціалу, які визначають загальні резерви підвищення продуктивності працівника тісно взаємопов'язані один з одним. Так, розвиваючи комунікативний потенціал працівника розвивається і лідерський потенціал, асертивність, морально-мотиваційний і адміністративний потенціал. Повноцінне використання трудового потенціалу сприяє розвитку працівників, організації, суспільства неповне слід вважати упущеною організацією вигодою.

Висновки. Створення умов для розвитку трудового потенціалу є надзвичайно важливим завданням, адже його неповне використання (різниця між потенційними можливостями працівника і їхньою реалізацією) проявляється у нерівності між професійною структурою кадрів та потребами виробництва, між фактично необхідним і наявним рівнем кваліфікації працівників; у нерациональному розподілі трудових функцій; у працевлаштуванні не за спеціальністю; у незадоволенні умовами та організацією праці; у недостатньо розвиненому почутті відповідальності працівника. Отже, ефективне використання трудового потенціалу працівника є важливим елементом на шляху підвищення продуктивності його праці. Зростання продуктивності праці є рушійним фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств, збільшення обсягів виробництва, зростання ВВП, а отже, економічного розвитку, який, у свою чергу, є головною передумовою розвитку людини, підвищення добробуту і якості її життя. Без створення належних передумов, які сприятимуть підвищенню продуктивності праці, ефективній діяльності підприємства, перспективному розвитку галузі розвиток економіки України неможливий.

Список літератури:

1. Ареф'єв С.О. Обґрунтування чинників оцінки організаційного потенціалу в контексті інвестиційної привабливості підприємств. *Проблеми системного підходу в економіці : Збірник наукових праць*. 2009. Вип. 29. С. 73–81.
2. Верховлядова Н.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. *Інноваційна економіка*, 2013. Вип. 4. С. 37–40.
3. Грішнова, О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. Київ : Знання, 2004. 356 с.
4. Данилюк А.І. Показники економічного стимулювання ефективного використання трудового потенціалу. *Управління производством: проблемы теории и практики*. ДНТУ, 2008. С. 100–105.
5. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 728 с.
6. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад. *Економічний простір*. 2013. № 50. С. 98–104.
7. Мочерний, С.В. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Київ : Видавничий центр «Академія», 2002. Т.3. 951 с.
8. Мягких І.М. Аналіз та оцінка використання ресурсного потенціалу в системі споживчої кооперації. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 1(91). С. 136–142.
9. Никифорова В.Г. Управління персоналом : Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.
10. Пілецька С.Т. Стратегічний аналіз потенціалу підприємства в обґрунтуванні стратегії економічного розвитку. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2009. № 1. С. 100–106.
11. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : зб. наук. праць ПДТУ : Маріуполь, 2011. Т. 3. С. 286–291.

12. Рубан В.М., Пустовіт М.В. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій. *Економіка і управління*. 2009. № 6. С. 78–83
13. Саліта С.В., Чернодубова Е.В. Аналіз формування прибутку підприємства на основі системи взаємозв'язку обсягу виробництва, собівартості продукції і прибутку. *Актуальні проблеми економіки*. 2010. № 8. С. 35–42.
14. Семикіна М.В., Смірнов О.О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання. Монографія. Кіровоград : КОД, 2008. 208 с.
15. Уткіна Ю.М., Соломников Ю.М. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 41. С. 223–227
16. Хотомлянський А.Л., Черната Т.Н. Экономика предприятия : учебное пособие. Мариуполь : Издательство ПГТУ, 2007. 548 с.

Арефьева О.В., Коваленко Н.В., Степаниук Я.О. ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЕМ

В статье рассматриваются динамика и уровень занятости трудовых ресурсов в национальной экономике, обоснована необходимость улучшения их качественного состава как фактора экономического обеспечения формирования и использования трудового потенциала предприятием, разработаны основы функционирования механизма повышения производительности труда в системе управления предприятием с учетом составляющих трудового потенциала работника. На уровень и динамику производительности труда влияют составляющие среды, которые необходимо исследовать с целью объединения и установления взаимосвязей и взаимодействия между ними, чтобы обосновать пути повышения производительности труда. Факторами влияния на производительность труда есть объективные условия, которые относительно стабильны и не зависят от трудовых усилий участников производственного процесса. В целом, эффективность экономического обеспечения функционирования повышение производительности труда зависит не только от политики и регуляторных мер органов государственной власти, но и от возможности прироста индивидуальной производительности труда работника за счет рационализации качества рабочей силы и наиболее эффективного использования в производстве.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, сущность производительности труда, повышение производительности труда, трудовой потенциал, составляющие трудового потенциала.

Arefieva Olena, Kovalenko Nataliia, Stepaniuk Yaroslav. ECONOMIC SECURITY OF FORMATION AND USE OF LABOR POTENTIAL BY THE ENTERPRISE

The article deals with the dynamics and level of employment of labor resources in the national economy, justified the need to improve their qualitative composition as a factor in the economic provision of the formation and use of labor potential of the enterprise, developed the principles of functioning of the mechanism of increasing productivity in the enterprise management system, taking into account the components of the labor potential of the employee. The level and dynamics of labor productivity are influenced by the constituent environments that need to be explored in order to combine and establish interrelationships and interaction between them in order to justify ways to increase productivity. The factors influencing productivity are objective conditions that are relatively stable and independent of the labor efforts of the participants in the production process. In general, the effectiveness of economic support for the functioning of productivity increases not only from the policy and regulatory measures of state authorities, but also from the possibility of increasing the individual labor productivity of the worker by rationalizing the quality of labor and the most effective use in production. In the context of increasing globalization and integration processes in the world, leaders at the international level are those countries that make the most efficient use of available resources, and above all, available labor resources. An important indicator of the country's economic development, reflecting the standard of living of the population, the rate of economic growth and the state of competitiveness of the national economy, is labor productivity, which allows creating added value and increasing the market value of the enterprise. Therefore, one of the main directions of development of the country's economy should be to increase the productivity of economic entities in the implementation of commercial and productive activities on a qualitative basis, which is able to provide a high level of income and consumption, their solvency, allows them to direct investment in improving their competencies and stimulate human development, as well as the formation of processes ensuring high social standards in Ukraine. Changing the content of labor in the developed world requires updated theoretical and methodological approaches to the formation of conditions for productive work and the use of labor potential, and in particular, the monitoring of the level of labor productivity and factors of influence on it. This actualization of the solution of the problem of ensuring the sustainable development of labor resources, which is possible only on the basis of integrated consideration of the components of the labor potential of both the worker and the enterprise as a whole, and the increase of labor productivity in the current and strategic prospects in dynamic economic conditions.

Key words: labor resources, essence of labor productivity, increase of labor productivity, labor potential, components of labor potential.