

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

Вступ: В даний час ефективність використання трудового потенціалу є одним із стратегічних факторів, що визначають кінцеві результати господарювання та конкурентні переваги підприємства на ринку. Оцінка рівня використання трудового потенціалу вітчизняних підприємств в цілому свідчить про недостатньо повне введення даного ресурсу в відтворювальний процес. Вивчення способів управління трудовим потенціалом і розробка методів їх практичної реалізації дозволить суб'єктам господарювання істотно збільшити ефективність праці. На мікроекономічному рівні це приведе до підвищення результативності діяльності комерційного підприємства і його положення на ринку. На макроекономічному рівні це дозволить підвищити ефективність національного господарства. Таким чином, дослідження проблеми ефективності використання трудового потенціалу підприємства має велике значення на сучасному етапі розвитку економічних відносин.

Постановка проблеми: Сьогодні наша держава перебуває у стані соціально-економічної трансформації, тому одним з нагальних завдань менеджменту є обґрунтування та впровадження інноваційних методів управління трудовим потенціалом. В статті наголошено, що саме в результаті функціонування ефективної системи управління трудовим потенціалом в цілому залежить формування ефективної роботи підприємства.

Результат дослідження: Вихідною структуроформуючою одиницею аналізу трудового потенціалу підприємства є трудовий потенціал працівника, який утворює основу трудових потенціалів вищих структурних рівнів. При цьому трудовий потенціал працівника уявляє собою максимально можливий результат його праці. Його детермінантом являються: здоров'я, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу, моральність і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість і асертивність.

Трудовий потенціал працівника — непостійна величина, яка безупинно змінюється. Працездатність, творчі здібності можуть зростати внаслідок удосконалення знань і навичок, поліпшення умов праці. Але вони можуть і знижуватись, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці. Трудовий потенціал працівника включає психофізіологічний, кваліфікаційний та особистісний потенціали і залежить від ступеня їх взаємного узгодження (рис. 1).

Трудовий потенціал підприємства не визначається простий сумою трудових потенціалів його працівників. У контексті аналізу трудового потенціалу підприємства виявляються, його додаткові властивості, що багато в чому пояснює доцільність формування колективу і управління ним як єдиним утворенням. Наявність даної складової трудового потенціалу розглянуто нами з двох позицій: об'єктивної і суб'єктивної [6].

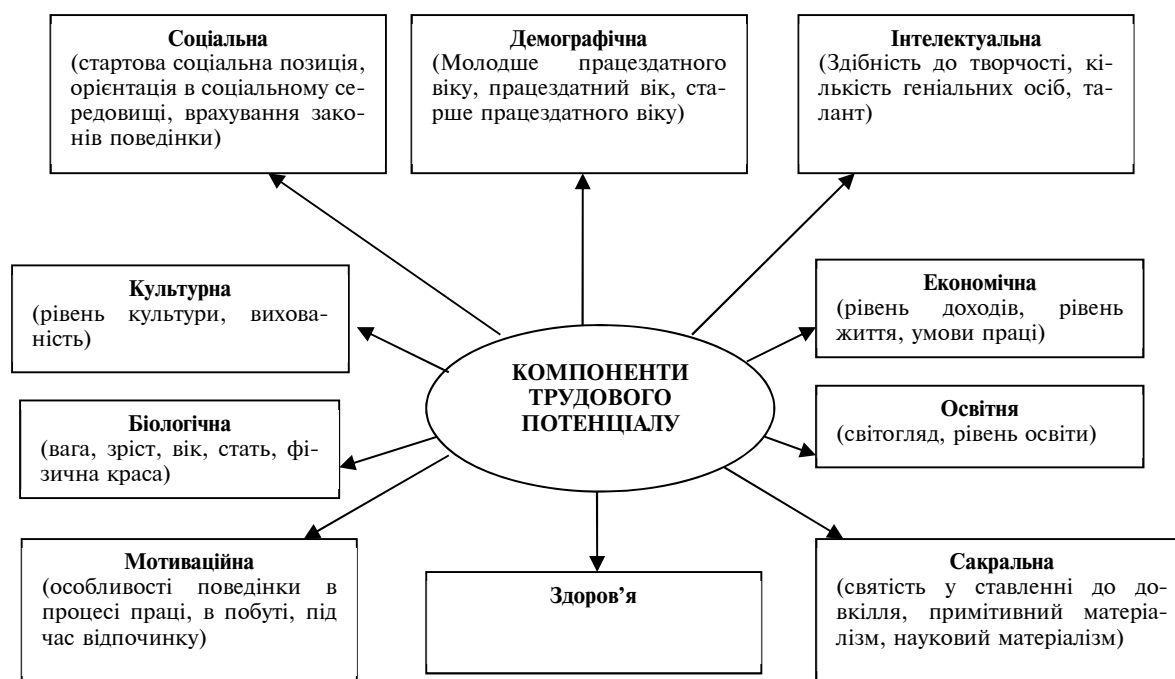


Рис. 1. Компонентна структура трудового потенціалу [взято з інтернету]

Під об'єктивною компонентою в роботі розуміється доцільність причини організації форми в ринковій економіці (дана концепція добре опрацьована в економічній науці і базується на теорії трансакційних витрат). У такому випадку слід виділити два моменти, що роблять вплив на величину трудового потенціалу: по-перше, формування колективу соціалістів різних професій. Функціонування самостійного підприємства вимагає від нього виконання широкого переліку операцій і процедур. Це завдання вирішується шляхом формування колективу, що складається з працівників, що спеціалізуються на певному переліку робіт, в якому вони являються професіоналами. По-друге, в той же самий час виконання різних обов'язків для досягнення єдиної мети підприємства вимагає координації діяльності працівників, що знаходять своє відображення в його організаційній структурі, що визначає управлінські процеси у внутрішньому середовищі. В такому випадку, трудовий потенціал підприємства як категорія більш високого рівня відрізняється від трудового потенціалу працівника наявністю професійної (або кадрової) і організаційної складової.

Під суб'єктивною складовою розуміється всі умови праці, які впливають на зацікавленість людини в роботі. В такому випадку об'єктивна складова включає в себе культуру праці персоналу, усвідомлення своєї ролі у вирішенні спільних цілей і реалізації місії підприємства, психологічний клімат в колективі та сумісність окремих працівників, наявність командного духу [2].

Окремим елементом, який вимагає розгляду в процесі управління трудовим потенціалом підприємства, є мотивація праці, яка визначає ступінь залучення працівника в процес господарської діяльності підприємства. Таким чином, вивчення мотиваційних систем працівників і розробка стимулювання праці на їх основі є базою для управління реалізацією потенціалу.

Вивчення взаємозв'язків всіх виділених елементів дозволило представити графічну модель визначення трудового потенціалу підприємства та його використання в діяльності підприємства (рис. 2).

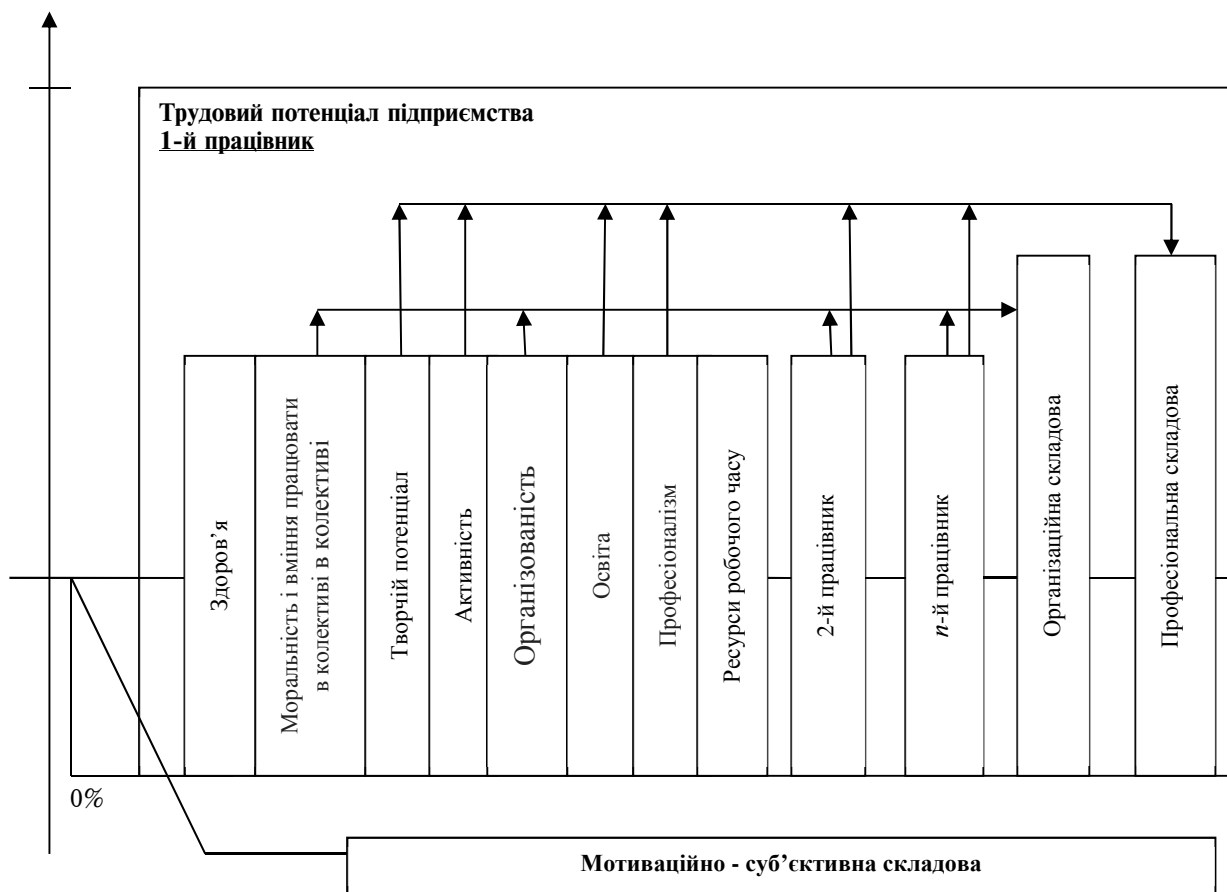


Рис. 2. Графічна модель трудового потенціалу підприємства

Трудовий потенціал підприємства можна розглядати як суму трудових потенціалів кожного з членів трудового колективу. Крім того, він включає такі компоненти, які не притаманні окремим працівникам, але які формуються під впливом їх особистісних характеристик, професійної і організаційної. Суб'єктивна компонента, тобто система мотивації на підприємстві, норма корпоративної моралі і етики, культура взаємин і праці на підприємстві визначають ступінь

залучення всіх інших складових частин в процесі функціонування [4].

Величина трудового потенціалу підприємства буде змінюватися прямо пропорційно збільшенню складових частин, а ефективність його використання в процесі господарювання буде в першу чергу визначатися параметрами суб'єктивної складової.

В такому випадку можна виділити три рівня складових.

Перший рівень включає компоненти, значення яких впливає на величину трудового потенціалу працівника як правоутворюючої одиниці трудового потенціалу підприємства. Це найбільш прості складові – здоров'я і ресурси робочого часу.

Другий рівень включає компоненти, що входять, як в індивідуальний трудовий потенціал, так і роблять вплив на синергетичні компоненти – професійну та організаційну. Дані характеристики являються більш складними, а тому більш значущими в процесі управління трудовим потенціалом. До них відносяться моральність і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіта і професіоналізм працівника.

Третій рівень включає фактори, що визначають ефективність залучення попередніх в процес трудової діяльності. Від управління даними компонентами залежить, на скільки повно буде використаний трудовий потенціал підприємства, а потім, вони мають найбільшу можливість для підприємства [5].

Наступним етапом розгляду теоретичних аспектів оцінки трудового потенціалу став ретроспективний аналіз розвитку концепції його оцінки. Якщо на різних етапах увагу приділяють виключно кількісним характеристикам, то сучасні підходи концентруються на аналізі якісних показників. Однак підходів, що дозволяють визначити сукупну величину трудового потенціалу підприємства (а не окремих його складових) в даний час ще не запропоновано.

В результаті аналізу проблем підвищення ефективності реалізації трудового потенціалу, автори прийшли до висновку, що вона повинна вирішувати комплекс взаємопов'язаних завдань: діагностика трудового потенціалу працівника і аналіз сукупної величини трудового потенціалу підприємства; визначення необхідної величини трудового потенціалу підприємства та його структурних елементів, а також основних характеристик персоналу на рівні окремо взятих робочих місць і структурних підрозділів; забезпечення максимально повного використання трудового потенціалу підприємства; управління розвитком трудового потенціалу підприємства; забезпечення умов для реалізації трудового потенціалу на підприємстві [6].

Вирішення означених завдань зажадало вивчення існуючої методологічної бази і розробки єдиного підходу до формування системи управління трудовим потенціалом підприємства (рис. 3).

Вибір конкретної стратегії підприємства визначається в першу чергу динамікою розвитку ринку, на якому здійснюється його господарська діяльність. При цьому враховувати дані параметри зовнішнього середовища як на стадії розробки загальної стратегії розвитку, так і на стадії формування програми управління трудовим потенціалом. В даний час на ринку праці має місце дефіцит робочої сили високої кваліфікації. Методом пошуку та прийому персоналу є активне "переманювання" працівників у конкурентів. На підприємствах спостерігається початкова стадія "старіння" персоналу; програма розвитку орієнтована на "омолодження персоналу", передача досвіду найбільш кваліфікованих працівників молодому кадровому резерву, "закріплення персоналу" на підприємстві, підвищення його лояльності до підприємства, впровадження нових виробничих технологій. В якості пріоритетних форм розвитку обрані зовнішні і внутрішні форми навчання,

поліпшення соціально-психологічного клімату і нематеріальне стимулювання працівників.

Кожен з описаних етапів управління трудовим потенціалом потребує власного методичного забезпечення. Відривним моментом є формування первинної статистичної бази яка висвітлює такі питання: аналіз професійних характеристик працівників підприємства і оцінка поточного рівня трудового потенціалу, оцінка ефективності його використання, дієвості використаної системи стимулювання праці, аналіз сформованого соціально-психологічного клімату. Збирається велика база первинної інформації на основі анкетування працівників, їх атестації, тематичних опитувань і таке інше [1].

Наступним етапом є аналіз способів визначення оптимальної величини трудового потенціалу підприємства та розрахунку оптимальної чисельності персоналу. Наступним об'єктом аналізу є розгляд питання впливу на соціально-психологічний клімат підприємства, що дозволяє розробити загальні принципи управління трудовим потенціалом і вибрати основний інструмент його коригування, який використовується при реалізації програми - стандарти поведінки працівників. При цьому особлива увага приділяється аналізу існуючих способів і розробці технології корпоративної системи розвитку трудового потенціалу, яка включає кілька етапів:

Розробки програми розвитку трудового потенціалу підприємства.

Визначення потреби в навчанні персоналу. Вона ґрунтується на виявленні невідповідності між професійними знаннями і навичками, якими повинен володіти кожен окремий фахівець і фактично розташовується їм теоретичної і практичної базою; формується перелік питань, за якими вимагаєте навчання кожного працівника; після обробки даних на рівні окремого працівника складається зведена програма навчання.

Розробки конкретного навчального плану, що включає види навчальних програм і види навчання, склад учнів і терміни реалізації, а також моніторинг виконання навчального плану.

Оцінку ефективності програм навчання.

Програма розвитку персоналу також повинна включати такі напрямки як планування кадрового резерву і кар'єри працівників [3].

Висновки: Формуємо основні висновки, до них в першу чергу можна віднести наступне: – значимість ефективного використання трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах господарювання пояснюється тим, що саме ця категорія визначає величину максимально можливого фінансового результату роботи підприємства; трудовий потенціал підприємства являється складною системою з певними емерджентними властивостями, що формує додаткові вимоги, як до оцінки трудового потенціалу, так і до управління ним. Більш того, величина компонент високого рівня (емерджентних властивостей трудового потенціалу) має значну частку в загальній його структурі. Все це визначає необхідність комплексного підходу та стратегічного планування в питаннях управління персоналом; рівень реалізації трудового потенціалу залежить від мотивації працівників підприємства, в зв'язку з чим важливо побудова дієвої системи стимулювання праці і необхідність його адаптації до зовнішніх і внутрішніх умов середовища господарювання; в тому числі побудова комплексної системи, що забезпечує в

тому числі формування ефективної стратегії підприємства в області управління трудовим потенціалом; підвищення рівня реалізації трудового потенціалу, в про-

цесі господарської діяльності; постійний розвиток трудового потенціалу, що вимагає розробки програми управління ним.

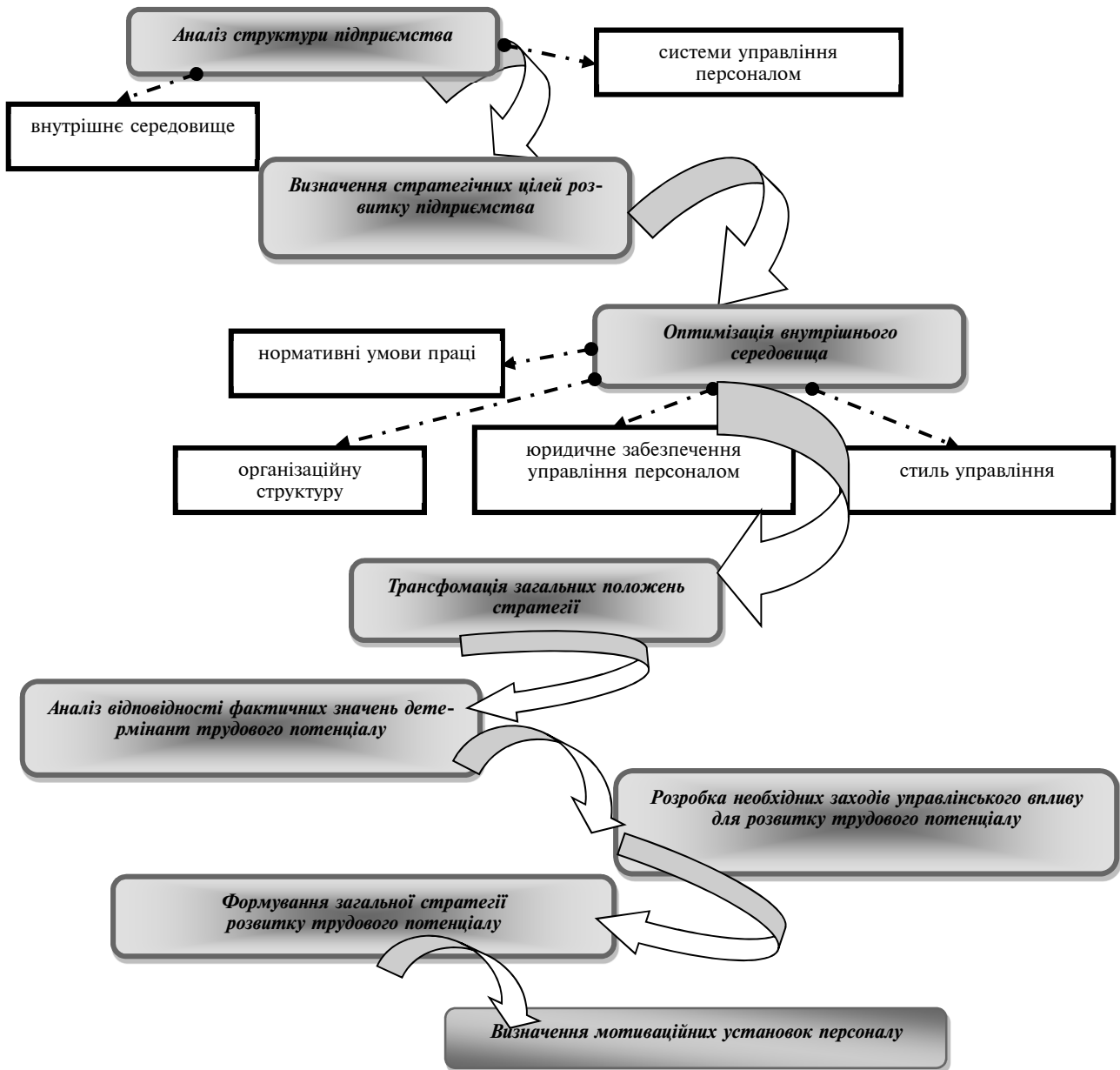


Рис. 3. Основні етапи формування системи управління трудовим потенціалом підприємства (доопрацьовано авторами)

Список використаних джерел

1. Самойленко С.М. Формування трудового потенціалу суб'єктів господарювання: автореф. дис. ... канд. екон. наук / Самойленко С. М. ; 08.09.01-демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Х. : ХНЕУ, 2005. – 18 с.
2. Костюк, О. Д. Інноваційні інструменти управління персоналом / О. Д. Костюк // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки. Полтава: ПДАА. – 2013. – Вип. 1 (6). – Т. 1. – С. 143-147.
3. Шапиро С.А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография. – М.: РХТУ им Д.И. Менделеева, 2011. – 152 с.

4. Дудин М.Н., Лясников Н.В. Инновационная система управления персоналом на малых и средних предприятиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/3033/>.
5. Продан І. О. Становлення системи управління персоналом підприємства на інноваційних засадах / І. О. Продан // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 776. – С. 61-66.
6. Измайлов И. Управление трудовым потенциалом предприятия: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.05. – М., 2005.