

УДК 331.101.3

В.А. Скурська, асп.

Хмельницький національний університет

Сутнісна характеристика трудового потенціалу підприємства

У статті проаналізовано підходи до визначення трудового потенціалу підприємства та сформовано його основні сутнісні характеристики. Запропоновано власне трактування трудового потенціалу підприємства, що базується на структуруванні його на індивідуальний трудовий потенціал та трудовий потенціал колективу. Також у роботі сформульовано визначення трудового потенціалу колективу та розглянуто джерела його формування. Окрім умов праці запропоновано розглядати фінансові, техніко-технологічні та організаційні як необхідні умови реалізації трудового потенціалу підприємства.

трудоий потенціал підприємства, трудовий потенціал колективу, індивідуальний трудовий потенціал, умови реалізації трудового потенціалу підприємства, умови праці

В.А. Скурская, асп.

Хмельницкий национальный университет

Сущностная характеристика трудового потенциала предприятия

В статье проанализированы подходы к определению трудового потенциала предприятия и сформулированы его основные сущностные характеристики. Предложено собственная трактовка трудового потенциала предприятия, которая базируется на структурировании на индивидуальный трудовой потенциал и потенциал трудового коллектива. Также в работе сформулировано понятие трудового потенциала коллектива и рассмотрены источники его формирования. Предложено финансовые, организационные, технико-технологические и условия труда объединять в условиях реализации трудового потенциала предприятия.

трудоий потенциал предприятия, трудовой потенциал коллектива, индивидуальный трудовой потенциал, условия реализации трудового потенциала предприятия, условия труда

Постановка проблеми. Середовище функціонування будь-якого підприємства відображається на його господарській діяльності через різноспрямований вплив внутрішніх та зовнішніх факторів. Їх різноманітні поєднання обумовлюють міру використання наявних потужностей і таким чином визначають результативність та ефективність роботи всієї економічної системи. За умов обмеженості природних ресурсів, збільшення наукомісткості галузей і посиленої конкуренції на світовому рівні найціннішим і найпотужнішим резервом, що є у розпорядженні вітчизняних підприємств є персонал. У такому контексті першочерговим завданням керівництва підприємства є вмiле управління трудовою складовою його потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Введення поняття «трудоий потенціал» до наукового обiгу датують другою половиною ХХ ст. З того часу з'явилась велика кількість різноманітних іноді суперечливих визначень економістів, соціологів, філософів. Сутнісні аспекти трудового потенціалу підприємства розглядали у своїх роботах Баранцева Т.П., Бевз О.Л., Лич Л.Г., Борисов А.Б., Генкін Б.М., Долішній М.І., Зубрицька Я.О., Кібанов А.Я., Кінах А.К., Кисла А.О., Костаків В.Г., Новікова М.М., Олексюк О.І., Репіна І.М., Сарапука Е.В., Сергєєва Г.П., Тютлікова В.В., Уткін Е.А., Федонін О.С., Фролова Л.В., Череп А.В., Чиждова Л.С., Шаталова Н.І., Шваб Л.І.,

Янковська Л.А. та ін. Проте незважаючи на жвавий інтерес до даної тематики у наукових публікаціях недостатньо уваги приділено колективній складовій трудового потенціалу, умови реалізації здібностей і задатків працівників переважно розглянуто через умови праці. Саме ці питання становлять недостатньо досліджену частину проблеми.

Постановка завдання. Не заперечуючи досягнень і не применшуючи заслуг кожного автора та розуміючи необхідність розгляду всього, що стосується персоналу із позицій багатоаспектності, все ж хотілось би відмітити відсутність комплексного аналізу сутності трудового потенціалу підприємства з виділенням його основних характеристик. З огляду на вищезазначене метою статті є аналіз сутності поняття «трудова потенція підприємства» через виділення його основних характеристик.

Виклад основного матеріалу. З'ясування сутності поняття «трудова потенція підприємства» доцільно здійснювати на основі трактування терміну «потенція». Відповідно до Нового словника української мови [1]: «потенція (potentia) – сукупність усіх наявних засобів, можливостей, продуктивних сил і т. ін., що можуть бути використані в якій-небудь галузі, ділянці, сфері; запас чого-небудь; резерв; приховані здатності, сили для якої-небудь діяльності, що можуть виявитися за певних умов». Проектуючи термін «потенція» стосовно трудової діяльності персоналу підприємства потрібно виділити ключові характеристики цього поняття. Як інформаційну основу використаємо різноманітні трактування сутності трудового потенціалу в цілому і трудового потенціалу підприємства зокрема. Відповідно до проведеного аналізу пропонуємо виділити основні властивості трудового потенціалу підприємства, які мають бути відмічені у його визначенні:

1. Трудова потенція підприємства формується з трудових потенціалів працівників та сукупності взаємозв'язків між ними.

Як вірно зазначають Череп А.В. та Зубрицька Я.О. [2, с. 248] доцільно розглядати трудову потенцію працівника, як компонент трудового потенціалу підприємства, який у складі трудового колективу повинен давати синергетичний ефект. Тобто, на нашу думку, трудова потенція підприємства сформовано з двох основних компонентів: індивідуального трудового потенціалу кожного працівника; частини потенціалу підприємства, що утворюється внаслідок узгодженої взаємодії працівників у колективі, так званий синергетичний ефект.

Трудова потенція працівника обумовлюється сукупністю його кількісних та якісних характеристик. Серед якісних характеристик потрібно розрізняти вроджені (здібності чи задатки) і розвинені, набуті у процесі діяльності (здатності). В основі трудового потенціалу підприємства лежать якісні характеристики його працівників.

У ряді визначень трудового потенціалу [3, 4] міститься перелік кількісних і якісних характеристик, які визначають можливості участі працівників в трудовій діяльності. Потрібно звернути увагу, що зазначені переліки відображають лише характеристики персоналу окремих працівників, але не враховують другу, колективну складову трудового потенціалу підприємства, що свідчить про певну обмеженість цієї групи трактувань.

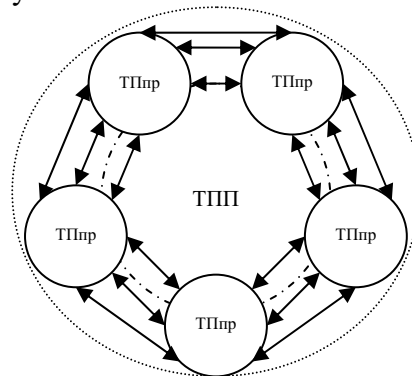
Теорією і практикою доведено, що при високій організованості системи сума властивостей системи буде вище суми властивостей її компонентів. І навпаки, при низькій організованості системи сума її властивостей буде менше суми властивостей компонентів. Синергетичний ефект – різниця між сумою властивостей системи і сумою властивостей її компонентів, тобто додатковий ефект творчої взаємодії компонентів [5]. З огляду на важливість співпраці для реалізації трудового потенціалу працівників та підприємства вважаємо необхідним виокремлювати види синергії за джерелом виникнення такої синергії.

Структурна синергія виникає завдяки самій будові підприємства і залежить від наявних в ньому інформаційних потоків, взаємозв'язків між групами та їх позиціонування відносно один одного. Структурна (системна) синергія виникає при роботі підприємства як цілісної системи [5]. Основною умовою появи структурної синергії є наявність такої корпоративної культури в організації, при якій правила групової поведінки враховують людські потреби членів колективу, проводиться системне попередження конфліктних ситуацій, політика підприємства орієнтована на відкритість роботи в групі, доступність керівника для підлеглих, чітке з'ясування співробітниками значущості командної роботи між підрозділами для досягнення загального кінцевого результату.

Функціональною синергією вважається налагоджена взаємодія в колективі, заснована на спільній професійній діяльності, єдності цілей, спільності інтересів, спільній трудовій діяльності [5]. Цей вид синергії є найбільш поширеним, оскільки не залежить від організаційного середовища, в якому діє група. Функціональна синергія є найбільш легкодосяжною і довготривалою, оскільки переважно не залежить від особистостей, що складають групу, і легко підтримується після входу в неї нових членів. Проявом функціональної синергії, на нашу думку, є існуюча на підприємстві організаційна структура.

Адміністративна синергія виникає при впливі на групу чи колектив ззовні. Її відмінною рисою є те, що ефект тут носить скоріше періодичний характер і досягається в процесі роботи завдяки застосуванню адміністративних або розпорядчих методів, що впливають на персонал [5]. Адміністративну синергію пропонуємо розуміти як покращення взаємодії між працівниками підприємства, завдяки керованому впливу на колектив осіб наділених владними повноваженнями, а саме адміністрації підприємства або керівників окремих проектів. На нашу думку, адміністративна синергія реалізується через систему методів управління, що застосовуються керівництвом підприємства для вирішення виробничих завдань. Колективний договір підприємства є своєрідним відображенням наявної на підприємстві практики регулювання трудових відносин, у тому числі застосування методів адміністративного впливу.

Комплексний ефект від зазначених видів синергії акумулюється на рівні окремих груп людей (структурних підрозділів) та трудового колективу в цілому. Так зазначені у роботі [6, с. 173] «якості групи» та «організаційні якості» є сумарними синергетичними ефектами різного рівня. У результаті впливу зазначених видів синергії на трудову діяльність колективу підприємства набуваються додаткові переваги, які в сукупності пропонуємо об'єднати у окрему складову – трудовий потенціал колективу підприємства. Схематична структура трудового потенціалу підприємства розроблена автором і показана на рисунку 1.



Тпр – трудовий потенціал працівника; ТПП – трудовий потенціал підприємства цілому. З'єднання ілюструють види синергії: функціональна, структурна та адміністративна

Рисунок 1– Структурна схема трудового потенціалу підприємства

Під трудовим потенціалом колективу пропонуємо розуміти характеристики колективу (переваги), що використовуються або можуть бути використанні для досягнення цілей підприємства внаслідок оптимальної взаємодії, взаємодопомоги колективу вцілому.

2. Якісний рівень поєднання характеристик персоналу (працівників) обумовлюватиме міру реалізації можливостей, що вже існують в певний момент часу або можуть виникнути в майбутньому.

Потрібно врахувати, що можливість це «те, що може виникнути та існувати за певних умов, стати дійсністю» [7]. Для визначення трудового потенціалу, доцільно розглядати існуючі (наявні) можливості, та ті, що можуть виникнути у майбутньому. Йдеться про можливості участі працівників у трудовій діяльності. Окремі автори для позначення майбутніх можливостей вживають термін «передбачувані». Передбачення відображає припущення (ймовірність) виникнення якихось подій як на основі наукових методів пізнання, так і на основі досвіду та здорового глузду, але не вказує на час виникнення такої можливості на протигагу і в доповнення до «існуючих».

Для позначення цих майбутніх можливостей у визначенні трудового потенціалу Череп А.В. [2] використала термін «перспективні». Згідно із Словником української мови [8, с. 333] «перспективний – який має великі можливості, передумови для успішного розвитку в майбутньому». Тобто акцент робиться на ймовірність, успішність реалізації можливостей, але не доповнює «наявні» можливості. Крім того, можливості перетворюються в дійсність за певних умов, тобто мова йде про те, що якщо можливості забезпечити умовами вони будуть реалізовані, у тому числі й в майбутньому. Перспективні можливості можна інтерпретувати як «можливості, що мають великі можливості». Ще цікавіша ситуація з використанням словосполучення «потенційні можливості», адже воно є частовживаним, хоча термін потенційний є синонімом можливий, тобто маємо «можливі можливості».

3. Участь працівників у трудовій діяльності має цільовий характер.

З точки зору підприємства залучення працівників має певну мету, спрямованість на досягнення цілей, які можуть змінюватись залежно від зовнішніх та внутрішніх умов функціонування, і відповідно використання ресурсів підприємства буде підпорядковане вирішенню поточних та стратегічних завдань.

Серед факторів, що певним чином обумовлюватимуть цілі суб'єкта господарювання можна виділити: економічну модель розвитку суспільства; встановлені державою соціально-економічні пріоритети та ступінь їх реалізації; фазу економічного циклу; господарсько-правову форму підприємства; його положення на ринку ресурсів та продукції, що виробляється; стан регіональних ринків праці та ін. В реальних економічних умовах спостерігається безліч сполучень стану перерахованих чинників, тому існує свій набір цілей для кожного господарюючого суб'єкту [9].

Іноді використання характеристик працівників пов'язують із забезпеченням ефективної трудової діяльності. Ефективність трудової діяльності відображає досягнення позитивного для працівника результату праці, у той же час необхідно звернути увагу на використання трудового потенціалу з метою досягнення позитивного результату для підприємства.

4. Для використання характеристик персоналу і перетворення можливостей у дійсність необхідна наявність відповідних умов.

Можливості участі у праці визначаються як характеристиками самих працівників, так і умовами, що потрібні для перетворення їх у дійсність зі сторони підприємства. Умови реалізації трудового потенціалу тісно взаємопов'язані із терміном «умови праці». Умови праці – це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці,

обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини [10]. Умови праці на підприємстві формуються під впливом технічних та організаційних факторів, що безпосередньо впливають на формування матеріальних елементів умов праці на робочих місцях, у цехах та на підприємстві в цілому. Це можуть бути: засоби праці, предмети праці та їх продукція, технологічні процеси, організаційні форми трудової діяльності [11; 12, с. 181].

Погоджуючись із групуванням умов праці на санітарно-гігієнічні (визначаються стандартами, санітарними нормами та вимогами); психофізіологічні (обумовлені змістом трудової діяльності та різноманітними навантаженнями); естетичні (формують у працівника ставлення до умов праці з точки зору естетичного сприйняття навколишнього середовища); соціально-психологічні (характеризують взаємовідносини працівників первинного виробничого колективу, взаємовідносини між учасниками колективного виробництва, психологічний клімат колективу, рівень конфліктності) [11] вважаємо за доцільне відмітити два основних моменти.

До умов реалізації трудового потенціалу, крім розглянутих груп необхідно віднести техніко-технологічні, організаційні та фінансові умови господарської діяльності підприємства (рис. 2).



Рисунок 2 – Умови реалізації трудового потенціалу підприємства

Усі групи виділені у складі умов праці впливають безпосередньо на працездатність кожного працівника і визначають рівень реалізації його трудового потенціалу. Проте на діяльність усіх працівників впливатиме стан та якість предметів та засобів праці, що використовуються у виробничому процесі, та які пропонуємо узагальнити у техніко-технологічних умовах реалізації трудового потенціалу. Раціональність, прагматичність та функціональність організації діяльності підприємства впливатиме на показники використання трудового потенціалу, наприклад використання фонду робочого часу.

Фінансові умови реалізації трудового потенціалу тісно пов'язані із матеріальним забезпеченням господарської діяльності (техніко-технологічні) та є інструментом стимулювання діяльності працівників через матеріальну винагороду за працю та формують у нього відчуття надійності, безпеки при стабільному розвитку підприємства в цілому. Санітарно-гігієнічні, естетичні, соціально-психологічні, психофізіологічні формують безпосереднє середовище трудової діяльності працівників, у той же час організаційні та фінансові умови реалізації трудового потенціалу, що стосуються усього колективу.

Висновки. З урахуванням проведеного аналізу наукових джерел та у відповідності із вище розглянутими сутнісними характеристиками пропонуємо наступне визначення трудового потенціалу підприємства. Трудовий потенціал підприємства – це сукупність кількісних та якісних характеристик працівників, що визначають наявні та майбутні можливості їх участі у трудовій діяльності для досягнення цілей підприємства за певних виробничих умов. Розуміння трудового

потенціалу як комплексу індивідуального та групового компонентів обов'язково має бути врахованим при управлінні персоналом, оцінюванні рівня його реалізації, а отже є об'єктом подальших наукових досліджень.

Список літератури

1. Новий тлумачний словник української мови [Текст] : у 3-х т. : 42 000 сл. / уклад.: В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. – 2-ге вид., випр. - К. : Аконтіт, 2004. – (Нові словники). – Т. 3 : П - Я. - 2004. – 864 с.
2. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. – 2011 – №1 (9). – С. 245–254.
3. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2005. – 261 с.
4. Тютлікова В.В. Розвиток технологій управління трудовим потенціалом персоналу на демократичних засадах / В.В. Тютлікова, В.І. Пересунько // Управління розвитком. – 2010. – № 6 (82). – С. 116–121.
5. Ковальов А.В. Синергія. Синергетичний ефект [Електронний ресурс] / А.В. Ковальов, К. Гальченко. – Режим доступу : http://www.confcontact.com/2012_03_15/ek1_kovalev.php.
6. Голубев С. М. Складові елементи трудового потенціалу колективу / С. М. Голубев // БізнесІнформ. – 2012. – № 10. – С. 172–175
7. Щерба С.П. Філософія : навч. посіб. [Електронний ресурс] / С.П. Щерба. – К. : Кондор, 2005. – 452 с. – Режим доступу : http://megalib.com.ua/content/6961_6_Mojlivist_i_diisnist.html
8. Словник української мови [Електронний ресурс] : [в 11 т.] / Акад. наук УРСР, Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні ; [редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін.]. – К. : Наукова думка, 1970 - 1980. – Т. 6. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/perspektyvnyj>.
9. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства [Електронний ресурс] / Т. В. Білорус. – Режим доступу http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/strategichne_upravlinnya_kadrovim_potencialom_pidpriemstva.pdf
10. Економіка праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://web.znu.edu.ua/lab/mathdep/mme/IV/econrud/trud_41.htm
11. Новікова М. М. Вдосконалення методики визначення трудового потенціалу промислового підприємства [Електронний ресурс] / М. М. Новікова. – Режим доступу : http://eprints.kname.edu.ua/4211/1/235-248_%D0%9D%D0%9E%D0%92%D0%86%D0%9A%D0%9E%D0%92%D0%90_%D0%9C.%D0%9C.pdf
12. Галаз Л. В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Л. В. Галаз // Проблеми економіки та управління : [збірник наукових праць] / відповідальний редактор Й. М. Петрович. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2010. – С. 178–184. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/20308/1/36-178-184.pdf>

Valentyna Skurska

Khmelnytskyi National University

The meaning of labour potential of the enterprise

The purpose of this article is to analyse the meaning of the notion «labour potential of the enterprise» through its main characteristics.

The article analyses the approaches to definition of the concept of labour potential of the enterprise and defines the main characteristics of the concept. Proposed an author's understanding of labour potential of the enterprise which is based on distinguishing its two main parts: individual labour potential and collective labour potential.

The author provides a definition of collective labour potential and considers sources of its development. Besides labour conditions, it is proposed to consider financial, technical and technological, and organizational constituents as required conditions for realization of labour potential of an enterprise.

In summary, proposed a definition of labour potential of the enterprise as a complex of employees' quantitative and qualitative characteristics that define current and future possibilities of participation of these employees in labour activity to achieve goals of the enterprise under certain manufacturing conditions.

labour potential of the enterprise, collective labour potential, individual labour potential, conditions for realization of labour potential of the enterprise, working conditions

Одержано 24.03.14