

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглянуто трудовий потенціал з точки зору його економічної функції підвищення якості робочої сили та результативності підприємства. Обґрунтовано положення та практичні засади оцінки трудового потенціалу, в процесі аналізу обрані фактори, які здійснюють найбільший вплив на формування та розвиток трудового потенціалу машинобудівних підприємств та включені в його структуру, визначено складові та стадії його інтегральної оцінки, з урахуванням інноваційного компонента. Інноваційна складова трудового потенціалу виокремлюється з погляду її важливості в аспекті розкриття умов реалізації його якісних характеристик на рівні підприємства у ринковому середовищі.

Ключові слова: трудовий потенціал, чинники трудового потенціалу інноваційна складова трудового потенціалу.

DAVYDOVA I. O.

National Aerospace University named after N.E. Zhukovsky "Kharkiv Aviation Institute"

ASSESSMENT OF LABOUR POTENTIAL AND ITS INNOVATIVE COMPONENT FOR ENGINEERING ENTERPRISES

The article examines the labour potential in terms of improving economic function workforce and its impact on business. Provisions and practical principles of assessment of labour potential are grounded; in the process of the analysis factors that most influence the formation and development of labour potential of engineering companies are selected and included in its structure, components and stage of integrated assessment are defined, taking into account innovation component. The innovative part of the labour potential singled out in terms of its importance of disclosure of the conditions of implementation of its quality characteristics at the enterprise level in the market environment.

Keywords: labour potential, labour potential factors innovative component of labour potential.

Постановка задачі. Успішність діяльності машинобудівних підприємств визначається їх здатністю до інноваційного розвитку, спроможністю інноваційно перетворювати наявні ресурси, постійно знаходити творчі стратегічні рішення щодо відповідності вимогам внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства.

Важливість аналізу інноваційної складової трудового потенціалу машинобудівних підприємств зумовлена обставинами певної втрати машинобудівним комплексом України своїх конкурентних переваг і позицій. Сучасна орієнтація української економіки на галузі кон'юнктурного спрямування без цілеспрямованого і послідовного розвитку виробництва машинобудування істотно, обмежує виробництво високотехнологічної продукції та інноваційний розвиток економіки в цілому – саме продукція галузі є визначальною для формування ефективного та сталого функціонування всієї промисловості, а отже економіки країни в цілому.

Аналіз досліджень і публікацій. Множинність трактування поняття «трудовий потенціал» в сучасній економічній літературі, яке досліджувалось М.М. Кімом [1], В.М. Личом [2], М.В. Семікіною [3], Л.В. Шаульською [4], Б.Г. Генкіним, та ін. дозволяє виокремити наукові підходи до інтерпретації категорії «трудовий потенціал»: факторний, демографічний, ресурсний, політекономічний, системний та етимологічний [4, с. 95].

Трудовий потенціал доповнює зміст трудових ресурсів соціальними, позаекономічними елементами, компонентна структура трудового потенціалу включає інтелектуальну, історичну, культурну, мотиваційну, інноваційну складові. У наявних публікаціях мало уваги приділяється дослідженню проблеми оцінки трудового потенціалу безпосередньо на підприємствах машинобудівного комплексу, зокрема, оцінці можливостей його розвитку на виробництві. Разом з тим завдання оцінки трудового потенціалу у зв'язку з ефективністю використання як безпосередньо на промисловому підприємстві, так і на інших рівнях господарювання, з урахуванням інноваційної складової, вимагають вирішення.

Глибока структуризація трудового потенціалу підприємства дає змогу розглядати його як параметр, що обумовлюється безупинними змінами в складі як самих працівників, так і в технологічному способі виробництва, свідчить про характер трудової сфери як результуючої взаємодії великого числа факторів, приведених до загальної основи [5, с. 49]. Інноваційна складова трудового потенціалу виокремлюється з погляду її важливості в аспекті розкриття умов реалізації якісних характеристик потенціалу на всіх економічних рівнях у ринковому середовищі. Інноваційна складова трудового потенціалу на підприємстві створює передумови ефективної праці на підприємстві, виражає здатність працівників до генерації та розробки нових ідей, активне прагнення найманих працівників до розробки і впровадження інновацій у відповідності з на основі набуття знань, постійного професійного самовдосконалення та розвитку.

Формулювання цілей статті. Визначення чинників впливу на трудовий потенціал з урахуванням

специфіки машинобудівної галузі, складових його достовірної оцінки для вдосконалення якісного трудоворесурсного забезпечення інноваційної сфери економіки та галузі.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Реалізація інноваційної діяльності відбувається завжди в нерозривному зв'язку з існуючою системою зайнятості, незалежно від її галузевої специфіки.

Український ринок праці характеризується екстенсивним типом відтворення, який ще не змінився переважно інтенсивним, не кажучи про інтегральний тип відтворення, який ще називають постіндустріальним або інноваційним). В машинобудуванні ознаками такого типу зайнятості виступає дефіцит висококваліфікованих кадрів внаслідок відносно низької заробітної плати, падіння престижу інженерно-технічних та робітничих спеціальностей, загострення соціальних проблем; неефективна кадрова політика, яка не сприяє залученню кваліфікованих фахівців у сферу промислового виробництва, науково-технічної та технологічної діяльності; відсутність зв'язків навчання з виробництвом; нестача фінансування для оновлення матеріально-технічної бази професійних освітніх організацій. Звертання до наукових джерел засвідчує, що тенденції спаду інноваційної активності в галузі зумовлюють гостру потребу в якісному трудоворесурсному забезпеченні інноваційної сфери.

Причини такого стану криються у низькій дієвості існуючого організаційно-економічного механізму регулювання оплати праці; "непрозорості" в трудових відносинах, недосконалості діючого трудового законодавства; стихійному формуванні нової моделі трудових відносин без належного регулюючого впливу з боку держави.

Слід враховувати, що інноваційний тип відтворення характеризується інтеграцією прогресивних екстенсивних тенденцій із інтенсивними. Ефект такої інтеграції полягає в тому, що не тільки нарощується та оновлюється діюча структура виробництва, але і створюється новий «інноваційний потенціал», додатково створюються виробничі потужності (екстенсивний параметр) з виготовлення видів продукції або надання послуг найсучаснішого призначення, що має переваги порівняно з іншими виробниками (інтенсивний параметр).

Однак, незважаючи на те, що екстенсивний тип зайнятості на вихідному етапі поступається місцем переважно інтенсивному, вже зараз спостерігаються деякі інноваційні фактори підвищення продуктивності праці. До таких факторів відносяться технічний прогрес, зростання рівня освіти та профпідготовки, перерозподіл зайнятості з низькопродуктивних до високопродуктивних виробництв, реструктуризація часу праці та відпочинку на основі інноваційних технологій в сфері виробництва, зростання рівня інноваційності персоналу. Щодо інноваційної діяльності, то для промислових підприємств її поширеність у 2015 р. невисока та складає 17,3% від загальної кількості, здійснюється переважно через придбання машин, обладнання та програмного забезпечення (80,7% загального обсягу інноваційних витрат), а витрати на науково-дослідні роботи мають набагато меншу питому вагу (14,8%) [6]. Такий стан інноваційної діяльності промислових підприємств, у тому рахунку машинобудівних, з власними науково-дослідними розробками свідчить про недостатню ефективність їх трудового потенціалу щодо реалізації інноваційної діяльності.

Прояв трудового потенціалу працівників знаходиться у значній мірі під впливом зовнішнього середовища і одночасно впливає на динаміку науково-технічного прогресу країни, подальший розвиток суспільства, забезпечення його нових різноманітних потреб.

На використання трудового потенціалу підприємства істотний вплив спричиняють організаційна форма, фінансова господарська діяльність підприємства, соціальна політика підприємства, зміст та умови праці на підприємстві, соціальна політика підприємства, корпоративна культура, стилі і методи керівництва в управлінні персоналом [7, с.112–118].

Оцінку трудового потенціалу машинобудівного підприємства доцільно починати з аналізу ринкової складової, яка відображає ступінь відповідності внутрішніх можливостей підприємства умовам зовнішнього ринкового середовища.

Дослідження факторів, що зумовлюють розвиток трудового потенціалу, можливо як на основі емпіричних даних, так і з використанням теоретичних принципів. Умови, обставини, що можуть спричинити вплив на розвиток трудового потенціалу, можна класифікувати як зовнішні, внутрішні, індивідуальні, системні фактори. До зовнішніх факторів можна віднести трудове законодавство, ситуацію в галузі та динаміку її розвитку, структуру ринку праці.

На використання трудового потенціалу підприємства істотний вплив спричиняють організаційна форма, фінансова господарська діяльність підприємства, соціальна політика підприємства, зміст та умови праці на підприємстві, соціальна політика підприємства, корпоративна культура, стилі і методи керівництва в управлінні персоналом, але знаходяться також під впливом факторів, не керованих підприємством, таких як системні фактори – демографічна ситуація, розвиток соціальної сфери, рівень життя, якість трудового життя, професійно-кваліфікаційна структура зайнятих та ін.; або факторів, на які цілеспрямований вплив підприємства обмежений – індивідуальні фактори: рівень освіти та професійної підготовки, загальні та професійні компетенції, ціннісні орієнтації працівника та ін. За зниження рівня керованості підприємством збільшується значення індивідуальних та системних факторів щодо впливу на трудовий потенціал підприємства.

Оцінка кадрового потенціалу машинобудівних підприємств передбачає наступну послідовність:

Кадрова складова: досвід роботи та вміння, рівень кваліфікації, плинність кадрів, професійні здібності, стаж роботи, вік тощо.

Економічний стан: досягнутий рівень продуктивності праці, частка браку, адаптованість до зміни номенклатури та технологічних процесів. Такий підхід забезпечує всебічну кількісну і якісну оцінку реалізації заходів щодо підвищення ефективності організації праці на робочих місцях з врахуванням специфіки машинобудівного виробництва, що розширює можливості проведення більш поглибленого аналізу, прогнозування та прийняття управлінських рішень.

Наступна стадія оцінки полягає у вимірі інтелектуальної складової трудового потенціалу. Вона дозволяє визначити рівень інноваційної активності, можливості розробки та впровадження інновацій. Рівень інтелектуальної складової трудового потенціалу вимірюють такими показниками, як плинність кадрів вищої кваліфікації, питома вага технічних та наукових працівників, показник винахідницької активності, показник освітнього рівня, порівнюючи ці показники у динаміці, або з підприємствами галузі.

Для достовірності розкриття саме інноваційної складової трудового потенціалу машинобудівного підприємства важливим є обрахунок організаційно-управлінської складової трудового потенціалу, що характеризує ступінь сприятливості організаційно-управлінських умов здійсненні трудової та реалізації інноваційної діяльності на підприємстві. Вимір цього ступеня можна здійснити окремо за кожним з оціночних критеріїв – ступінь інноваційної спрямованості організації, відповідність організаційної культури вимогам інноваційного розвитку підприємства, рівень компетентності керівників розвиненість системи інформаційного забезпечення, на основі присвоювання балів по кожному з критеріїв з наступним перерахунком їх відносні показники на основі розбіжності між фактичним значенням у балах та максимально можливим значенням.

На рівні інноваційної активності найманих працівників суттєво відбивається така особливість інноваційної праці як невизначеність кінцевого результату, дійсної корисності виконаної роботи, термінів її завершення, що надає інноваційній діяльності ризиковий характер, створює непередбачуваність побічних ефектів інноваційної активності [8, с.34–36; 9, с. 20–21].

Для оцінки трудового потенціалу організації з точки зору її конкурентоспроможності на ринку праці використовуються параметри, які характеризують стан підприємства серед інших учасників ринку, як за рівнем доходів працівників, так і за умовами праці. Зокрема, потребує оцінки рівень заробітної плати, який можна виміряти коефіцієнтом, що показує співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві, в якості об'єктів порівняння можуть виступати інші суб'єкти господарювання на галузевому або регіональному рівні, наприклад, можуть бути використані середні показники заробітної плати по галузі або дані підприємства-лідера галузі, який розраховується як співвідношення середньомісячної заробітної плати на підприємстві до середньомісячної заробітної плати в регіоні галузі. Чим більше значення коефіцієнта, тим вище конкурентоспроможність організації на ринку праці і, отже, більша ймовірність залучення та утримання кваліфікованих кадрів. Однак варто зазначити, що використання даного показника обмежене, так як середня заробітна плата по регіону не враховує галузеву і професійну структуру регіональної економіки. В результаті в розрахунок потрапляють організації фінансового сектора і торгівлі, підприємства нафтогазовидобувної та нафтопереробної галузей, бюджетні установи охорони здоров'я і освіти. Вони певним чином спотворюють інформацію про рівень заробітної плати в регіоні, тому що включають доходи зайнятих у тих галузях, працівники яких практично не беруть участь у формуванні ринку праці для машинобудівних підприємств. Такий підхід, на нашу думку, не тільки характеризує конкурентний стан підприємства, й конкурентний стан його трудового потенціалу як складової підприємства. Наявні статистичні дані засвідчують зростання середньої заробітної плати у промисловості на 2-2,5 % , з 5003 до 5125 грн, але такий рівень заробітної плати відстає від таких видів економічної діяльності, як інформація та телекомунікації, де середня заробітна плата склала 8932 грн (зростання порівняно з 2014 роком на 9,4%), фінансова та страхова діяльність – 9343 грн (зростання на 4%), професійна, наукова та технічна діяльність – 6841 грн (зростання на 5,9%), авіаційний транспорт – 2067 грн (зростання на 0,8%) [6]. Такий стан свідчить про невисокий ступінь конкурентоспроможності підприємств промисловості та про обмеженість притоку на підприємства галузі інноваційних кадрів, що послаблює її трудовий потенціал.

Висновки. Роль інноваційної складової трудового потенціалу не можна зводити тільки до впливу її на економічні показники роботи підприємства – поряд із завданнями економічного характеру інноваційна діяльність має й важливі соціальні функції, поліпшує розподіл та вплив праці на людей, вдосконалює відтворення трудових ресурсів. Розвиток інноваційної складової обумовлений необхідністю орієнтації професійної підготовки кадрів на вимоги роботодавця, при цьому потрібно провести і організаційно-структурні перетворення в системі підготовки фахівців на підприємствах. На рівні інноваційної активності найманих працівників суттєво відбивається така особливість інноваційної праці, як невизначеність кінцевого результату, дійсної корисності виконаної роботи, термінів її завершення, що ускладнює оцінку трудового потенціалу та потребує застосування обґрунтованого в статті інтегрального підходу.

Література

1. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление : учебное пособие / М. Н. Ким. – Х. : ХНУ имени В. Н. Каразина, 2003. – 250 с.
2. Лич В. М. Трудовой потенциал: теория та практика відтворення : монографія / В. М. Лич. – К. : Наук. світ, 2003. – 313 с.
3. Семикіна М. В. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку : монографія / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасєка ; за ред. М. В. Семикіної. – Черкаси : Маклаут, 2012. – 336 с.
4. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2005. – 502 с.
5. Рзаєв Г.І. Потенціал підприємств: підходи, характеристики, складові / Г.І. Рзаєв, О.В. Белаш // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 2. Т. 1. – С. 44–51.
6. Державний комітет статистики України. Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
7. Проблеми управління інноваційним розвитком підприємства у транзитивній економіці : монографія / за ред. С. М. Ілляшенка. — Суми : Університетська книга, 2005. — 582 с.
8. Мойсеєнко І. П. Проблеми структурного аналізу інтелектуального потенціалу підприємства / І. П. Мойсеєнко // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 10. – С. 165–170.
9. Корнаи Я. Инновации и динамизм: взаимосвязь систем и технологий / Я. Корнаи // Вопросы экономики. – 2012. – № 4. – С. 4–31.

Надійшла 05.05.2016; стаття прорецензована редакційною колегією