

УДК 330.34:332

В.Л. Корінєв

доктор економічних наук, професор

В.В. Ащанулов

аспірант
Класичний приватний університет

ТРУДОРЕСУРСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ У СИСТЕМІ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто економічну сутність ресурсів підприємства та процесу ресурсозбереження. Визначено місце трудових ресурсів у процесі виробничої діяльності вітчизняного підприємства. Проаналізовано особливості трудоресурсного потенціалу та проведено оцінювання його рівня для підприємств Запорізького регіону. Розроблено рекомендації, які можуть сприяти вдосконаленню процесу використання трудових ресурсів на підприємстві.

Ключові слова: трудові й матеріальні ресурси, ресурсозбереження, трудоресурсний потенціал, витрати ресурсів і витрати виробництва, підприємство.

I. Вступ

У процесі господарської діяльності ресурси підприємства посідають одне з центральних місць, тому питання ресурсозбереження і визначення оптимального співвідношення ресурсів на підприємстві дуже актуальне на сьогодні. Економічна політика у сфері ресурсів цілеспрямовано впливає на довготривалий стан підприємства, а також визначає поточний. Вона диктує тенденції економічного розвитку, перспективний рівень науково-технічного прогресу, стан виробничих потужностей підприємства та рівень його трудоресурсного потенціалу. Актуальність цієї теми полягає в тому, що в процесі господарської діяльності практично всі вітчизняні підприємства стикаються з проблемою браку ресурсів для забезпечення нормальної роботи.

Питання щодо трудових ресурсів, робочої сили, зайнятості та трудового потенціалу ґрунтовно досліджували такі українські й російські науковці, як В. Авдєєв, Ю. Арсєнєв, В. Бортник, А. Давидова, А. Деркач, М. Долішній, Н. Краснокутська, В. Порохня, В. Приймак, Н. Рябоконе, С. Струмилін та ін. Однак існують проблеми щодо виникнення суперечності між потребами виробництва, які динамічно змінюються, і професійно-кваліфікаційною структурою персоналу, а також зниження рівня потенційних можливостей трудових ресурсів промислових підприємств. Тому виникла актуальна й нагальна потреба у проведенні дослідження.

II. Постановка завдання

Метою статті є дослідження ресурсів підприємства та процесу ресурсозбереження, визначення місця трудових ресурсів у виробничій діяльності вітчизняного підприємства, а також проведення аналізу трудоресурсного потенціалу та оцінювання його рівня з метою розробки рекомендації щодо вдосконалення процесу ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві.

III. Результати

На сьогодні існує ціла низка причин, що примушують підприємство займатися проблемою ефективного використання ресурсів. Вони можуть бути різні, проте в цілому їх можна розподілити на такі види:

III. Результати

– поліпшення фінансових показників;
– підвищення рівня виробництва;
– нарощування обсягів виробничої діяльності.

Рівень змін, що проводяться у сфері ресурсів, є різним. Так, якщо йдеться про збільшення наявних обсягів виробництва, рішення може бути ухвалене безболісно, оскільки керівництво підприємства чітко уявляє собі, в якому обсязі які елементи ресурсів необхідно при цьому збільшити. Завдання ускладнюється, якщо йдеться про підвищення ефективності використання ресурсів, оскільки в цьому випадку необхідно врахувати цілу низку чинників: можливість зміни стану підприємства, доступність додаткових обсягів ресурсів, можливість освоєння нових методик, відповідність чинних форм звітності новим вимогам [1].

За своєю сутністю економічні ресурси зорієнтовані на виробництво товарів і надання послуг. У зв'язку з таким характером застосування ці ресурси називають ще чинниками виробництва. Всі економічні ресурси поділяються на:

- матеріальні (земля та капітал);
- людські (праця);

- підприємницька здатність як особливий людський ресурс (особливий вид людських талантів).

Відповідно розрізняються ринки природних ресурсів (землі), капіталу (фізичного капіталу) та праці [4]. Сукупність цих ринків виконують у сучасній економіці такі найважливіші функції:

- сприяють ефективнішому виробництву товарів і послуг (при зміні цін фірми прагнуть удосконалити свої методи виробництва з тим, щоб застосовувати більше дешевих і менше дорогих ресурсів);
- допомагають визначити, для кого виготовляти товари й послуги, оскільки платня за відчужувані економічні ресурси є основним доходом більшості людей.

Ефективне використання ресурсів багато в чому залежить від принципів організації виробництва. Так, ритмічність, злагоженість і висока результативність залежать від

оптимальних розмірів трудових ресурсів. Кадри або трудові ресурси підприємства – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, що зайняті на підприємстві чи входять до його облікового складу. Трудові ресурси приводять у рух матеріальні елементи виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку [2].

Відмінність цього виду ресурсів від інших полягає в тому, що кожен найнятий робітник може відмовитися від запропонованих умов і зажадати змін умов праці, перенавчання іншим професіям, може звільнитися з підприємства за власним бажання [4]. Кадровий склад підприємства і його зміни мають певні кількісні, якісні та структурні характеристики, які можуть бути з меншою або більшою мірою достовірності змінені й відображені основними абсолютними й відносними показниками (рис. 1).

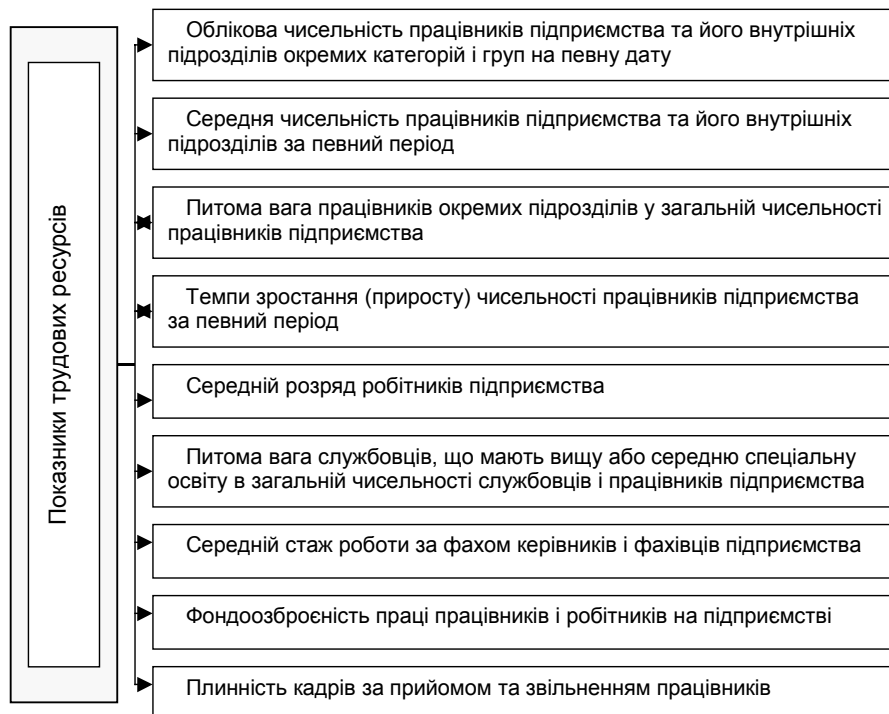


Рис. 1. Основні показники, що характеризують трудові ресурси підприємства

Сукупність зазначених і низки інших показників може дати уявлення про кількісний, якісний і структурний стан персоналу підприємства і тенденції їх зміни для цілей управління персоналом, зокрема планування, аналізу й розробки заходів щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Ефективність використання трудових ресурсів підприємства характеризує продуктивність праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або витратами праці на одиницю виробленої продукції або виконаної роботи.

Під трудоворесурсним потенціалом підприємства слід розуміти сукупну дієздатність

його колективу, потенційні й наявні можливості щодо праці наявного облікового складу робітників підприємства, враховуючи та спираючись на їх інноваційний і творчий потенціал, гудвіл, вік, фізичні можливості, професійно-кваліфікаційні навички тощо. Трудоресурсний потенціал характеризується як у кількісному, так і у якісному аспекті.

Нагромадження інформації для аналізу якісних характеристик трудоворесурсного потенціалу підприємства є дуже складним процесом і потребує спеціальних кваліфікованих досліджень [5]. Доведено, що значною мірою характеризується коефіцієнтами вмотивованості працівників та автоматизації виробництва [3]. Перший характеризує до-

хід робітника на одну гривню виготовленої продукції. Показником ефективності використання основних засобів виробництва є коефіцієнт автоматизації, який визначає вартість виробленої продукції на одну гривню основних засобів виробництва

У результаті проведеного аналізу встановлено, що на сьогодні спостерігається збільшення приросту коефіцієнта вмотивованості працівників ВАТ “Запоріжсталь” на 24,3%, ВАТ “Запорізький сталепрокатний завод” – на 11,5%. Коефіцієнт вмотивованості й коефіцієнт автоматизації взаємопов’язані між собою. При зміні величини певного коефіцієнта можна встановити певну закономірність. Аналіз ситуації на ВАТ “Запоріжсталь” на основі коефіцієнтів вмотивованості й автоматизації виявив, що у 2012 р. відбувалося зростання рівня заробітної плати

на 9,5% інтенсивніше, ніж вартості основних засобів виробництва у 2012 р.

Доцільно порівняти тенденції зміни показників коефіцієнтів автоматизації та вмотивованості. Так, за 2013 р. спостерігається зростання коефіцієнта вмотивованості й автоматизації. Це свідчить про нераціональне підвищення заробітної платні працівникам (тобто темпи нарощення заробітної плати перевищують темпи зростання продуктивності праці) та збільшення вартості основних засобів. Низьким є коефіцієнт вмотивованості праці співробітників, адже у 2010–2012 рр. рівень заробітної платні становив не більше ніж 3–4% від продуктивності праці. Протягом наступних років значення цього показника збільшувалося досить значними темпами – відповідно, темпи зростання становили 41,83 та 20,84%. Результати аналізу коефіцієнтів вмотивованості та автоматизації надано в табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка коефіцієнтів вмотивованості та автоматизації досліджуваних підприємств за період 2012–2013 рр.

Показники	Підприємство	2011	2012	2013	Динаміка, %	Ранг
Коефіцієнт вмотивованості	ВАТ “ЗАЛК”	0,09	0,09	0,1	111	2
	ВАТ “Феросплавний”	0,03	0,04	0,05	167	5
	ВАТ “Дніпроспецсталь”	0,11	0,06	0,06	55	4
	ВАТ “Запоріжсталь”	0,067	0,066	0,082	122	3
	ВАТ “Сталепрокатний”	0,21	0,21	0,24	114	1
Коефіцієнт автоматизації	ВАТ “ЗАЛК”	3,43	3,73	3,67	107	3
	ВАТ “Феросплавний”	5,99	3,78	3,66	61	2
	ВАТ “Дніпроспецсталь”	1,35	3,22	4,42	327	1
	ВАТ “Запоріжсталь”	1,84	1,74	1,52	83	4
	ВАТ “Сталепрокатний”	1,12	1,32	1,22	109	5

У процесі дослідження було використано метод експертних оцінок, де за кожним з обраних показників для кожного металургійного підприємства згідно з нижченаведеною шкалою оцінювання було проставлено ранги: 1 – найвищий, тобто підприємство з найвищим значенням показника, 5 – найнижчий, встановлюється підприємству з найнижчим значенням показника.

За кожним з обраних критеріїв оцінювання (коефіцієнт вмотивованості, коефіцієнт автоматизації) визначається підсумок, за результатами отриманої суми балів виставляється експертна результуюча оцінка, де *min* – найвищий ранг, *max* – найнижчий ранг.

Згідно з методом рейтингових оцінок, оцінки виставляються таким чином: за кожним показником (критерієм) оцінювання підприємства, де є найвище значенням критерію, виставляється оцінка 10 балів. Показники за іншими АТ металургійної галузі розраховуються за такими методом парної пропорції: (значення показника по *i*-му підприємству помноженому на 10 балів/значення показника по підприємству з оцінкою 10 балів) [6]. Так, за кожним з обраних критеріїв оцінювання здійснюється підсумовування оцінок і потім виставляється остаточна підсумкова оцінка, де максимальне значення показників відповідає найвищому рейтинговому значенню.

Таблиця 2

Аналіз рівня трудових ресурсного потенціалу за рахунок методів експертних та рейтингових оцінок

Методи	Підприємство	Оцінки	Рейтинги
Метод експертних оцінок	ВАТ “ЗАЛК”	5	1
	ВАТ “Феросплавний”	7	3
	ВАТ “Дніпроспецсталь”	5	1
	ВАТ “Запоріжсталь”	7	3
	ВАТ “Сталепрокатний”	6	2
Метод рейтингових оцінок	ВАТ “ЗАЛК”	12	2
	ВАТ “Феросплавний”	10	3
	ВАТ “Дніпроспецсталь”	13	1
	ВАТ “Запоріжсталь”	7	4
	ВАТ “Сталепрокатний”	13	1

У результаті проведеного дослідження встановлено, що підприємствами з найвищими показниками трудоворесурсного потенціалу є ВАТ “Дніпроспецсталь” та ВАТ “Стале-прокатний завод”. Підприємством з найгіршими показниками трудоворесурсного потенціалу є ВАТ “Запоріжсталь”. Щоб забезпечити подальше формування та розвиток трудоворесурсного потенціалу підприємств, необхідно провести поглиблений аналіз та оцінювання усіх вищезазначених показників. Найважливіше слід розглянути структуру й чисельність персоналу кожного підприємства.

При цьому слід зауважити, що структуру кадрового складу підприємств неможливо стандартизувати, адже вона складається щоразу індивідуально під впливом багатьох чинників. Ураховуючи це, на ВАТ “Дніпроспецсталь” проведено аналіз структури кадрового складу та її оптимізація з урахуванням таких динамічних зовнішніх і внутрішніх змін, як:

- зміна кон’юнктури ринку військової техніки, ринку електротехнічних виробів і ринку виробів для інвалідів;
- загострення конкурентних відносин;
- зміна мети й завдань заводу, регіону, країни;
- динаміка робочої сили.

У цілому, аналогічні зміни є характерними для кожного вітчизняного підприємства. Досліджуючи трудоворесурсний потенціал, необхідно проводити підбір працівників відповідно до стратегії розвитку підприємства. З метою підвищення рівня трудоворесурсного потенціалу доцільно сформулювати ефективну систему управління персоналом та розробити профілі компетенцій для різних рівнів менеджменту, напрямів діяльності (наприклад, виробництва, продажів, маркетингу, фінансів) та функціональних посад. Слід також акцентувати увагу на формуванні сучасної системи управління трудовими ре-

сурсами та підвищення рівня задоволеності й лояльності персоналу.

IV. Висновок

Встановлено, що трудоворесурсний потенціал суттєво впливає на процес ресурсозбереження на підприємстві. Значною мірою це пояснюється тим, що трудові ресурси приводять у рух матеріальні елементи виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку. Ефективне використання трудових ресурсів повинне досягатися за рахунок покращення умов праці, наданні широкого спектра соціальних послуг і подальшому розвитку кадрової й соціальної політики. Це сприятиме зростанню ефективності ресурсозбереження на підприємстві.

Список використаної літератури

1. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы. Реинжиниринговая технология / В.В. Авдеев. – М. : Финансы и статистика, 2006. – 960 с.
2. Бортник В.А. Кадровий потенціал: оцінка й перспективи підвищення / В.А. Бортник // Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. – 2010. – № 1 (6). – С. 50–53.
3. Давыдова А.В. Оценка ресурсного потенциала предприятия : монография / А.В. Давыдова. – М. : Астропринт, 2011. – 587 с.
4. Приймак В. Якісні зміни трудового потенціалу регіонів України / В. Приймак // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 3–7.
5. Порожня В.М. Моделирование людського потенціалу держави : монография / В.М. Порожня, В.В. Бирський. – Запоріжжя : КПУ, 2008. – 192 с.
6. Рябоконт Н.П. Сучасні проблеми формування вітчизняного кадрового потенціалу / Н.П. Рябоконт, А.С. Деркач // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 4. – С. 173–180.

Стаття надійшла до редакції 25.04.2014.

Коринев В.Л., Ащанулов В.В. Трудоворесурсный потенциал в системе ресурсозбережения предприятия

В статье рассмотрена экономическая сущность ресурсов предприятия и процесса ресурсозбережения. Определено место трудовых ресурсов в процессе производственной деятельности отечественного предприятия. Проанализированы особенности трудоворесурсного потенциала и проведена оценка его уровня для предприятий Запорожского региона. Разработаны рекомендации, которые могут способствовать совершенствованию процесса использования трудовых ресурсов на предприятии.

Ключевые слова: трудовые и материальные ресурсы, ресурсозбережение, трудоворесурсный потенциал, расходы ресурсов и затраты производства, предприятие.

Koriney V., Ashaulov V. Labourresource potential in system of resource maintainance enterprise

In the essence economic resources are orientated on production of commodities and grant of services. In connection with such character of application these resources name yet the factors of production. Degree of changes which are conducted, in the region of resources is different. If the question is about the increase of existent production volumes, decision it can be accepted painlessly enough, as guidance of enterprise imagines clear, in what volume and what elements of resources must be here multiplied. The task is complicated, if the question is about the increase of efficiency of the use of resources, as in this case it is necessary to take into account a number of factors

Shots or labours resources of enterprise there is the aggregate of workers of different professionally-qualifying groups which are busy on an enterprise and such, which are his registration member. Labours resources set in motion the material elements of production, create a product, cost and additional product in the form of income. The difference of this type of resources from other consists in that every hired worker can give up the offered terms and to request the changes of terms of labour, перенавчання to other professions, can be freed from the enterprise of own free will.

Under labourresource potential of enterprise understand the combined capability of his collective, potential and present possibilities in relation to labour of existent registration composition of workers of enterprise, taking into account and leaning on their innovative and creative potential, зусилл, age, physical possibilities professionally-qualifying skills and others like that. Labourresource potential is characterized both in quantitative and in a high-quality aspect.

Efficiency of the use of labours resources of enterprise characterizes labour, which concerns by the amount of the products conducted in working time unit, or charges of labour on unit of the conducted products or executed work, productivity.

Key words: *labours and material resources, resource maintainance, labourresource potential, charges of resources and expense of production, enterprise.*