

УДК 331.330

Є.А. Вітюк, ст. гр. УТ-11-МБ, Т.І.Грінка, доц., канд. екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет

Особливості використання трудового потенціалу на підприємстві

Сучасне становище реального сектору економіки нашої держави позначене негативними наслідками соціально-економічної кризи в Україні. Прорахунки в різних сферах життя концентруються в проблемі соціально-трудова відносин. У цих умовах формування трудового потенціалу як вирішальної передумови соціально-економічної стабілізації та його ефективне використання стає основою продуктивності національної економіки. Серед важливих причин, що обумовили ускладнення відтворювальних чинників стану сучасного трудового потенціалу України і негативно вплинули на структуру зайнятості та якість робочої сили, слід вказати на недоліки структурної перебудови економіки країни, а також наслідки розриву зв'язків підприємств України з багатьма спорідненими підприємствами і науковими установами близького зарубіжжя.

Важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого трудового потенціалу та процесами його формування й використання. Так, падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання трудового потенціалу на підприємстві розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних учених: Д.Богині, С.Бандури, О.Бугуцького, О.Власюка, М.Долішнього, С.Злупка, Ю.Краснова, С.Копчака, Е.Лібанової, І.Лукінова, С.Вовканича, В.Мікловди, В.Онікієнка, С.Писаренко, С.Пирожкова, М.Пітюлича, Н.Тітової, М.Романюка, О.Хомри, В.Стешенко, М.Шаленко, Л.Шепотько, К.Якуби та інших.

Метою статті є розгляд теоретико-методологічних основ аналізу ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві.

Об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних досліджень і методичних розробок пов'язана з уточненням категорії "трудова потенціал", удосконаленням методичних підходів до оцінки стану трудового потенціалу, а також з безпосереднім поліпшенням процесів його формування та використання.

Реалізація цієї мети зумовлює основні задачі дослідження:

- проаналізувати зміст соціально-економічної категорії "трудова потенціал";
- розглянути і визначити теоретичні аспекти формування трудового потенціалу підприємства.

Проведені теоретичні дослідження показали, що сучасна економічна наука характеризується відсутністю єдиних методологічних підходів до трактування категорії трудового потенціалу і її співвідношенням з іншими економічними категоріями (трудова ресурсами, кадровим потенціалом тощо). Це підтверджується

різноманітністю існуючих літературних джерел, у яких найбільш повним є визначення трудового потенціалу як домінантної форми реалізації людського фактора. Такі категорії, як населення, трудові ресурси, робоча сила, є конкретними носіями трудового потенціалу на певних стадіях його відтворення. Первинна стадія формування трудового потенціалу дозволяє підприємству розглядати останній як свій трудовий ресурс. На стадії розподілу та використання трудовий потенціал визначається як потенційна і реальна робоча сила.

Промислове підприємство з метою встановлення свого власного довгострокового конкурентного циклу розвитку, повинно зростати більш швидко, ніж підвищується потенціал її головних конкурентів. Вищевказане визначає необхідність удосконалення розвитку усього виробничого потенціалу і в першу чергу людського потенціалу і його основних компонентів, які формують трудовий потенціал як окремого працівника так і усього трудового колективу промислового підприємства.

У стратегічному значенні сукупний економічний потенціал підприємства є сукупністю складових потенціалу (соціальних, організаційно-управлінських, ринкових), де визначальним є інтелектуальний потенціал, який взаємодіє з виробничим ресурсом, корисність якого формується за рахунок спроможності продукту бізнесу задовольняти потреби споживачів і функціонуючий у системі економічного розвитку регіону для здійснення спрямування до стратегічно орієнтованого майбутнього.

Так, потенціал промислового підприємства, впливає не лише на кінцеві результати діяльності, але й на рівень економічного зростання та структурний розвиток усієї організації.

Вибір стратегії розвитку трудового потенціалу промислового підприємства залежить в основному від складу, структури і якості наявних економічних ресурсів, рівня конкурентоспроможності робіт і послуг, існуючого положення на ринку і стратегічних цілей – зайняти лідируючі позиції на ринку, мати конкурентні переваги порівняно з конкурентами, уникнути банкрутства і т. ін. Тому, в процесі стратегічного планування необхідно передбачити можливі зміни щодо використовуваних на підприємстві обмежених економічних ресурсів. Усі можливі потенційні позитивні зміни, які підприємство планує в майбутньому періоді мають як найповніший бути враховані в усіх розрахунках.

Під трудовим потенціалом підприємства слід розуміти сукупність трудових можливостей, яка сформована і формується у певних виробничих відносинах і умовах відтворення, та за відповідності сучасним технологіям може бути оптимально використана у виробничій діяльності і відображається у кількісних та якісних показниках.

Трудовий потенціал підприємства має кількісну та якісну структури, які перебувають у діалектичній єдності. Отже, такі структурні ознаки, як ресурсна, резервна, майбутні можливості, відбивають переважно його кількісні параметри, а інші ознаки – властивість (атрибутивний аспект) та продуктивність – характеризують його якісний склад. Дослідження проблеми якості трудового потенціалу зумовлює відокремлення в її структурі компонентів, які характеризують її не лише з точки зору безпосереднього змісту, а й відбивають комплексно ті його елементи, що включають сукупність соціально-економічних відносин і умов, за яких відбувається повне відтворення трудового потенціалу. Тому в складі системи якості трудового потенціалу необхідно розглядати такі її підсистеми, як натурально-нормативна, економічно-організаційна та соціальна, де натурально-нормативна підсистема якості характеризує певні властивості, притаманні об'єкту дослідження, а також їх відповідність встановленим стандартам, вимогам тощо.

Підсумком комбінації всіх структурних елементів трудового потенціалу є те, що він стає здатним до реального функціонування з метою задоволення потреб особистості

й суспільства, обумовлених поділом праці, спеціалізацією і професіоналізацією особистості.

Трудовий потенціал формується на різних рівнях – вертикальному і горизонтальному, крім того, проблема має і галузевий аспект, оскільки формування та використання трудового потенціалу у різних сферах економіки відрізняються своїми особливостями. У роботі виділені три основних рівні трудового потенціалу: трудовий потенціал працівника, трудовий потенціал підприємства і трудовий потенціал суспільства. Переходячи від трудового потенціалу працівника до характеристики трудового потенціалу підприємства, необхідно враховувати, що останній не є простою арифметичною сумою потенціалів працівників, а за умов продуктивної спільної роботи він може значно перевищувати цю суму. Тут спрацьовує емерджентний ефект, пов'язаний з величезними можливостями групової, спільної роботи, з високим ступенем співробітництва, великою відповідальністю кожного працівника, високою організаційною культурою. Слід зауважити, що емерджентні властивості виявляються тільки на рівні підприємства чи об'єднань підприємств, на рівні ж галузі чи регіону їхній безпосередній вплив зменшується.

Оптимізація трудового потенціалу за критерієм ефективності результатів може здійснюватися у наступних напрямках: по-перше, через підвищення рівня трудового потенціалу конкретного працівника і на цій основі збільшення емерджентного ефекту; по-друге, за рахунок удосконалення всіх стадій відтворення трудового потенціалу всіх рівнів, тому що цього вимагає нова соціально-економічна ситуація, що склалася в Україні.

В умовах трансформації економічної системи докорінно змінюється зміст взаємопов'язаних фаз відтворення трудового потенціалу. Так, у фазі формування знижується роль факторів, що впливають на кількісну компоненту трудового потенціалу, й одночасно зростає значення умов, які забезпечують його якісний аспект (освіту, підвищення рівня здоров'я, інтелектуалізацію праці тощо). У фазі розподілу відбувається переміщення трудових ресурсів у ті сфери діяльності, де забезпечується максимальна ефективність їх використання. При цьому ринкові відносини виступають специфічним регулятором розподілу, перерозподілу та обміну робочої сили.

За ознакою часу у відтворювальному циклі трудового потенціалу можна визначити його найдавніші фази – формування та споживання. Фази розподілу та перерозподілу і обміну відбуваються одночасно і за своєю сутністю є перехідними від формування до споживання трудового потенціалу.

Тому, відкидаючи значущість цих фаз, їх варто було б розглядати функціонально, як початкові фази споживання трудового потенціалу. У даному випадку відтворювальний цикл трудового потенціалу можна відобразити як такий, що складається з двох фаз: фази формування, в процесі якої відтворюються кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу, та фази використання (реалізації), на якій споживається робоча сила і створюється продукт, частина якого знову залучається до процесу формування трудового потенціалу.

У роботі відображені основні тенденції відтворення трудового потенціалу, але більш детально розглянуто проблеми його формування та використання. Формування трудового потенціалу підприємства – це початковий етап відтворювального процесу, він є кількісним та якісним становленням трудового потенціалу. Процес формування трудового потенціалу підприємства включає: планування потреби в людському капіталі, що повинне розглядатися як самостійна сфера планування, а не як "побічний продукт" інших сфер планування; залучення, підбір і найняття кадрів; адаптацію і профорієнтацію, тобто введення прийнятого співробітника в організацію. Важливою складовою в процесі формування трудового потенціалу є планування потреби в людському капіталі. Відхилення чисельності персоналу від науково обґрунтованої

потреби підприємства, як у бік зменшення, так і в бік збільшення, впливає на ефективність подальшого використання трудового потенціалу підприємства.

Ключовими умовами обґрунтування змін у чисельності працівників промислового підприємства, трудовий потенціал яких відповідає існуючим вимогам, є наступні: потреба в перебудові виробництва для погодження обсягу продукції з попитом на неї; більша орієнтація на новачі, на випуск нової продукції (часто принципово нової за своїми споживчими властивостями і новою відносно спеціалізації підприємства); необхідність існування на підприємстві виробництва вже освоєної продукції і процесу освоєння нових видів продукції з організацією нових виробництв; зміни в оргструктурі самого підприємства внаслідок інтеграційних і дезінтеграційних процесів; урахування обмежень, пов'язаних із фінансовим станом підприємства і тенденціями його зміни; спрямованість на розробку реорганізаційних заходів у сфері персоналу; забезпечення при розробці й реалізації реорганізаційних заходів взаємозв'язку, збалансованості та загальної спрямованості в ресурсних і продуктових потоках підприємства.

Процес використання трудового потенціалу базується на: виявленні робочої сили та забезпеченні умов і організації праці, які сприяють більш повній її реалізації; впровадженні науково-технічних розробок у виробництво; максимальному впливі на трудову мотивацію й підвищенні ролі стимулів у трудовій діяльності; вдосконаленні формальних і неформальних комунікацій підприємства; підвищенні в індивідуумів почуття задоволеності працею. Для оптимізації використання трудового потенціалу важливе значення має усунення негативного й посилення позитивного впливу факторів на цей процес. З цією метою виявлені найбільш важливі фактори й проведено їх ранжирування відповідно до внеску у зростання працевіддачі.

На погляд автора, вирішальну роль відіграє матеріальна та фінансова зацікавленість колективів і окремих працівників у підвищенні працевіддачі, тобто важливим завданням на підприємстві є формування системи особистих мотиваційних інтересів працівників. Цей фактор на сьогодні є головним, оскільки засоби й умови праці надають широкі можливості для зростання продуктивності трудового потенціалу. Використання цих можливостей залежить від бажання трудових колективів і кожного працівника. Доти, поки різні форми і методи зацікавлення працівників у підвищенні працевіддачі не спрацьовують, кардинальних зрушень у підвищенні їхньої трудової активності очікувати не варто.

Трудовий потенціал є необхідною умовою функціонування підприємства, тому процеси формування та використання трудового потенціалу необхідно погоджувати зі змінами, які відбуваються на підприємствах у зв'язку з набуттям підприємством конкурентного статусу.

Взаємозв'язок і взаємодію трудового потенціалу підприємства з умовами його зовнішнього та внутрішнього середовищ для визначення певних напрямків діяльності у сфері формування та використання трудового потенціалу. При цьому крім економічних і соціальних аспектів функціонування трудового потенціалу, підприємствам необхідно враховувати й організаційний аспект. У зв'язку з цим необхідні періодичний аналіз і раціоналізація організаційних структур підприємства з урахуванням ряду факторів, які видаються найбільш перспективними з погляду регулювання заходів у сфері трудового потенціалу, оскільки саме ці заходи щодо мобілізації резервів у використанні трудового потенціалу підприємства, як правило, не пов'язані зі значними капіталовкладеннями і можуть бути реалізовані у відносно короткий час.

Дослідження процесів, які відбуваються на сучасному етапі в економіці, показали, що трудовий потенціал підприємств України зазнав істотних змін. Ці зміни стосувалися, в першу чергу, професійно-кваліфікаційної та демографічної структур і викликали істотне погіршення якісного стану трудового потенціалу промислових

підприємств. Природною основою трудового потенціалу є населення. Це означає, що якість населення – головна передумова рівня розвитку трудового потенціалу. За сучасних умов, коли в багатьох регіонах погіршилися якісні характеристики розвитку населення, демографічний компонент формування трудового потенціалу набуває особливого значення.

Сформована в Україні професійно-кваліфікаційна структура ринку робочої сили не адекватна умовам, у яких розвивається сучасна сфера виробництва. Основна маса працедавців і працівників не зацікавлена в підвищенні професійної кваліфікації і зростанні продуктивності праці, перш за все тому, що з підвищенням кваліфікації висуваються нові вимоги до працівників, а матеріальне стимулювання залишається недостатнім. На фоні якісних змін спостерігаються й структурні зрушення робочої сили, а саме: переміщення зайнятого населення (в першу чергу, висококваліфікованого) зі сфери матеріального виробництва в невиробничу сферу, із підприємств державного сектору – в недержавний. Проблема полягає також у тому, що зайняті на підприємствах працівники використовуються неефективно, працюючи в режимі неповної зайнятості. Негативні наслідки практики неповної зайнятості виявляються як у зниженні матеріальної зацікавленості працівників, так і в зростанні їхньої соціальної пасивності, викликаній невизначеністю свого становища (працюють і не працюють одночасно). Але підприємства продовжують стримувати процес звільнення працівників, використовуючи вимушену неповну зайнятість.

Оскільки трудовий потенціал є необхідною умовою функціонування підприємства, то доцільно досліджувати його взаємодію з діяльністю підприємства, а також визначити вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на процеси функціонування підприємства і його трудовий потенціал. Для цього на підприємствах доцільно розробляти певні схеми, на підставі яких можна: виявити взаємозв'язки і взаємодію трудового потенціалу підприємства з умовами зовнішнього і внутрішнього середовищ підприємства, виявити наявний і необхідний трудові потенціали при вирішенні стратегічно важливих завдань. Необхідно враховувати і вплив трудового потенціалу на процес освоєння нової продукції. Це робить актуальними оцінку пристосованості трудового потенціалу до нововведень. При адаптації трудового потенціалу підприємства до змін зовнішнього середовища необхідно забезпечити достатню гнучкість. Зміни можуть бути різноманітними, але в найзагальнішому вигляді повинні забезпечити чисельну і функціональну гнучкість.

Список літератури

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навчальний посібник/ Д.П.Богиня, О.А. Грішнова.- К.: Знання-Прес, 2002.- 313с.
2. Головкова Л.С. Сутність і завдання управління кадровим потенціалом підприємств / Л.С. Головкова, О.О. Лукашов, А.Є. Головкова. // Держава та регіони : науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 5
3. Генкін Б.М. Економіка і соціологія праці.-М.: Норма-Инфа-М, 2001.-432 с.
4. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. Навчальний посібник. Кив: Кондор, 2003, 224 с.

Одержано 26.03.12