

Касянчук М.А.
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Урманов Ф.Ш.

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*Досліджуються методологічні основи формування та використання трудового потенціалу на підприємствах.
Розглянуто складові, принципи та методичні підходи до проведення оцінки трудового потенціалу*

Загальні тенденції у соціально-економічному та демографічному розвитку країни суттєво вплинули на формування ринку праці України, а також на основні його характеристики. Докорінна зміна соціально-економічних умов зруйнувала ustalений порядок взаємовідносин на ринку праці, але не призвела до кардинальної перебудови ситуації, його адаптації до нових економічних умов, нової державної політики щодо структурної перебудови економіки.

Розробці науково-методичних засад управління процесом відтворення, формування і використання трудового потенціалу присвячено роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Вагомий внесок у розроблення питань зайнятості населення та умов праці внесли І. Безпалій, Д. Богиня, О. Бугуцький, В. Горкавий, О. Гудзинський, В. Дієсперов, М. Долішній, Ю. Краснов, Л. Курбацька, П. Макаренко, А. Мазур, М. Малик, Г. Оріховський, П. Саблук, В. Савченко, І. Тимуш, В. Швець, Н. Шевченко, В. Шиян.

Оцінка трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці працівника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства. Тобто, трудовий потенціал працівника є змінною величиною.

Трудовий потенціал працівника містить:

– психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т.д.;

– кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;

– соціальний потенціал – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтири, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

Економічна сутність трудового потенціалу суспільства полягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила – здатний їх виробляти. Звідси важливий висновок – суспільство зацікавлено в максимальній питомій вазі трудового потенціалу, задіяного в суспільно-корисній праці, адже це збільшує валовий внутрішній продукт і національний дохід, що зрештою дає можливість підвищити якість життя населення.

Соціальна сутність трудового потенціалу полягає в тому, що він дає можливість як окремим особам, так і різним соціальним групам населення визначити своє місце в суспільно-корисній праці, через яку самоствердитися у суспільстві та забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів.

Структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал підприємства містить такі складові: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожен зі складових трудового потенціалу.

Головними напрямками досліджень при аналізі трудового потенціалу є: аналіз режиму роботи підприємства, аналіз умов праці, аналіз стану та якості нормування праці, аналіз використання робочого часу.

Аналіз і оцінювання режиму роботи підприємства проводять, виходячи з можливостей найінтенсивнішого використання виробничого устаткування, досягнення пропорційності в роботі всієї технологічної і загальнопромислової системи машин, дотримання раціонального режиму праці і відпочинку.

Аналіз умов праці проводять за оцінками ступеня її монотонності і напруженості, шкідливого впливу на здоров'я працівників, важкості фізичної праці та ін. Результатом таких досліджень є визначення напрямків подолання монотонності праці та скорочення застосування ручних робіт, ліквідація важкої фізичної праці, забезпечення здорових санітарно-гігієнічних умов та впровадження досконалої техніки безпеки.

Аналіз стану та якості нормування праці проводять за станом охоплення робіт нормування, обґрунтованістю і напруженістю чинних норм та оцінювання ступеня їх виконання.

Оцінка трудового потенціалу підприємства повинна будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід. Чим вищий індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і представляє більшу цінність для підприємства.

Будь-яке управління, зокрема і трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення (кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та відповідальності.

Головними елементами управління є люди, які водночас є і суб'єктами, і об'єктами управління.

Роль трудового потенціалу у сучасний період визначається соціально-економічними перетвореннями, які

відбуваються в Україні, і спрямовані на досягнення одночасно кількох важливих цілей: трудоворесурсної безпеки, конкурентоспроможності національної робочої сили, створення повноцінного ринкового середовища, структурної перебудови економіки, поліпшення екологічної безпеки суспільства.

Управління трудовим потенціалом – це система взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників, і орієнтованих на інтенсивні фактори використання робочої сили.

Управління трудовим потенціалом підприємства покликане забезпечити раціональну зайнятість працівників і ефективне використання їхніх можливостей шляхом регулювання бажаних змін трудового потенціалу відповідно до потреб підприємства, здійснення планомірного формування структури робочих місць і організації підготовки кадрів, виходячи з науково обґрунтованих співвідношень між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу.

З методологічної точки зору виділяють два підходи до управління трудового потенціалу. Перший наголошує на рівновазі системи, коли джерело розвитку виявляється поза системою, а сам трудовий потенціал розглядається як незмінний. Другий підхід передбачає одночасну наявність в системі та поза нею різноякісних елементів, співіснування і боротьба між якими є основою динамізму трудового потенціалу. Такий підхід найбільшою мірою відповідає вимогам сучасного етапу розвитку виробництва, дозволяє розглядати трудовий потенціал не статично, а з врахуванням змін, сформованих як позитивними, так і негативними тенденціями його розвитку.

Основним чинником розвитку трудового потенціалу особистості є підвищення її освітнього рівня, постійне оновлення знань. Кожній людині, незалежно від посади, яку вона займає, має бути надана можливість для подальшої освіти та кар'єрного зростання. Тому, дуже важливо створити умови для заохочення підприємств витратити кошти на підвищення кваліфікації та освітнього рівня працівників. Частково ця проблема вирішується законодавчо, шляхом дозволу на включення до валових витрат оплати підготовки та перепідготовки працівників у вищих навчальних закладах України за профілем діяльності підприємства.

Відомо, що чим вищий трудовий потенціал підприємства, чим вищі потенційні можливості найнятої робочої сили, тим складніші задачі можуть розв'язуватися колективом (відносно випуску продукції, її якості, швидкості освоєння нових її видів, ефективності виробничо-господарської діяльності і т.д.).

Розвиток трудового потенціалу також потребує інвестицій, тому особливого значення набуває фінансовий механізм, який відображає взаємовідносини з приводу формування, розподілу та використання фінансових ресурсів. Фінансово-економічний механізм стимулювання розвитку трудового потенціалу має будуватись на основі логіки реагування суб'єктів господарювання на дію фінансово-економічних важелів впливу.

Трудовий потенціал як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. Крім того, лише трудовий потенціал, виступаючи самостійним ресурсом з одного боку, є носієм іншого ресурсу – підприємницького хисту (інтелектуальних здібностей).

Трудовий потенціал підприємства вимагає програм з розвитку й підтримки висунутих з боку працедавців власних професійних компетенцій. Розвиток трудового потенціалу має здійснюватися як з боку персоналу, так і з боку підприємства. Чималі зусилля підприємців мають бути спрямовані на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників зацікавленості в результатах праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2006. – 471 с.
2. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гринченко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Іванісов О.В. Управління трудовим потенціалом / О.В. Іванісов. – Харків: ХНЕУ, 2007. – 235 с.
4. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
5. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник / Н.С. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.
6. Тарасюк Г.М. Планування діяльності підприємства. Практикум: навч. посібн. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г.М. Тарасюк. – К.: Кондор, 2004. – 266 с.