

Pozyskiwanie pracowników nie może odbywać się metodą prób i błędów, lecz musi stanowić spójny system działań ukierunkowanych na osiągnięcie głównego celu, tj. pozyskania w odpowiednim czasie niezbędnej liczby kompetentnych pracowników, zdolnych realizować postawione przed nimi zadania.i

**10**

УДК 331.522.4

*О.С. Олійник, старший викладач, Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка*

## **ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Систематизовано чинники формування та використання трудового потенціалу підприємства. Досліджено їх вплив на результати господарської діяльності на основі аналізу складових виробничої потужності.*

**Ключові слова:** *трудовий потенціал, виробнича потужність.*

**Основою ринкового господарювання**, в тому числі управління виробничим потенціалом підприємств, є планування та організація виробництва таким чином, щоб наявний ресурсний потенціал використовувався з максимальною продуктивністю. Якщо баланс між можливостями капіталу підприємства (фізичного та людського) та результатами його функціонування не досягається, це спричиняє непродуктивні витрати коштів власників засобів виробництва. Такі витрати виникають внаслідок необґрунтованого нарощення ресурсного потенціалу та підтримання відповідних умов його збереження на підприємстві. Найочевиднішими з таких непродуктивних витрат є амортизаційні відрахування на компенсацію зносу невикористовуваної частини основного капіталу, витрати на оплату праці та соціальні відрахування з фонду оплати праці тих працівників, зайнятість яких на підприємстві є неефективною. Крім того, можуть виникати і непрямі втрати внаслідок неповного використання потенціалу виробничих ресурсів через недосконалість бізнес-планування на підприємстві.

Відтак, удосконалення планування та організації продуктивного використання виробничого потенціалу підприємства та розробка механізмів мотивації використання його складових є важливою науковою та прикладною проблемою.

**Дослідженню трудового потенціалу підприємства**, в тому числі його складових присвячені праці відомих вітчизняних науковців: Богині Д.П., Данюка В.М., Єщенко П.С., Завіновської Г.Т., Куликова Г.Т., Лібанової Е.М., Лук'янченко Н.Д., Мандибури В.О., Новікової О.Ф., Онікієнка В.В., Петюха В.М., Фільштейна Л.М., Чухно А.А., Шамільової Л.Л. та багатьох інших.

Але до сьогодні дискусійною залишається систематизація чинників формування та використання трудового потенціалу підприємства, в результаті чого малодослідженим залишається також зв'язок інших складових виробничої потужності та трудового потенціалу.

Розробка адекватних потребам підприємства механізмів мотивації персоналу з урахуванням зовнішніх та внутрішньогосподарських обмежень реалізації потенціалу виробничих ресурсів можливе на основі систематизації чинників формування та використання трудового потенціалу підприємства, що є **метою цієї роботи**.

У найзагальнішому розумінні потенціал являє собою певні можливості, які можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети. Відтак, **трудо-вий потенціал підприємства** – сукупна трудова дієздатність його колективу, ресурсні можливості праці персоналу підприємства виходячи з їх віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навиків.

Здібності працівників до праці реалізуються в певних технічних, економічних, організаційних, соціальних і інших умовах, від яких значною мірою залежать результати праці. На рівні підприємства сукупність трудового потенціалу та виробничих ресурсів визначають загальний виробничий потенціал підприємства.

Зрозуміло, що між трудовим потенціалом та іншими ресурсними складовими виробничого потенціалу підприємства існує тісний взаємозв'язок: з одного боку, трудові можливості персоналу підприємства визначають продуктивність використання інших складових виробничого капіталу, з іншого – наявні виробничі ресурси та прийняті на підприємстві умови їх експлуатації є обмежувачими чинниками використання трудового потенціалу персоналу. Тому аналізувати трудовий потенціал підприємства необхідно як сукупність його складових (чисельності працюючих, фонду робочого часу та продуктивності праці), обмежувачими факторами використання яких є інші складові виробничого капіталу підприємства.

Трудовий потенціал колективу підприємства не є величина постійна. Навпаки, його кількісні і якісні характеристики постійно змінюються під дією не тільки об'єктивних чинників (змін в речовинному компоненті виробництва, у виробничих відносинах), але і управлінських рішень.

Подібні явища відображають певні суперечності між якістю трудового потенціалу певного підприємства і умовами його передбачуваної реалізації. При цьому можливі два крайні випадки: або потенціал низький, що перешкоджає здійсненню темпів впровадження інновацій у виробництво, або потенціал високий, але не створені організаційно-економічні та соціально-психологічні передумови його ефективного використання.

Передумовою факторного аналізу резервів зростання ефективності використання трудового потенціалу населення є виявлення та систематизація чинників його використання в розрізі складових (рис.1).

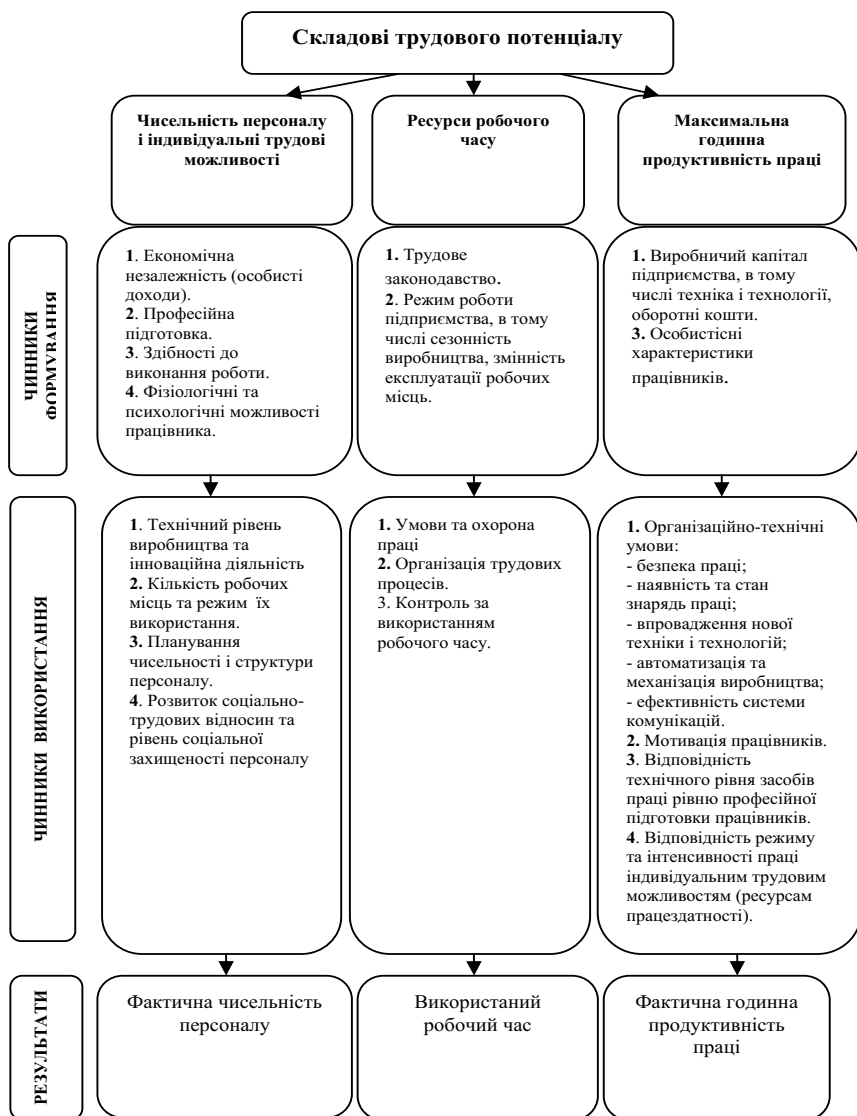
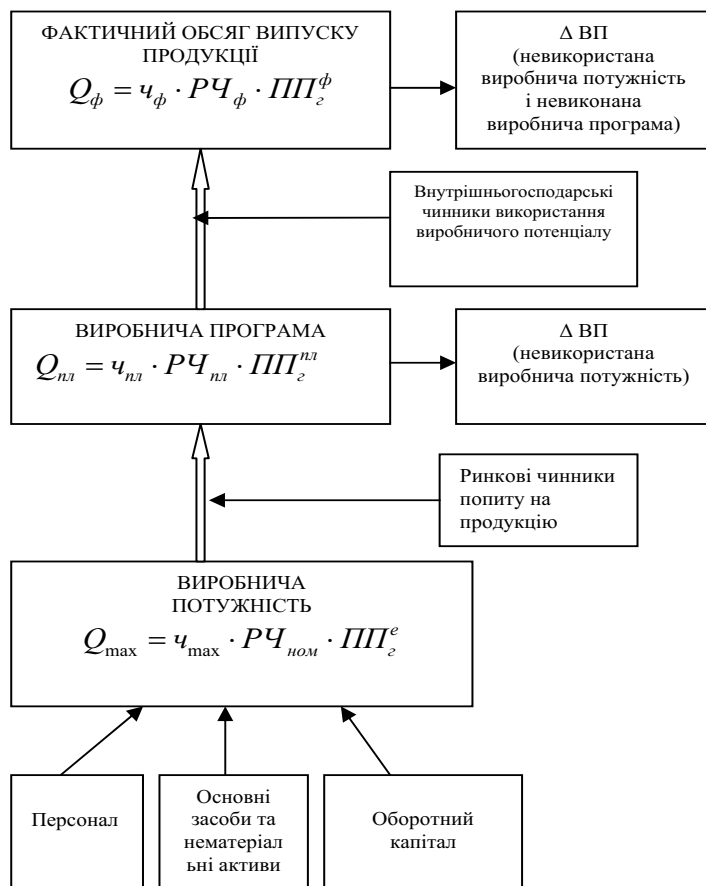


Рис. 1. Чинники формування та використання трудового потенціалу підприємства



Умовні позначення:

$Q_{\max}, Q_{nl}, Q_{\phi}$  – відповідно максимальний, плановий та фактичний випуск продукції;  $\chi_{\max}, \chi_{nl}, \chi_{\phi}$  – відповідно максимальна, планова та фактична чисельність персоналу;  $PC_{ном}, PC_{nl}, PC_{\phi}$  – відповідно номінальний, плановий та фактично відпрацьований робочий час;  $PPP_{\phi}^e, PPP_{\phi}^{nl}, PPP_{\phi}^{\phi}$  – відповідно еталонна, планова та фактична продуктивність праці персоналу

У процесі господарської діяльності результативні значення продуктивності використання виробничого капіталу підприємства можуть значно відрізнятись від потенційно можливих та планових внаслідок впливу зовнішніх та внутрішніх чинників використання трудового потенціалу. Зв'язок потенційних, планових та фактичних значень продуктивності капіталу підприємства відображено на рис. 2. На ньому результати господарської діяльності підприємства – потенційні, планові та фактичні – формалізовані через трудові чинники.

Як видно з рисунка, виробнича потужність підприємства формується за рахунок складових його капіталу (фізичного та людського), а фактична продуктивність його використання може суттєво зменшуватись через невідповідність фактичних та планових значень потенційним внаслідок впливу зовнішніх (ринкових) та внутрішньогосподарських чинників.

Отже, вхідна виробнича потужність під дією ринкових чинників попиту а продукцію трансформується у виробничу програму – максимально можливі за даних умов випуск продукції.

Відповідно різниця між вхідною виробничою потужністю та виробничою програмою – це невикористаний трудовий потенціал. В результаті впливу внутрішньогосподарських чинників формується фактичний обсяг випуску продукції, що є показником фактичної продуктивності виробничого капіталу підприємства. Оскільки потенціал наявних на підприємстві ресурсів використовується неповністю, утворюються значні резерви покращення результатів господарської діяльності. Задіяти їх можна через розробку або удосконалення маркетингової стратегії підприємства, а також удосконалення внутрішніх чинників використання виробничого потенціалу, основними з яких є організаційно-технічні умови праці та система мотивації персоналу.

Аналізуючи наведені на рис. 2 моделі аналізу виробничого потенціалу, виробничої програми та продуктивності капіталу підприємства, складені на основі трудових чинників, зрозуміло, що в процесі факторного аналізу може виникнути певна складність ще на етапі вибору вихідної інформації.

Це стосується зокрема показників чисельності персоналу – потенційної, планової та фактичної. При цьому не існує інформаційних обмежень щодо фактичної чисельності персоналу; планові показники можна розрахувати на основі прийнятих на підприємстві норм часу та виробітку. Розрахунок максимальної чисельності персоналу підприємства вимагає детального обліку наявних робочих місць, обґрунтування оптимальної змінності їх експлуатації з урахуванням рівня технічної оснащеності. Відтак, це є досить складним етапом бізнес-планування на підприємстві.

Стосовно інформаційного забезпечення аналізу використання інших системоутворюючих чинників трудового потенціалу – робочого часу та продуктивності праці, то інформація про ресурси та використання робочого часу є доступною, а продуктивність праці можна визначити розрахунково: фактичну – на підставі фактичних значень обсягів випуску продукції та витрат

робочого часу; планову – на підставі планових (нормативних) значень; етапною годинною продуктивністю праці може бути прийнятий відповідний показник групи кращих підприємств цієї ж галузі або виду економічної діяльності.

В результаті здійсненого дослідження виявлено чинники, під впливом яких фактичні значення продуктивності використання капіталу підприємства значно відрізняються від вхідних ресурсних можливостей.

#### Список використаних джерел

1. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Навч. посіб./ За ред. В.М. Ковальова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посіб. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 300 с.

**Annotation.** *Factors of enterprise labour potential forming and use are systematized. Their influence on enterprise activity results is researched. It based on analyze of constituents of enterprise productive capacity.*

**Key words:** *labour potential, productive capacity.*

**11**

УДК 331.108

**О.В. Перчук**, старший викладач, ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Григорія Сковороди»

## МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПРИ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЯКОСТІ: СУЧАСНИЙ ПІДХІД

*Визначено особливості сучасних підходів до мотивації праці при управлінні якістю на підприємстві.*

**Ключові слова:** *мотивація праці, персонал, стимулювання, система управління якістю, якість.*

**Актуальність проблеми.** В теперішній час якості продукції (послуг) надається величезне значення в будь-якій сфері діяльності. Головну роль в процесі забезпечення належної якості займає персонал, який безпосередньо її створює. Для підвищення рівня якості продукції (послуг) на підприємствах виникає необхідність мотивувати персонал. Тому вирішення питань мотивації персоналу і підвищення якості продукції (послуг) на підприємствах є безумовно актуальними.

**Постановка проблеми.** Як показав аналіз сучасних літературних джерел, з методичного погляду перехід від традиційного контролювання якості до