

УДК 005.642.5:331.522.4

Я. Ю. Шурубур,
магістрант, Київський політехнічний інститут

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Y. Shurubura,
master student, Kyiv Polytechnic Institute

PRESSURE ON MANAGEMENT LABOR POTENTIAL OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Аналіз сучасного стану вітчизняної промисловості виявив кадрову проблему як одну з найгостріших, що обмежують її подальший розвиток. У зв'язку з чим, автором статті обґрунтовується необхідність формування на підприємстві ефективної системи управління людськими ресурсами з метою стратегічного забезпечення конкурентоспроможності промислових підприємств. Розкрито внутрішні та зовнішні фактори, які впливають на ефективність системи управління трудовим потенціалом. Досліджено фактори, які впливають на трудовий потенціал, розкрито взаємозв'язок між ними, а також зроблено спробу їх класифікації. Враховуючи специфіку функціонування ринку праці, а також потенціал підприємства в цілому, автор класифікує фактори за ступенем їх впливу на ріст продуктивності праці, виділяючи наступні їх групи: технічні, технологічні, організаційні, економічні й соціальні. Вплив кожної групи факторів на показники ефективності є неоднаковим та залежить від об'єкта.

Analysis of the current state of the domestic industry personnel discovered the problem — as one of the main problems that limit its further development. In this connection, the author of the article the necessity of forming the company effective system of human resources to ensure the competitiveness of strategic industry. Disclosed internal and external factors that influence the effectiveness of the system of labor potential. The factors that affect the working capacity, the interrelation between them, and attempt their classification. Given the specificity of the functioning of the labor market, and the potential of the whole enterprise, the author classifies factors according to their impact on the growth of productivity, allocating them to the following groups: technical, technological, organizational, economic and social. The impact of each factor on performance varies and depends on the object.

Ключові слова: потенціал, стратегія, трудовий потенціал, система управління, конкурентоспроможність.

Key words: potential, strategy, labor potential, governance, competitiveness.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Перехід України до якісно нового етапу розвитку економіки — економіки зростання — обумовив і нові вимоги до господарської діяльності підприємств. Їх практична реалізація пов'язана з необхідністю створення методологічних і організаційних передумов до формування системи ефективного управління розвитком трудового потенціалу підприємств, здійснення яких забезпечить конкурентоспроможність господарюючих суб'єктів як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Тобто в теперішній час одним із гострих і значущих для майбутнього економіки України та стабільного розвитку її завдань є підвищення ефективності

управління трудовим потенціалом. Звідси випливає, що динамічний розвиток економіки України неможливий без забезпечення ефективності процесу формування, розвитку та використання трудового потенціалу — головного чинника виробництва. В усіх розвинутих країнах світу це пріоритетне завдання забезпечується його рішенням — формуванням якісної системи управління трудовим потенціалом, який характеризується високим рівнем загальної та професійної освіти, його відповідності потребам економіки, високою культурою праці, схильністю до інновацій, мобільності і здібності адаптуватися до нових умов трудової діяльності.

Таблиця 1. Хронологія виникнення понять стосовно ролі людини як суб'єкта економічної діяльності

Поняття				
Робоча сила	Трудові ресурси	Трудовий потенціал	Людський фактор	Людський капітал
Започатковано				
XIX століття	20-ті роки XX століття	70-ті роки XX століття	80-ті роки XX століття	90-ті роки XX століття
Визначення ролі людини				
Людина — носій здатності до праці	Людина — об'єкт забезпечення народного господарства необхідною кількістю та якістю робочої сили	Людина — суб'єкт суспільного виробництва з потребами та інтересами у сфері праці	Людина — провідний фактор суспільного виробництва, засіб піднесення його ефективності	Людина — об'єкт найефективніших інвестицій у її знання, професійність, здоров'я з наступною їх реалізацією у суспільстві

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Протягом останнього десятиріччя проблеми трудового потенціалу знаходяться у полі зору багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених. Серед зарубіжних авторів наукових публікацій виділяються дослідження Майкла Амстронга, В.Д. Патрушева, Б.М. Генкіна, М. Слезінгера, Ю.Г. Одегова, С.В. Шекшни, І. Шумпетера. Значний внесок у вдосконалення методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств регіонів і країни в цілому внесли вітчизняні вчені: Г.Т. Завіновської, С.І. Бандур, М.Г. Білопольський, Д.П. Богиня, В.П. Бородатий, О.С. Власюк, Г.В. Островської, А. Садовенко, Л. Масловської, В. Середи, Т. Тимочко, М.І. Долішний, В.В. Онікиєнко, Ю.Д. Петров, С.І. Пирожков, А.М. Ткаченко, Т.Н. Погодіної, А.М. Ягодзинський.

Становлення ринкових відносин в Україні з об'єктивною необхідністю вимагає подальшого розвитку теоретичних і прикладних положень з підвищення ефективності функціонування промислових підприємств за допомогою удосконалення системи управління їх потенціалом.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є дослідження впливу факторів на управління трудовим потенціалом промислового підприємства та їх види.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Термін "потенціал" означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, котрі можуть бути приведені в дію, та використання для вирішення різноманітних питань. Тобто можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися, або виявилися не повністю. Потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до простору і часу. В науковій літературі зустрічаємо різні уявлення про потен-

ціал. Так, потенціал — це є комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів. Або потенціал є системою матеріальних і трудових чинників, необхідних для виробництва.

Будь-яке виробництво матеріальних благ або послуг потребує ресурсів як матеріальних, так і людських. До матеріальних належать сировина, енергоносії, споруди, устаткування тощо. До людських ресурсів належать працівники з певними професійними навичками і знаннями. Вони є джерелами ресурсів праці або трудового потенціалу. У такому розумінні людські ресурси є чинником економічного розвитку, як і матеріальні ресурси.

Кількісно трудовий потенціал визначається чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці та збігається з величиною трудових ресурсів. Знов-таки поняття "трудові ресурси" і "робоча сила" в даний період не є тотожними. Далі розкривається якісна характеристика. "Якісно трудовий потенціал характеризується такими рисами, як фізичний стан і здоров'я людини і нації, соціально-демографічний склад населення, його інтелектуально-культурний рівень (ІКР), особистісні властивості людини. Вирішальним і по суті необмеженим чинником трудового потенціалу є ІКР населення — освіченість і рівень розвитку інтелекту, професіоналізм, моральність і духовність загалом, культура в широкому сенсі, ментальність, кругозір та ін. Серед компонентів ІКР першорядне значення у визначенні трудового потенціалу мають освіченість і кваліфікація" [1, с. 195].

Отже, з наведених визначень можна зробити висновок, що трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Або: трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра ви-

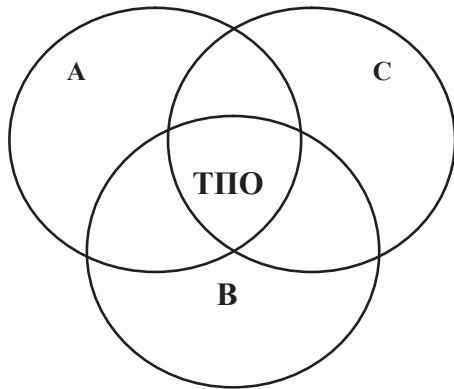


Рис. 1. Взаємодія трудового потенціалу організації (ТПО) із системами господарювання

Джерело: [4, с. 126].

значається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем.

Унаслідок еволюції уявлення про людину як суб'єкта економічної діяльності змінювались і поняття, які визначали її місце та роль у цій діяльності. У хронологічному контексті це має такий вигляд (табл. 1).

Професор Б.М. Генкін дає показники, які можна віднести як до окремої людини, так і до окремого колективу і цілого суспільства. Вони характеризують компоненти або елементи трудового потенціалу, а саме:

- психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності;
- можливості нормальних соціальних контактів;
- можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень;
- раціональність поведінки;
- наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт;
- пропозиція на ринку праці.

Наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу:

- здоров'я;
- моральність і вміння працювати в колективі;
- творчий потенціал;
- активність та організованість;
- освіта та професіоналізм;
- ресурси робочого часу [2, с. 52].

Основою трудового потенціалу суспільства є потенціал окремої людини. Людський потенціал — міра втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність приносити дохід. Світовий банк включає в це поняття також стан здоров'я та якість харчування; ООН — освіту, професійний досвід, фізичний стан, здатність до виживання, інші характеристики, що забезпечують і самозабез-

печеність людей. З розвитком людського прогресу робоча сила перестає бути лише фактором виробництва. Вкладення в робочу силу — освіту, охорону здоров'я, культуру, кваліфікацію — формують нову якість, що є новою формою людського багатства [3].

Виокремлюючи соціально особистісні складові трудового потенціалу, наголошуємо на потенційних, тобто "перспективних", або "невикористовуваних" соціальних можливостях працівника. Оцінка трудового потенціалу має передбачати визначення кількості та міри використання цього потенціалу у цілях організації. Трудовий потенціал організації складає певна сукупність працівників, які в ній працюють. Трудовий потенціал особистості не є постійним. Він змінюється з нагромадженням знань, навичок і досвіду індивіда. Тому трудовий потенціал індивіда можна оцінити тим, яку додану вартість він створює. Формування й використання потенціалу організації, будучи частиною відтворення робочої сили (А), здійснюється в галузевій (В) та територіальній (С) системах економіки (рис. 1).

Підсистема відтворення ресурсів праці (А) представляє освічене й підготовлене населення в галузевій (В) й територіальній (С). Підсистема створює умови для виробництва, розподілу й використання ресурсів праці та здійснює як прямий, так і опосередкований вплив на використання робочої сили. Галузева система через територіальну розпорошеність впливає на використання робочої сили через регіон. Тож, взаємодіючи між собою і частково перетинаючися, ці системи впливають на ефективність використання трудового потенціалу.

Ураховуючи викладене, можна констатувати, що трудовий потенціал організації являє складну, динамічну, відкриту систему, яка, у свою чергу, є складовою трудового потенціалу суспільства. Але трудовий потенціал організації не є простою сумою трудових потенціалів працівників, тому, що об'єднання працівників у колектив з певною організацією, взаємодією і взаємодоповненням його членів дає ефект колективної праці, або синергичний ефект. Система завжди більша за суму її складових [5, с. 42]. Якщо сукупність фізичних та духовних якостей людини є основою трудового потенціалу особи, то колективна продуктивна сила, що виникає у спільній діяльності окремих осіб, є основою трудового потенціалу колективу та організації. Трудовий потенціал організації, як і трудовий потенціал особи, не є постійним. Він змінюється з розвитком освітнього і професійного рівня персона-

лу та його кількісного складу (плинність кадрів, їх скорочення або збільшення). Оцінювання трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здатності людей створювати певний дохід. Що вища індивідуальна продуктивність роботи працівника і триваліший період його діяльності, то більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства. Реально мова має вестися про здатність працівника приносити більшу чи меншу додану вартість в умовах конкретної компанії. Ядро трудового потенціалу складають сукупні здібності працівників, необхідні для того, щоб обирати, виконувати та координувати дії щодо забезпечення конкурентних переваг підприємства на певних ринках.

З огляду на характер участі певних категорій персоналу в господарській діяльності оцінку трудового потенціалу компанії слід розподілити принаймні на дві основні складові — оцінку трудового потенціалу технологічного персоналу та оцінку потенціалу управління (менеджерів). Саме ці дві групи працівників відтворюють реальні господарські зв'язки, що виникають у процесі функціонування соціально-економічних систем. Так само трудовий потенціал суспільства не є простою сукупністю трудових потенціалів різних організацій, хоча кожна з них і є певною часткою трудового потенціалу суспільства. Вступаючи в комерційні та інші відносини між собою, вони утворюють міжгалузеві та міжрегіональні кооперації із взаємодією та взаємодоповненням. Кількісно трудовий потенціал суспільства віддзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення. Якісно — це можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у людський капітал знань, умінь та професійних навичок відповідно до фаху працівників для підвищення ефективності економічної діяльності особи, організації, суспільства. Величину трудового потенціалу можна знайти за формулою:

$$\Phi_{\text{зар}} = \sum \text{Ч}_{\text{пi}} \times \sum \Phi_{\text{з.р.ч.i}} \quad (1),$$

де $\Phi_{\text{зар}}$ — потенційний (можливий) фонд робочого часу за певний період, людино-днів;

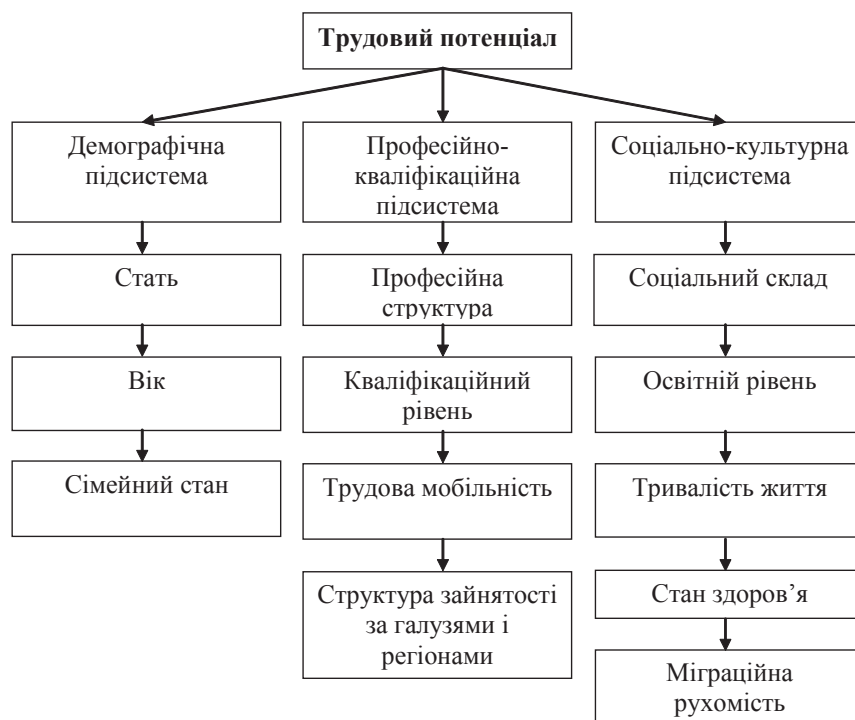


Рис. 2. Фактори, які впливають на трудовий потенціал

Джерело: [5, с. 39].

$\text{Ч}_{\text{пi}}$ — чисельність працездатної частини населення і-ої групи, осіб;

$\Phi_{\text{з.р.ч.i}}$ — фонд робочого часу, який встановлено на підставі законодавства для кожної і-ої групи населення, людино-днів.

Підвищення трудового потенціалу окремих працівників є безперечно основним чинником підвищення трудового потенціалу суспільства. З викладеного можна зробити висновок, що трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда, колективу (організації) та суспільства у цілому. Основними факторами, що зумовлюють зміни трудового потенціалу, є природний приріст населення, зміцнення фізичного стану і здоров'я, підвищення ІКР населення (рис. 2).

Освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних чинників якості трудового потенціалу. Установлено, що ріст рівня освіти на один клас середньої школи забезпечує в середньому зростання раціоналізаторських пропозицій на 6 % і скорочує терміни освоєння робітниками нових операцій [6, с. 73].

Професіоналізм — найважливіша складова трудового потенціалу. Розвинуті країни вкладають значні кошти у професійну освіту і підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають. В Україні підприємства значно скоротили вкладання коштів у професійну освіту.

Здоров'я є складовою трудового потенціалу, від якої залежить можливість його використання відповідно до галузевої структури економіки. Всесвітня організація охорони здоров'я визначає даний компонент як стан повного фізичного й соціального благополуччя. Благополуччя — це динамічний стан розуму, який характеризується певною психічною гармонією між здібностями та очікуваннями працівника і тими вимогами та можливостями, що їх представляє навколишнє середовище. Організованість — раціональне використання часу взагалі і робочого часу з мінімізацією його втрат зокрема. Складовими організованості людини є дисциплінованість, обов'язковість, уміння нормувати свій час, акуратність, відповідальність за свої рішення. Організованість як окремої людини, так і суспільства в цілому залежить від сімейного і шкільного виховання, спадкоємності історичних традицій. Творчий потенціал характеризує здібність людини та її активність щодо вираження нових ідей та їх реалізації, створення образів, творів мистецтва, наукових винаходів та розробок. Творчий потенціал суспільства характеризують ступінь розвитку науки, мистецтва, винаходи та наукові відкриття, раціоналізаторські пропозиції, кількість лауреатів Нобелівської та національних премій.

Моральність — це перелік таких характеристик, як чесність за будь-яких умов, повага до людей похилого віку та інвалідів, ставлення до дітей, повага до історії своєї країни, сумлінність, відповідальність за свої вчинки, працелюбність, законслухняність. Будь-який колектив діятиме згуртовано і продуктивно, маючи високу моральність. Без перебільшення можна констатувати, що від рівня моральності суспільства залежить його економічний, соціальний розвиток та історична перспектива. Стан і розвиток кожного з перелічених компонентів трудового потенціалу залежить від вчасного та повноцінного фінансування та уваги до нього з боку відповідних служб системи управління трудовим потенціалом [7, с. 169].

Найбільш широко вживаними методами, використовуваними при формуванні трудового потенціалу як у вітчизняних промислових підприємствах, є:

1. Система адаптації для знову прийнятих співробітників (75% підприємств застосовують даний метод).

2. Залучення персоналу за допомогою рекрутингового відділу HR-служби самої компанії (65%).

3. Залучення персоналу з допомогою кадрових агентств (61%).

4. Співпраця з вузами (52%).

Це свідчить про те, що промислові підприємства в більшості випадків намагаються знайти вже готових фахівців. Лише в 9% випадків організації навчають знову найнятих працівників, що вимагає додаткових тимчасових і матеріальних витрат. Цей метод обґрунтований, коли використовується особлива обладнання, потрібні спеціальні знання та навички, які співробітники не могли отримати, працюючи в інших компаніях [8].

Однак система адаптації присутня у більшості підприємств. Як правило, вона представлена вступними тренінгами, які знайомлять нових працівників з історією компанії, особливостями корпоративної культури, організаційною структурою, місією, цінностями організації. Такі тренінги можуть проводитися як за допомогою дистанційних методів навчання (інтернету), так і в стандартній формі групових занять. За підсумками тренінгів співробітники отримують, крім загального уявлення про компанію, символічні сертифікати. Крім того, якщо тренінг проводиться методом групових занять, групи, як правило, формуються з представників різних структурних підрозділів, що також сприяє адаптації та налагодженню крос-функціональної взаємодії.

Крім того, служби управління персоналом корпорацій застосовують нестандартні методи формування трудового потенціалу, пов'язані з особливостями організації і потребами в унікальних фахівців такі, як:

- проведення тематичних круглих столів;
- використання послуг фрілансерів;
- створення віртуальних проектних груп;
- залучення співробітників, що вийшли на пенсію, в якості експертів.

Набір методів формування трудового потенціалу постійно розширюється: так, останнім часом для пошуку потрібних спеціалістів широко використовуються соціальні інтернет-мережі, а також комп'ютерні online-ігри.

Розглянуті методи, що застосовуються для формування трудового потенціалу, мають свої переваги і недоліки. Служба управління персоналом підприємства повинна підходити комплексно до їх розробки і застосування у відповідності з організаційними особливостями, традиціями і стратегічними цілями діяльності. Набір подібних методів утворює механізм формування трудового потенціалу, унікальний для кожної компанії.

Аналіз практичного досвіду формування трудового потенціалу вітчизняними підприємствами дозволяє виділити такі важливі аспек-

ти, на які повинні звертати увагу керівники кадрових служб корпорації при прийнятті рішення про використання того чи іншого методу:

- пріоритет стратегічних цілей корпорації;
- специфіка діяльності корпорації при формулюванні вимог до кваліфікації, особистих якостей кандидатів;
- відповідність методу корпоративній культурі, філософії організації;
- особливості територіального ринку праці [8].

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Сьогодні ефективність економіки визначається насамперед якістю наявного трудового потенціалу та способом його включення в суспільне виробництво. Управління трудовим потенціалом, що становить собою систему взаємовідносин організаційно-економічних, соціальних заходів щодо реалізації прав людини, шляхом створення умов для функціонування, розвитку і ефективного використання потенціалу робочої сили як на макро-, так і макрорівнях, знаходиться на перетині інтересів суспільства, вимог профспілок, рішень на рівні держави, бажань особистостей.

Система управління трудовим потенціалом залежить від багатьох факторів як зовнішнього, що не піддаються контролю з боку окремої організації: політичні, соціальні, економічні аспекти розвитку суспільства, урядові рішення та інституційні механізми, так і внутрішнього характеру. Останні, в свою чергу, поділяються на стійкі та змінні. Перші містять у собі вимоги щодо якості послуги, що формуються споживчим ринком, технологію та устаткування, сировину.

Отже, на сучасному етапі соціально-економічного розвитку систему управління трудовим потенціалом необхідно розглядати в поєднанні економічної, соціальної, організаційної ефективності системи управління. А враховуючи різні аспекти управління трудовим потенціалом, характеристика загальної моделі ефективності цього роду діяльності повинна містити такі три параметри: реалізацію завдань (економічна ефективність): виробничу діяльність та внесок у загальний успіх організації; сприйняття праці (соціальна ефективність): задоволення працею, низьку плинність кадрів та втрати робочого часу; партиципацію або участь (соціальна ефективність): групову ідентифікацію, готовність до вирішення спільних завдань та до співробітництва.

Література:

1. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. — М.: НОРМА-ИНФРА, 1998. — 373 с.
3. Методология управления персоналом организации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://cde.osu.ru/demoversion/course102/1_4.html
4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. — М.: Финстатинформ, 1997. — 878 с.
5. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. — К.: Кондор, 2003. — 224 с.
6. Скурин Г.М. Производительность труда: стимулы, ответственность / Г.М. Скурин, Н.А. Волкова. — М.: Прогресс, 1984.
7. Сталий розвиток суспільства: навч. посіб. / [А. Садовенко, Л. Масловська, В. Серета, Т. Тимочко]. — 2 вид. — К., 2011. — 392 с.
8. Погодина Т.Н. Практика формирования и развития трудового потенциала // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2009. — № 8. — С. 7—10.

References:

1. Zavinov'ska, H.T. (2003), *Ekonomika pratsi* [Labor Economics], KNEU, Kyiv, Ukraine.
2. Genkin B.M. (1998), *Jekonomika i sociologija truda* [Economics and sociology of labour], NORMA-INFRA, Moskva, Russia.
3. The official site of Orenburg state University (2010), "The methodology for personnel management", available at: http://cde.osu.ru/demoversion/course102/1_4.html (Accessed 4 January 2010).
4. Odegov, Ju. G. and Zhuravlev, P.V. (1997), *Upravlenie personalom* [Personnel management], Finstatinform, Moskva, Russia.
5. Osovs'ka, H.V. and Krushel'nyts'ka, O.V. (2003), *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Workforce management], Kondor, Kyiv, Ukraine.
6. Skurin, G.M. and Volkova, N.A. (1984), *Proizvoditel'nost' truda: stimuly, otvetstvennost'* [Productivity: incentives, responsibility], Progress, Moskva, Russia.
7. Sadovenko, A. Maslov's'ka, L. Sereda, V. and Tymochk, T. (2011), *Stal'nyj rozvytok suspil'stva* [Sustainable development of society], 2nd ed, Kyiv, Ukraine.
8. Pogodina, T.N. (2009), "Practice of formation and development of labor potential", *Kadrovik. Kadrovij menedzhment*, vol. 8, pp. 7—10. *Стаття надійшла до редакції 16.12.2015 р.*