

Теоретичні засади відтворення трудового потенціалу підприємства в умовах ринкових відносин

В статті розкриваються зміст та природа процесу відтворення трудового потенціалу підприємства в умовах становлення ринкових відносин, а також розкривається особливість впливу основних фаз відтворення трудового потенціалу на конкурентоспроможність підприємства **трудоий потенціал, відтворення трудового потенціалу, фази відтворення, формування трудового потенціалу, розподіл трудового потенціалу, використання трудового потенціалу, організаційна культура**

Характерною особливістю розвитку більшості країн світу на початку ХХІ століття є трансформації від традиційного індустріального суспільства до сучасного, інформаційно-сервісного. У зв'язку з цим провідні вітчизняні і зарубіжні вчені вважають, що саме рівень якості робочої сили визначає соціально-економічне становище будь-якої країни на світовій арені.

Ось чому в умовах, коли першочергового значення в поглибленні ринкових реформ починають набувати якісні фактори економічного зростання, одномірний та стандартний розгляд трудових ресурсів у статистиці негативно відбивається на визначенні якісно нових підходів до процесу територіального управління ними.

Розширене використання в науковому обігу такої економічної категорії, як трудовий потенціал, визначається:

1. Потребою трансформації традиційних поглядів на роль і місце людини в процесі виробництва за умов постійного стрімкого розвитку науково-технічного прогресу.
2. Характером демографічного процесу, що характеризується поступовим зниженням частки населення в працездатному віці.
3. Вичерпанням можливостей подальшого збільшення ємкості категорії трудових ресурсів, перш за все як облікової, та необхідністю її економізації.[5]

Отже, трудовий потенціал відбиває сучасний більш широкий погляд на місце людини у виробництві, що виявляється особливо необхідним за умов переходу економіки держави до ринкової моделі розвитку.

В умовах становлення ринкових відносин центр ваги у проведенні економічних реформ та управлінні соціально-економічними процесами переноситься на рівень підприємства. Тому розробка теоретико-методичних і практичних підходів до регулювання якості трудового потенціалу на підприємствах набуває особливого наукового та практичного інтересу, зокрема, це стосується процесів відтворення трудового потенціалу підприємства.

Питанню відтворення якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу населення присвятили свої праці багато як українських, так і зарубіжних авторів, серед яких С. Бандур, Д. Богиня, М. Долішній, С. Злупко, І.Лукінов, В.Онiкiєнко, В.Піскунов, В.Приймак, С.Пирожков, С.Писаренко, О.Хомра, Н. Кім, Н.Тітова, О.Левченко та ін.[1,3,5,6,8,9]

У той же час дослідженню різних аспектів відтворення трудового потенціалу підприємства саме в ринкових умовах приділено недостатньо уваги.

У зв'язку з цим, метою данної статті є дослідження природи процесу відтворення трудового потенціалу підприємства в умовах становлення ринкових відносин та розкриття особливостей основних фаз відтворення трудового потенціалу і визначення їх впливу на конкурентоспроможність підприємства в цілому.

Поряд з цим становлення ринкових відносин обумовлює необхідність подальшого поглибленого системного дослідження природи якості трудового потенціалу та її впливу на розвиток регіонального ринку праці, а також розробки механізму її регулювання на рівні підприємства.

Становлення ринкових відносин не лише не знизило значущості категорії "трудова потенція", а, навпаки, вимагає поглибленого її дослідження з урахуванням сучасних соціально-економічних перетворень. Необхідність реалізації нових принципів управління економічними процесами відкривають актуальність й перспективність розвитку останньої. Вона дає змогу на територіальному рівні перейти від безпосереднього управління трудовими ресурсами до регулювання соціально-економічного середовища руху робочої сили, а на галузевому — загалом до стратегічного управління трудовим потенціалом і ефективним його використанням, зокрема, у певних виробничих умовах.

Головна специфіка сутності трудового потенціалу полягає у тому, що під впливом постійних змін суспільних форм і видів праці поступово розвивається людський фактор, підвищуються якісні характеристики робочої сили. Це, в свою чергу, має зворотний вплив на виробництво і зумовлює необхідність якісного оновлення форм його організації. При цьому останні супроводжуються тим, що індивіди, по-перше, як носії здатності до праці, по-друге, як учасники процесу праці загалом, по-третє, як члени суспільства, вступають з цього приводу в певні відносини, які становлять основний зміст трудового потенціалу як соціально-економічної категорії.

Трудова потенція як складна соціально-економічна категорія, з одного боку, відображає рівень розвитку продуктивних сил, з іншого — характеризується складною системою взаємозв'язків з виробничими відносинами, базисом, надбудовою, тенденціями соціально-політичного розвитку, демографічними, національними традиціями, численними соціокультурними факторами і відтворюється разом з ними. У взаємодії продуктивних сил і виробничих відносин формується нова якість трудового потенціалу. Формою розвитку, руху трудового потенціалу є процес відтворення. Докладніше цей процес розглянуто Панкратовим А.С., який визначив, що відтворення трудового потенціалу є процесом постійного відновлення, повторення або поновлення споживаного (функціонуючого) трудового потенціалу в суспільному виробництві [7].

На думку багатьох вчених, процес відтворення трудового потенціалу, аналогічно до процесу відтворення суспільного продукту, у своєму русі послідовно проходить фази виробництва, розподілу, обміну та споживання. Інші вважають, що процес відтворення трудового потенціалу являє собою єдність трьох фаз: формування, розподілу та використання [1].

На нашу думку, відтворення трудового потенціалу слід також розглядати як 3-фазний процес, який включає: формування трудового потенціалу в певному кількісному та якісному вираженні; розподіл за основними сферами та галузями суспільного виробництва; використання (реалізація) трудового потенціалу відповідно до потреб підприємства. З переходом до ринкових відносин виникла необхідність у поглибленому аналізі стадії розподілу; її значення у відтворювальному процесі істотно зросло. Це пов'язано з підвищенням ролі ринку праці у використанні трудового потенціалу.

Формування трудового потенціалу – початковий етап відтворювального процесу і відіграє в ньому вирішальну роль, оскільки саме ця фаза визначає розвиток усіх наступних. Значення цієї фази підкреслюється Котляром А. Е. у тому розумінні, що перш ніж робоча сила буде розподілятися і використовуватися, вона повинна бути сформована як у якісному, так і в кількісному аспектах. Таке її кількісне і якісне становлення відбувається у фазі виробництва [4]. Розширення ринкових відносин вносить нові моменти в процес формування трудового потенціалу, зміщуючи центр ваги на якісне його вдосконалення, підвищення рівня загальної та професійної підготовки кадрів, на зростання соціальної і трудової активності.

У фазі формування трудового потенціалу виділяють три моменти. По-перше, в цій фазі відбувається відновлення та розвиток здатності до праці функціонуючої робочої сили. По-друге, формується нова робоча сила, яка забезпечує покриття природного зменшення та приріст існуючої робочої сили. По-третє, здійснюється розширене відтворення якісних аспектів робочої сили шляхом набуття нових знань, досвіду та інтелектуалізації праці. У сукупності ці три моменти забезпечують збереження та подальший розвиток трудового потенціалу підприємства.

Розподіл і перерозподіл трудового потенціалу за сферами застосування праці – друга фаза його відтворення. На цій стадії вирішуються наступні завдання: соціально-демографічного і професійно-кваліфікаційного розподілу; розподілу трудового потенціалу за сферами матеріального та нематеріального виробництва, а також за підприємствами різних форм власності; розподіл за робочими місцями на підприємствах, в організаціях тощо. Структурна перебудова економіки, що відбувається в останні роки, є причиною до значного перерозподілу трудового потенціалу між виробничою і невиробничою сферами, між підприємствами виробничої та невиробничої форм власності. Цю об'єктивну в цілому тенденцію підсилили негативні процеси: спад виробництва в багатьох галузях, значні галузеві розбіжності в рівні оплати праці, хронічна заборгованість з її виплати тощо.

Використання трудового потенціалу – заключна фаза в процесі відтворення. Використання трудового потенціалу тісно пов'язане з його формуванням і розподілом. Чим більший сформований трудовий потенціал, тим вища його віддача у фазі використання. Аналогічно, чим раціональніше розподілені трудові ресурси в розрізі окремих територій і галузей, тим значнішим може бути результат, досягнутий від використання однієї й тієї ж величини сформованого трудового потенціалу. Тому етап використання трудового потенціалу є показником ефективності фази його формування. Водночас процес використання трудового потенціалу здійснює досить активний зворотній вплив на процеси формування та розподілу, диктує їм свої вимоги, створює нові стимули для їх удосконалення. Для підвищення ефективності реалізації трудового потенціалу ключова роль відводиться формам його використання – екстенсивній та інтенсивній. Екстенсивна форма передбачає залучення до господарського обігу його кількісної складової, а інтенсивна – характеризується введенням якісної складової трудового потенціалу.

В умовах трансформації економічної системи докорінно змінюється зміст взаємопов'язаних фаз відтворення трудового потенціалу. Так, у фазі формування зменшується 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 та перерозподілу робочої сили.

Відтворювальний цикл трудового потенціалу, як пропонують деякі автори,

можна також подати як і такий, що складається з двох фаз: фази формування, в процесі якої відтворюються кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу, та фази використання (реалізації), в якій споживається робоча сила і створюється продукт, частина якого знову залучається до процесу формування трудового потенціалу [11]. У зв'язку з цим слід докладніше розглянути саме ці фази відтворення трудового потенціалу.

Формування трудового потенціалу підприємства – особлива стадія, в процесі якої закладається основа його інноваційного потенціалу і перспективи подальшого розвитку. На формування трудового потенціалу підприємства значний вплив справляють такі фактори, як:

організаційна культура, так, проблема організаційної культури підприємства та її впливів на трудовий потенціал працівника ґрунтовно викладена в ряді останніх монографій і підручників. Зокрема, Співак В. А. визначає організаційну культуру підприємства як спосіб дій, характерний для працівників організації, що включає в себе визнані всіма цінності, ідеали, звичаї та ритуали, що не дозволяють підприємству піддаватися будь-яким примхам ринку або керівництва [10];

мотиваційний механізм, спрямований на створення оптимальних умов для реалізації здатності людини до творчої праці, сприятливого психологічного клімату в колективі і можливостей професійного та посадового зростання; він також передбачає безперервну освіту, що сприяє постійному збагаченню і вдосконаленню потенційних можливостей співробітників підприємства;

особистісні якості, що враховують досвід, знання і навички, з якими індивід приходить в організацію, фактори сумісності людей, що впливають на відносини між співробітниками колективу, рівень виснажливості і привабливості праці, а також індивідуальні цінності кожного окремого співробітника.

Процес формування трудового потенціалу підприємства повинен включати:

– планування (визначення) потреби в людському капіталі, що слід розглядати як самостійну сферу планування, а не як “побічний продукт” інших сфер планування. Планування потреби повинне здійснюватися цілеспрямовано на основі систематичного збору інформації про якісний і кількісний попит на людський капітал;

– задоволення попиту, яке здійснюється шляхом залучення, підбору і наймання кадрів;

– адаптацію і профорієнтацію, тобто введення прийнятого співробітника в організацію, орієнтацію на те, що від нього очікують створення умов, які сприяють швидкому залученню індивіда до справ підприємства;

– вживання заходів, спрямованих на підвищення у працівника почуття задоволеності працею, скорочення плинності кадрів й досягнення стабільності трудового колективу.

Важливою складовою в процесі формування трудового потенціалу, на думку автора погляд, 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. Брак персоналу веде до недовикористання виробничих потужностей, зростання навантаження на працівників; надлишок – до недовикористання їхніх потенційних можливостей. Тому при плануванні потреби в персоналі повинні бути обґрунтовані чисельність і структура персоналу підприємства. В арсеналі економістів із праці були методи розрахунку чисельності робітників у професійному розрізі: за трудомісткістю випуску продукції, за робочими місцями, за нормативною чисельністю і нормами обслуговування. Планові розрахунки чисельності погоджувалися з планами технічного прогресу, які включали заходи технічного,

технологічного й організаційного характеру, що визначали зміну чисельності в конкретних професіях. Однак цей досвід розрахунків більшою мірою стосувався підприємства, функціонування якого було відносно стабільним протягом тривалого періоду часу. Натомість перехід до ринку докорінно змінює ситуацію. Знижується стабільність виробництва у зв'язку з:

- потребою в перебудові виробництва, пов'язуванням обсягу продукції з попитом на неї;

- більшою орієнтацією на інновації, на випуск нової продукції (часто принципово нової за своїми споживчими властивостями і нової стосовно спеціалізації підприємства);

- необхідністю паралельного існування на підприємстві виробництва вже освоєної продукції і процесу освоєння нових видів продукції з організацією нових виробництв;

- змінами в оргструктурі самого підприємства внаслідок інтеграційних і дезінтеграційних процесів.

Поряд з перерахованими вище причинами, при обґрунтуванні чисельності та структури персоналу підприємства необхідними є:

- врахування обмежень, пов'язаних з фінансовим станом підприємства і тенденціями його зміни;

- спрямованість на розробку реорганізаційних заходів у сфері персоналу на основі принципів антикризової стратегії виживання;

- забезпечення під час розробки й реалізації реорганізаційних заходів взаємозв'язку, збалансованості та загальної спрямованості в ресурсних і продуктових потоках підприємства.

Таким чином, формування трудового потенціалу підприємства реалізується за допомогою системи заходів у межах кадрової політики. Вони можуть бути спрямовані на нарощування і розвиток трудового потенціалу, у чому підприємство значною мірою має бути зацікавленим. Це може бути стабілізація колективу, збільшення “капіталовкладень” у робочу силу, сприяння розвитку персоналу та ін. Можна задовольнятися існуючим рівнем і всі зусилля спрямовувати на раціональне використання потенціалу шляхом створення умов для розкриття можливостей робочої сили щодо високопродуктивної праці і тим самим забезпечити віддачу від засобів, витрачених на робочу силу раніше. Не виключений і такий варіант: звільнення зайвої робочої сили, заміна її на більш відповідну за своїми якостями потребам виробництва, умовам його ефективного функціонування [11].

Наступна важлива фаза відтворення трудового потенціалу – його використання, що охоплює різні аспекти функціонування трудового потенціалу в процесі виробничої діяльності.

Процес використання трудового потенціалу повинен базуватися на:

- виявленні трудового потенціалу індивідів, забезпеченні умов і організації праці, що сприяють більш повній його реалізації;

- максимальному впливі на трудову мотивацію і підвищенні ролі стимулів у трудовій діяльності, в тому числі на розширенні матеріальних стимулів;

- вдосконаленні формальних і неформальних комунікацій усередині підприємства;

- підвищенні в індивідів почуття задоволеності працею, скороченні плинності кадрів і досягненні стабільності колективу.

Поряд з розглядом загальних питань використання трудового потенціалу підприємства, видається доцільним зупинитися на конкретних шляхах реалізації наявних у нього можливостей:

- підвищення освітнього та кваліфікаційного рівнів працівників;
- перехід до ринкових відносин припускає значне звільнення працівників, а також істотні зрушення в пропорціях зайнятості;
- підвищення ефективності використання живої праці необхідно розглядати в тісному взаємозв'язку з використанням уречевленої праці. Тут набуває вирішального значення визначення оптимальної чисельності персоналу на підприємстві;
- удосконалення всієї системи управління трудовим потенціалом.

Таким чином, в умовах ринкових відносин питання відтворення трудового потенціалу постає з ще більшою актуальністю, без вдалого вирішення якого неможливо забезпечити конкурентоспроможність як окремих вітчизняних підприємств, так і національної економіки загалом.

Список літератури

1. Долішній М., Злупко С., Злупко Т., Токарський Т. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці. – Львів, 1997.
2. Заяц Т. Территориально-отраслевое управление сферой воспроизводства рабочей силы Украины // Экономика Украины. – 1997. – №7. – С. 36–42.
3. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Учеб. пособие. Харьков: ХНУ имени В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.
4. Котляр А. Э. Формирование и использование трудового потенциала // Вопросы экономики. – 1986. – №6. – С. 23–24.
5. Левченко О.М. Якість трудового потенціалу регіону. Монографія. – Кіровоград: «КОД», 2002 р. – 136 с.
6. Оникиенко В.В. Программно-целевое управление воспроизводством трудовых ресурсов / В. В. Оникиенко, Э. М. Либанова, В. Ф. Онищенко. – К.: Наукова думка, 1983. – 224 с.
7. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: Изд. МГУ, 1988. – 280с.
8. Пирожков С. И. Воспроизводство трудового потенциала // Экономика советской Украины. – 1991. – №7. – С. 8-19.
9. Приймак В.І. Трудовий потенціал і механізм його реалізації в регіоні: Монографія. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2002. - 383 с.
10. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика. – СПб.: Питер, 2001. – 56 с.
11. Федоркина Т. М. Пофазний аналіз відтворення трудового потенціалу регіону // Вісн. технол. ун-ту Поділля. Ч. 1. – 2002. – № 2. – С. 35-38.

В статье раскрывается содержание процесса воспроизводства трудового потенциала предприятия в условиях рыночных отношений, а также определяется особенности влияния основных фаз воспроизводства трудового потенциала на конкурентоспособность предприятия.

The essence of the labour potential reproduction process under conditions of market economy is grounded. The ways of the main labour potential reproduction stages influence on the company's competitiveness is determined.