

УДК 331.556.4.

*Л. В. ДРОБЯЗКО*

## **ВПЛИВ ВНУТРІШНІХ ЧИННИКІВ НА ЗБЕРЕЖЕННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Розглянуто вплив внутрішніх чинників на збереження та розвиток трудового потенціалу та взаємозв'язок між задоволеністю працею та робочою поведінкою персоналу підприємства.*

*Internal factors influence on saving and development of labour potential and relation between work satisfaction and labour behaviour of enterprise personnel are examined.*

Однією з гострих і значущих для сталого соціально-економічного розвитку України є проблема збереження і зміцнення трудового потенціалу. Збереження трудового потенціалу – це подолання причин його руйнування, попередження виникнення загроз його розвитку та стабілізація його позитивних кількісно-якісних характеристик. Розвиток трудового потенціалу – це процес переходу в більш досконалий стан, який забезпечує його якісне та кількісне відтворення, найповнішу реалізацію та ефективне використання. Він передбачає демографічний, психофізіологічний, інтелектуальний, культурний розвиток населення для формування його економічної активності [2]. Стан трудового потенціалу визначається за допомогою оцінки кількісного і якісного рівня трудового потенціалу. Для оцінки можуть використовуватися одиничні, комплексні та інтегральні показники.

Персонал підприємства є конкретною формою функціонування трудового потенціалу, тому необхідно розглянути внутрішні чинники, які впливають на його ефективне використання.

Теоретичні засади, методичні та практичні підходи до вирішення проблеми розглядають учені З. Варналій, О. Жадан, М. Кім, Е. Лібанова, О. Новікова, Л. Шаульська, В. Щербак, Ф. Щур.

Метою даної статті є визначення чинників, які впливають на ефективне використання трудового потенціалу персоналу підприємства та взаємозв'язок між задоволенням працею і робочою поведінкою.

Економічна криза 1992 – 1999 рр. призвела до реальної проблеми руйнування та втрати трудового потенціалу. Утрати трудового потенціалу можуть бути обумовлені такими причинами (факторами), як негативний екологічний вплив, висока частка робочих місць зі шкідливими і важкими умовами праці, низький рівень самозбереження та самозахисту населення, як наслідок – високий рівень смертності працездатного населення, травматизму і захворюваності, зниження тривалості трудового життя. Важливим фактором є також низький рівень реальної заробітної плати, який обумовлює відсутність можливостей нормального харчування, можливості відпочивати таким чином, щоб відновлювалися життєві сили та працездатність, обмеження використання медичних послуг, придбання ліків.

Платні освітні послуги мають тенденцію до зростання, тому низькі фінансові можливості є перешкодою до розвитку трудового потенціалу.

На рівні підприємств та організацій першочерговими потребами працюючих є забезпечення гарантії зайнятості, високий рівень оплати праці, привабливість роботи, можливість подальшого професійного зростання, робота в безпечних умовах праці, забезпечення захисту трудових прав.

Рівень задоволеності працівників своєю роботою є головним важелем ефективності праці і прямо впливає на збереження, розвиток та ефективне використання трудового потенціалу.

Рівень задоволення персоналу місцем і виконуваною роботою є найважливішою складовою трудової мотивації. Було б доцільним припустити, що підвищення задоволення працівника своєю роботою в організації неминуче приведе до підвищення її продуктивності. І хоча між задоволенням працею і робочими показниками існують доволі складні відносини. Багатьма дослідженнями було доведено, що високий рівень задоволення працею дійсно позитивно впливає на роботу персоналу. Це пов'язано з тим, що високе задоволення працівників своєю роботою в організації покращує їх відношення і до роботи, і до організації, сприяє зростанню рівня трудової і виконавчої дисципліни і як результат – продуктивність праці підвищується.

У той же час, не можна стверджувати, що найбільш високий рівень задоволення автоматично приведе до більш високих робочих результатів. Високий рівень задоволення для деяких категорій працівників може супроводжуватися низьким рівнем продуктивності, тобто працівник, задоволений своєю роботою, може працювати без особливої напруги [1].

Розглядаючи зв'язок між задоволенням працею в організації і робочою поведінкою персоналу, слід звертати увагу і на негативні наслідки незадоволення працею. Це проявляється в тому, що чим менше працівник задоволений місцем і змістом виконуваної роботи, тим слабший його зв'язок з компанією, в якій він працює. Це має вираз не тільки в схильності до звільнення, але і в зниженні рівня трудової і виконавчої дисципліни, в підвищенні схильності до прогулів.

Незадоволення виконуваною роботою і заробітною платою може призвести до серйозних наслідків для організації в довготривалій перспективі. Якщо з організації почнуть звільнятися кращі працівники або персонал буде працювати гірше, то її ефективність і здатність до оперативного реагування на зміну навколишнього середовища може значно знизитись. Таким чином, задоволення працівників своєю роботою може самим безпосереднім чином впливати на конкурентоздатність і виживання організації.

Для впливу на мотивацію працівників і для підвищення їх готовності напружено працювати на користь організації необхідно не тільки виключити ті зовнішні фактори, котрі можуть знижувати задоволення працівників, але й створювати умови для підвищення внутрішньої мотивації працівників (визнання досягнень, можливість професійного і кар'єрного зростання тощо).

Рівень професійної підготовки є основою успішної трудової діяльності, він формує, організовує трудовий потенціал, визначає напрям його використання і стає інтелектуальною базою підвищення професіоналізму і процесу творчості.

Оцінювання якісного стану трудового потенціалу проводиться не тільки за рівнем освіченості працівників, а й за якістю отриманих знань, рівнем використання своїх можливостей у праці, відповідності отриманої спеціальності трудовим функціям, які визначають конкурентоспроможність робочої сили, формують високодосвідченого професійного працівника, сприяють підвищенню ефективності праці [2].

Використання отриманих знань у роботі – це важливий показник рівня реалізації трудового потенціалу, якщо є чинником його збереження і розвитку. Тобто через застосування професійних надбань у трудовій діяльності можливе зростання інтелектуального рівня, набуття досвіду і професіоналізму праці.

Головним результатом професійної підготовки є наявні можливості характерного зростання, пристойні умови використання трудового потенціалу.

Для вивчення факторів, які впливають на збереження, розвиток і використання трудового потенціалу було проведено дослідження шляхом анкетування персоналу комерційного підприємства та державної організації (товариство з обмеженою відповідальністю “ІНТА”, РДА і Управління праці та соціального захисту населення райдержадміністрації). Опитування було анонімним у формі анкетування. Оцінка проводилася за п’ятибальною шкалою: так – 5; частіше так – 4; скоріше так, ніж ні – 3; скоріше ні, ніж так – 2; частіше всього це не так – 1; ні, це не так – 0. Негативним оцінювався результат нижчий трьох балів.

Результати, отримані в ході опитування, дозволяють зіставляти задоволення різними сторонами роботи з тими змінами, котрі відбуваються в організації. Такі опитування дозволяють виявити принципову різницю в рівні задоволення певними сторонами роботи для різних категорій працівників організації, які говорять про ті чи інші негативні тенденції, котрі потребують корекції з боку організації.

Анкета включала в себе 10 різних блоків тверджень (“Внутрішні PR-заходи”, “Побутові умови праці”, “Зміст роботи”, “Взаємодія”, “Інформаційне поле”, “Навчання, розвиток, кар’єра”, “Заробітна плата”, “Менеджмент”, “Компанія”, “Співвідношення робочого/особистого часу”). Кожен з блоків відображає інформацію стосовно різних сфер “життя” організації. А до уваги співробітників, що приймали участь в опитуванні, ці твердження були представлені у довільному порядку.

За результатами опитування, визначилось чітке коло питань, котре потребує обговорення і усунення існуючих недоліків в організації роботи ТОВ “ІНТА” (табл. 1).

Як видно із проаналізованих даних, працівники не задоволені здебільшого “інформаційним полем”, тобто інформації не достатньо або вона не досить достовірна. Разом з тим, можна знайти “проблемну зону” в організації роботи працівників, це видно з недосконалого “співвідношення робочого та особистого часу”, що можна віднести до недоліків керівництва. Також персонал не задоволений рівнем “заробітної плати”: її кількості недостатньо для заощаджень та не вистачає на все найнеобхідніше.

Дане спостереження проводиться окремо за різними підрозділами організації та охоплює працівників різних професійних груп, це дає керівникам украй важливу інформацію, котра дозволяє на базі отриманих результатів своєчасно вжити заходів щодо підвищення задоволення працею персоналу конкретних підрозділів і конкретних професійних груп.

Коло проблемних питань в РДА і УПСЗН деякою мірою відрізняються від проблем виявлених в організації ТОВ “ІНТА” (табл. 2).

Анкетування показує, що проблемних зон значно більше. Робітники РДА і УПСЗН незадоволені внутрішніми PR-заходами (2,9; 2,5), побутовими умовами роботи (2,9; 3,1), взаємодією (2,7; 2,7), інформаційним полем (3,1; 2,6), заробітною платою (1,2; 1,4), компанією (3,2; 2,5).

Аналіз відповідей показав:

1) працівники не можуть реалізувати себе як професіонали, бо працюють не за своєю спеціальністю. Відсутні перспективи кар’єрного зростання;

2) є проблеми щодо формування соціально-психологічного клімату. У колективі існує напружена атмосфера недостатньо добра для людей, не задовольняє вирішення конфліктів. Недостатньо також інформації, відсутній зворотній зв’язок як згори донизу, так і навпаки, а це породжує плітки;

3) керівництво недостатньо приділяє уваги організації відпочинку своїх робітників, і вони не мають можливості спілкування з колегами неформально;

4) працівників не задовольняє відношення керівництва до них та організація роботи.

Таблиця 1

“Проблемні зони” в організації роботи ТОВ “ІНТА”

<i>Середні значення</i>	<i>Твердження</i>
3,8	<i>Внутрішні PR - заходи</i>
2,8	Мені не вистачає можливості спілкуватися зі співробітниками в неформальній обстановці
3,3	<i>Побутові умови роботи</i>
2,6	Побутові умови, в яких я працюю мене цілком задовольняють
3	Мій робочий простір організовано погано, мені багато чого не вистачає
4,2	<i>Зміст роботи</i>
3,4	<i>Взаємодія</i>
2,5	Мене засмучує те, що я не можу залучитися підтримкою в нашому колективі
3	На роботі я не можу відкрито висловлювати свою думку, критику
2,9	<i>Інформаційне поле</i>
2,5	Плітки – це нормальне явище для нашої організації
2,6	Мені цілком достатньо тієї інформації, котру я отримую із офіційних джерел
2,7	Я достатньо інформований про плани керівництва організації
3	Я достатньо отримую інформації про те, що відбувається в організації
3,9	<i>Навчання, розвиток, кар’єра</i>
2,9	<i>Співвідношення робочого/особистого часу</i>
2,1	Я хотів би виконувати більше роботи, ніж є у мене зараз
2,2	Зараз обсяг роботи у мене такий, що я просто не встигаю відпочити
2,3	Після роботи в мене є достатньо часу на себе і свою родину
2,1	<i>Заробітна плата</i>
1	Вважаю, що як спеціаліст я міг би отримувати набагато більше
1,8	Моєї зарплати мені вистачає на все необхідне
1,9	Я можу заощаджувати гроші на майбутнє, якщо мені це необхідно
2,5	Зарплата, котру я отримую, тим вища, чим більший мій вклад у роботу організації
2,8	Я вважаю, що отримую не менше, ніж спеціалісти моєї кваліфікації в інших організаціях нашого міста
2,9	Я отримую гідну винагороду за ту роботу, що виконую
4,1	<i>Менеджмент</i>
4,5	<i>Компанія</i>

Таблиця 2

“Проблемні зони” в організації роботи РДА та УПСЗН

<i>Твердження</i>	<i>Середнє значення</i>	
	<i>РДА</i>	<i>УПСЗН</i>
<i>Внутрішні PR-заходи</i>	2,9	2,5
Наші корпоративні свята проходять не так, як мені б хотілося. Я стараюся в них не брати участі	3,8	2,9
На мій погляд, компанія не достатньо приділяє уваги організації дозвілля працівників	2,5	2,1
Мені не вистачає можливості спілкуватися зі співробітниками у неформальній обстановці	2,8	1,5
<i>Побутові умови роботи</i>	2,9	3,1
Побутові умови, в яких я працюю, мене повністю задовольняють	2,9	3,1
Моє робоче місце зручне	2,9	2,9
<i>Зміст роботи</i>	3,3	3,4
<i>Взаємодія</i>	2,7	2,7
На роботі я не можу відкрито висловлювати свою точку зору, критику	2,5	3,3
Мене задовольняє те, наскільки я можу довіряти людям у моєму колективі	2,6	2,5
На роботі мене оточують люди, на яких я завжди можу покластися	–	2,3
Мене засмучує те, що я не можу розраховувати на підтримку в нашому колективі	2,5	2,8
Я задоволений тим, як вирішуються конфліктні ситуації в нашому колективі	–	1,8
Напружена атмосфера в нашому колективі мене гнітить	2,2	3,4
<i>Інформаційне поле</i>	–	2,6
Я достатньо інформований про плани керівництва компанії	2,5	2,7
У мене завжди є можливість донести свої пропозиції або побоювання до керівництва компанії	–	2,4
Вважаю, що наше керівництво добре уявляє, чим живуть звичайні працівники	2,7	2,7
Плітки – це нормальне явище для нашої компанії	–	2,8
<i>Навчання, розвиток, кар'єра</i>	3,5	3,2
<i>Співвідношення робочого/особистого часу</i>	2,8	2,0
Графік, в якому я працюю, мене повністю задовольняє	–	2,6
Після роботи у мене є достатньо часу для себе і своєї сім'ї	1,2	0,6
<i>Заробітна плата</i>	1,2	1,4
Моєї заробітної плати вистачає на все, що необхідно	0,3	0,4
Я повністю можу заощаджувати гроші на майбутнє, коли мені це потрібно	0,5	0,5
Думаю, що я отримую не менше, ніж спеціалісти моєї кваліфікації в інших компаніях міста	1,5	1,4
Я отримую гідну винагороду за ту роботу, яку виконую	0,8	0,7
Заробітна плата, яку я отримую, тим більша, чим більший внесок у роботу компанії	0,2	0,6
<i>Менеджмент</i>	3,3	3,2
<i>Компанія</i>	3,2	2,5
Компанія, в якій я працюю, успішна на ринку	2,7	2,9
Я відчуваю (впевнений, думаю), що у компанії добре майбутнє	2,9	–
Порівняно з іншими наша компанія є хорошим місцем роботи	–	2,2
Вважаю, що компанія, в якій я працюю, доволі перспективна	2,7	2,6
Я б рекомендував нашу компанію як місце для працевлаштування іншим людям	2,6	1,8
Я радий, що працюю саме в цій компанії	–	2,6

Дослідження показало, що на даний час існує проблема збереження трудового потенціалу. Виявлено, що існують внутрішні фактори, які негативно впливають на стан трудового потенціалу підприємства і організації, а саме його психофізіологічну складову (низький розмір реальної заробітної плати, напружена атмосфера, конфлікти, відсутність довіри, можливості неформального спілкування, відсутні почуття гордості за організацію). Ключовим питанням є рівень заробітної плати. І в комерційному підприємстві, і в державній організації рівень заробітної плати такий, що її недостатньо на найнеобхідніше, не кажучи про заощадження, до того ж вона ніяк не корелюється з укладом в роботу.

Стан трудового потенціалу обумовлює потреби його збереження і розвитку. Для збереження трудового потенціалу необхідно подолати причини його руйнування, попереджати виникнення загроз і здійснити стабілізацію його позитивних кількісно-якісних характеристик.

Література:

1. *Магура М. И.* Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова // Управление персоналом. – 2003. – 388 с.
2. *Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку* : [монографія] / за ред. З. С. Варналія. – К. : Знання України. – 2005. – 498 с.

*Надійшла до редколегії 20.03.2009 р.*