

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

В сучасних умовах господарювання актуальним та одним з найважливіших питань є забезпечення ефективного використання трудового потенціалу підприємства. Достатня забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці є запорукою досягнення високих показників господарської діяльності, забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі і просторі усі інші компоненти.

Розвиток трудового потенціалу – це процес запровадження заходів, спрямованих на кількісне та якісне відтворення трудового потенціалу, його найповнішу реалізацію та ефективне використання. Розвиток трудового потенціалу для будь-якого підприємства є найважливішим завданням, так як може бути використаний як дієвий та найефективніший інструмент в частині конкурентної боротьби. Якщо підприємство нераціонально формує та неефективно використовує свій наявний трудовий потенціал (чи його певну частину) то, як правило, воно протягом певного часу деградує і в подальшому банкрутує.

На даний час в Україні діє «Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року», в якій зазначено, що наразі гострою проблемою є невідповідність існуючого трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни, що зумовлює необхідність вжиття державою системних заходів для підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу.

Відповідно до Програми, для збереження і розвитку трудового потенціалу передбачається реалізувати наступні заходи:

- поліпшити демографічні характеристики трудового потенціалу шляхом забезпечення підвищення якості життя населення, зниження рівня смертності, збільшення тривалості життя населення, зниження ризику нещасних випадків на виробництві;
- забезпечити зростання освітньо-кваліфікаційного потенціалу населення шляхом створення умов для освіти, здобуття знань та підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності, забезпечення підвищення якості підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами;
- зменшити рівень трудової міграції працездатного населення за кордон, сприяти поверненню в Україну довгострокових працівників-мігрантів;
- удосконалити систему оплати праці, підвищити ефективність її нормування;
- стабілізувати рівень зайнятості населення в умовах фінансової кризи;
- підвищити економічну активність населення, посилити мотивацію населення до укладання трудових договорів, сприяти продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва;
- підтримувати підприємницьку ініціативу громадян і розвиток малого та середнього підприємництва, самостійну зайнятість населення;
- впроваджувати міжнародні стандарти щодо умов та охорони праці на виробництві;
- проводити моніторинг розвитку трудового потенціалу на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу;
- удосконалювати трудове законодавство;
- підвищувати роль соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.

Водночас, проблема забезпечення розвитку трудового потенціалу є комплексною та не повинна вирішуватися лише заходами загальнодержавного характеру. Не менш важливими є напрями діяльності підприємств, пов'язані із забезпечення розвитку трудового потенціалу окремих суб'єктів господарювання, а в результаті – трудового потенціалу економіки в цілому.

Процес управління розвитком трудового потенціалу підприємства повинен базуватися на науково обґрунтованих принципах, дотримання яких надає можливість забезпечити комплексний розвиток ділових якостей персоналу, реалізувати дієву стратегію управління персоналом, сформувати систему корпоративних цінностей та корпоративної етики, удосконалити організаційну культуру. На думку науковців, управління розвитком трудового потенціалу підприємства має ґрунтуватися на таких принципах, як: навчання персоналу відповідно до прогнозів науково-технічного розвитку та цілей і напрямів розвитку підприємства; функціонування системи зворотного зв'язку у процесі управління; цілісність системи управління розвитком та гнучкість застосування видів і форм розвитку персоналу; формування ефективної системи матеріальної та нематеріальної мотивації розвитку персоналу; врахування ресурсних можливостей підприємства.

Для ефективного розвитку трудового потенціалу підприємство, насамперед, повинно забезпечувати високий якість трудового життя персоналу. Якість трудового життя – це інтегральний показник, який відображає умови використання трудового потенціалу, рівень соціального та інтелектуального відтворення і розвитку людини завдяки її діяльності на підприємстві.

Основними напрямками забезпечення високого рівня якості трудового життя працівників є:

- дотримання прав працівників згідно Конституції України, чинного законодавства та інших нормативно-правових актів, що передбачає повагу до персоналу, надання їм права на свободу власних поглядів та участі у прийнятті рішень щодо власної роботи і інтересів;
- розвиток нетрадиційних форм участі працівників в управлінні підприємством;
- створення сприятливих умов праці для можливості працівниками поєднувати роботу та сімейне життя, задоволення соціальних, культурних і духовних потреб працівників;
- запровадження справедливої системи на підприємстві в наданні матеріальних, соціальних та духовних благ;
- підвищення рівня правової культури і захищеності персоналу;
- реалізація гарантій зайнятості, недопущення необґрунтованого звільнення працівників.

Реалізація запропонованих напрямів у комплексі дозволить істотно підвищити якість трудового життя працівників підприємства, відтак – забезпечити культурний, моральний, інтелектуальний розвиток трудового потенціалу.

Одним із напрямів розвитку трудових ресурсів, що впливає на ефективність праці, є ступінь задоволення працею та вмотивованості працівника. Поряд з мотивацією праці, заснованою на задоволеності професійною діяльністю, важливим фактором, який впливає на розвиток трудового потенціалу, є система стимулювання працівників. Моральне стимулювання фактично не піддається формалізації, що ускладнює процес впливу на нього. Сутністю морального стимулювання є оприлюднення інформації про заслуги людини, результати її діяльності, позитивні якості. Воно має інформаційний характер, при цьому джерелом інформації про здобутки працівників виступає суб'єкт управління; приймачем - працівник, працівник і колектив; каналом зв'язку – засоби передачі інформації.

Моральні стимули базуються на потребах людини у визнанні й повазі, моральному схваленні. Основними формами вияву таких стимулів є усна й письмова подяка, різні нагородження, присвоєння відмінних звань і т. д. Моральні стимули – це стимули, дія яких ґрунтується на потребі людини в суспільному визнанні.

Матеріальне стимулювання є найпоширенішою та найефективнішою формою залучення працівників до трудового процесу. Матеріальне стимулювання праці – це засіб, що забезпечує матеріальні потреби працівників у залежності від результатів їх колективної чи індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробництвом. Основними формами матеріального стимулювання праці є: оплата праці, заохочувальні виплати, доплати та премії.

Формування та розвиток трудового потенціалу тісно пов'язані з мотивацією трудової діяльності, оскільки, залежно від поставленої перед працівником певної мотивації, у нього формуються нові здібності, бажання зробити свою роботу краще й швидше, зростають творчі здібності, підвищується заповзятливість, працездатність, а також розвивається трудовий потенціал в цілому на підприємстві. Виходячи з цього, основними завданнями формування системи мотивації праці є:

- формування у кожного працівника розуміння сутності та значення мотивації в процесі здійснення трудової діяльності;
- навчання персоналу та керівників підприємства основам внутрішнього корпоративного спілкування та культури;
- формування демократичних підходів щодо управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Кваліфіковані кадри – найбільша цінність для будь-якого підприємства та одна із головних складових успіху в будь-якій сфері діяльності. Тому кожне підприємство повинно бути зацікавленим у постійному підвищенні професійного рівня своїх кадрів, у навчанні, підготовці та перепідготовці працівників, просуванні їх по службі.

Вирішення завдань розвитку трудового потенціалу підприємства, а також його підвищення є сьогодні принциповим завданням кадрової політики організації, якій необхідно приділяти особливу увагу для досягнення стратегічних цілей і завдань підприємства. Значну увагу варто приділяти покращенню ефективності використання трудового потенціалу підприємства, його розвитку, ефективній мотивації і формуванню у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.