

УДК 331:658.115

О.О. Лукашов,

аспірант, Класичний Приватний Університет

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Стаття присвячена стратегічному плануванню розвитку трудового потенціалу промислових металургійних підприємств. Запропоновано підходи щодо визначення планового трудового потенціалу, формування система показників трудового потенціалу металургійних підприємств. Запропоновано ряд економіко-математичних моделей за допомогою яких можна проводити розрахунок потреби персоналу металургійного підприємства.

Ключові слова. Потенціал, трудовий потенціал, стратегія, планування, розвиток.

Аннотация. Статья посвящена стратегическому планированию развития трудового потенциала металлургических предприятий. Предложены подходы определения планового трудового потенциала, формирования система показателей трудового потенциала металлургических предприятий; предложено ряд экономико-математических моделей с помощью которых можно проводить расчеты потребности в персонале металлургических предприятий.

Ключевые слова. Потенциал, трудовой потенциал, стратегия, планирование, развитие.

The summary. The clause is devoted strategic planning of development of labor potential of the metallurgical enterprises. Approaches of determination of planned labor potential, формирования system of indicators of labor potential metallurgical enterprises are offered; it is offered a number of economic-mathematical models with which help it is possible to carry out calculations of requirement for the personnel of the metallurgical enterprises.

Keywords. Potential, labor potential, strategy, planning, development.

I. Вступ. Найважливішим завдання стратегічного планування розвитку трудового потенціалу промислового підприємства в умовах ринку є формування за рахунок ефективних засобів необхідних конкурентних переваг порівняно з іншими конкуруючими підприємствами. Ті промислові підприємства, які планують і підтримують достатньо високий рівень трудового потенціалу та сприяють постійному його розвитку, як показує досвід зарубіжних країн, виявляються стійкішими, більш прибутковими і авторитетнішими у світовій діловій спільноті [4,с.198].

II. Постановка завдання. Метою статті є визначення сутності та етапів стратегічного управління трудовим потенціалом промислового підприємства.

III. Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження питань формування, оцінювання трудового потенціалу розглядалось в працях таких вчених, як Колосова Р.П., Долишній М.І., Кибанов А.Я., Дуракова М.Б., Арсеньев Ю.І., Шелобаев С.І., Давидова Т.Ю., Бортник В.А., Краснокутська Н.С. та ін., але потребується дослідження питань щодо стратегічного планування розвитку трудового потенціалу промислових металургійних підприємств.

IV. Результати.

Промислове підприємство з метою встановлення свого власного довгострокового конкурентного циклу розвитку, повинно зростати більш швидко, ніж підвищується потенціал її головних конкурентів. Вищевказане визначає необхідність удосконалення розвитку усього виробничого потенціалу і в першу чергу людського потенціалу і його основних компонентів, які формують трудовий потенціал як окремого працівника так і усього трудового колективу промислового підприємства.

У стратегічному значенні сукупний економічний потенціал підприємства є сукупністю складових потенціалу (соціальних, організаційно-управлінських, ринкових), де визначальним є інтелектуальний потенціал, який взаємодіє з виробничим ресурсом, корисність якого формується за рахунок спроможності продукту бізнесу задовольняти потреби споживачів і функціонуючий у системі економічного розвитку регіону для здійснення спрямування до стратегічно орієнтованого майбутнього [1].

Так, потенціал промислового підприємства, впливає не лише на кінцеві результати діяльності, але й на рівень економічного зростання та структурний розвиток усієї організації.

Вибір стратегії розвитку трудового потенціалу промислового підприємства залежить в основному від складу, структури і якості наявних економічних ресурсів, рівня конкурентоспроможності робіт і послуг, існуючого положення на ринку і стратегічних цілей – зайняти лідируючі позиції на ринку, мати конкурентні переваги порівняно з конкурентами, уникнути банкрутства і т. ін. Тому, в процесі стратегічного планування необхідно передбачити можливі зміни щодо використовуваних на підприємстві обмежених економічних ресурсів. Усі можливі потенційні позитивні зміни, які підприємство планує в майбутньому періоді мають як найповніший

бути враховані в усіх розрахунках.

З погляду економічної змістовності використовуємих на металургійних підприємствах основних виробничих ресурсів - землі, праці і капіталу доцільно визначити методи розрахунку їх потреби або потенціалу на плановий період по кожному чиннику.

У загальному вигляді потенціал усіх природних ресурсів або землі, що використовується підприємством можна визначити як її вартість або дохід від застосування за формулою:

$$\Pi_3 = S_{\phi} * C_e + S_d * C_e,$$

де Π_3 – потенціал природних ресурсів чи землі на плановий період, грн;

S_{ϕ} – загальна (фактична) площа землі, яка залучена підприємством, кв.м.;

C_e – фактична вартість одиниці площі або отримувемий дохід, грн;

S_d – додаткова площа землі на плановий період, кв.м.;

C_e – планова вартість одиниці площі чи дохід в плановому періоді, грн.

На промисловому підприємстві процес праці може бути визначений величиною витрат і результатів, трудомісткістю продукції, інтенсивністю праці, його продуктивністю, витратами на персоналу, заробітну плату працівників і т. ін. У загальному виді є процесом використання сумарного трудового потенціалу підприємства, величину якого можна розрахувати як сукупну продуктивність праці усього промислово-виробничого персоналу підприємства за формулою :

$$ТП = \Pi_{cp} * Ч_{пп} (1 + K_{п}),$$

де ТП – трудовий потенціал підприємства на плановий період, грн/рік;

Π_{cp} – середня продуктивність праці одного робітника в звітному періоді;

$Ч_{пп}$ – середньорічна чисельність всього виробничого персоналу в новому році, чол.;

Капітал (інвестиційні ресурси) визначають увесь запас накопичених матеріальних засобів - виробничого устаткування, технологічного оснащення і інструментів, обсяги сировини і матеріалів, які використовуються в процесі виготовлення продукції. Так, накопичений капітал підприємства можна представити сумою речового і людського капіталу:

$$K_{п} = ОК + ОбК + ЧК - ИР,$$

де $K_{п}$ – сумарний накопичений капітал підприємства, грн;

ОК – основний капітал підприємства, грн;

ОбК – оборотний капітал підприємства, грн;

ЧК – людський капітал, тобто нова вартість, грн;

ИР – інвестиційні ресурси в плановому період, грн;

Підприємницькі здібності людини проявляються в умінні відкрити свою справу або бізнес, організувати нові наукові, технічні, комерційні або інші інноваційні проекти, а також в раціональному використанні труда, землі, капіталу і інших економічних ресурсів, що сприяє отриманню того сукупного доходу за рахунок тієї творчої ініціативи, новаторського підходу, організаторської діяльності, управлінських дій. Здібності людини до підприємницької діяльності в реальному житті ще більше обмежені, чим усі інші економічні ресурси. Але підприємництво, як підтверджує досвід ринкових стосунків, завжди пов'язане з певним ризиком і як зазначає К.Р. Макконелла, в ринковій системі прибуток підприємств не гарантований. Так, винагородою за витрачені ресурси, час, зусилля і здібності можуть бути як прибутки або непередбачені збитки (втрати) і, можливо банкрутство. Підприємець ризикує не лише своїм часом, працею і діловою репутацією, але і вкладеними коштами (своїми власними і усіх інших акціонерів) [5,с.38]. Виходячи з цього можна визначити підприємницький капітал або дохід як суму вкладених коштів власником підприємства до статутного фонду (капітал), його річний дохід (заробіток), ціну ділової репутації, величину оцінки ризику і інших елементів витрат :

$$D_n = K_{\phi} + 3np + C_{\partial p} + P_{\phi},$$

де D_n – підприємницький плановий капітал на майбутній період, грн;

K_{ϕ} – вкладений капітал до уставного фонду, грн;

$3np$ – річна заробітна платня (доходи) підприємця, грн;

$C_{\partial p}$ – страхування ділової репутації підприємця, грн;

P_{ϕ} – величина ризику (погашення можливих збитків), грн;

Усі інші складові трудового та інших видів сукупного потенціалу підприємства можна визначити як відносні показники в майбутньому періоді.

Трудовий потенціал людини характеризується сукупністю його здібностей до економічної діяльності. Так, трудовий потенціал являє собою особистісні можливості, притаманні персоналу фірми, які в разі потреби можуть бути використані, задіяні, а також можуть збільшуватися відповідно до нових конкретних умов ринку [2,3]. Між трудовим потенціалом, результатами праці і рівнем життя людини існує пряма залежність: ріст одних чинників викликає відповідні зміни усіх інших. Проте трудовий потенціал людини має свої межі, визначувані його розумовими і фізичними здібностями, моральними і інтелектуальними якостями і іншими особистими характеристиками, а також наявністю схильності і можливості до професійного росту і розвитку. До основних компонентів трудового потенціалу більшість науковців [6,7] відносять здоров'я, професіоналізму, освіченості, активності, організованості, творчості, моральності, ресурсів робочого часу й ін. Маючи подібні індекси й знаючи величину базового трудового потенціалу у звітному році можна з необхідною точністю визначити планований трудовий потенціал для металургійного підприємства на майбутній період у будь-якій соціально-економічній системі:

$$ТП_{пл} = ТП_{б} \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \times K_5 \times K_n,$$

де $ТП_{пл}$ – планований трудовий потенціал на майбутній період;

$ТП_{б}$ – базовий трудовий потенціал у звітному році;

K – індекси зміни відповідних компонентів трудового потенціалу в планованому періоді.

Найважливіші індикатори, які запропоновані автором для оцінювання трудового потенціалу по основним об'єктам його використання: людина, підприємство подано в таблиці 1.

Величину базового трудового потенціалу у соціально-технічній системі можна, на наш погляд, знайти як похідну функцію, що виражає взаємодію таких важливих людських характеристик, як очікувана чисельність персоналу, плановані фонди робочого часу, середні дані про витрати й результати праці одного працівника, індекси відповідності або співвідношення вихідних і фактичних складових потенціалу людини, середні коефіцієнти росту кваліфікації працівників, зайнятості персоналу, інтенсивності праці й ін.

Таблиця 1. Система показників трудового потенціалу металургійних підприємств

Об'єкти оцінювання трудового потенціалу	
Людина	Підприємство
Здоров'я	Кількість працівників
Моральність	Відсоток робітників
Освіченість	Обсяг виробництва
Професіоналізм	Число робочих місць
Організованість	Інвестиції в капітал
Активність	Валова продукція
Творчість	Продуктивність праці
Мотивація	Прибуток підприємства
Ресурси робочого часу	Виробнича потужність
Зайнятість працівника	Фонди робочого часу
Інтенсивність праці	Рентабельність виробництва
Заробітна плата	Вартість (ціна) праці
Трудова дисципліна	Виробнича дисципліна

Примітка: Розроблено на підставі [6,7]

Проведення стратегічного планування й управління розвитком трудового потенціалу промислового підприємства буде сприяти постійному економічному зростанню за рахунок раціонального використання всіх видів ресурсів і, у першу чергу, професійних і інтелектуальних здатностей персоналу, у тому числі й управлінського персоналу.

Планування як основна функція управління персоналом підприємстві включає визначення кількості й структури працівників, розрахунок поточної й додаткової необхідності залучення персоналу, аналіз використання кадрів, оцінку балансу робочих годин і таке ін. При плануванні використання персоналу, як правило, використовуються прогресивні трудові нормативи, а також баланси робочого часу й фонди годин ефективної роботи.

Поточна потреба підприємства в основних робітниках визначається по нормах трудомісткості продукції. У загальному виді річну потребу робітників, наприклад, сталеварів можна розрахувати як відношення трудомісткості річної виробничої програми виконання цих робіт до ефективного фонду часу одного робітника за формулою:

$$P_p = \frac{T_z}{\Phi_z}$$

де P_p – потрібна чисельність робітників, чол.;

T_z – загальна (річна) трудомісткість робіт, годин;

Φ_z – річний ефективний фонд робочого часу, година/чол.

У процесі планування потреби виробничих робітників визначається їхній явочний і обліковий склад. До явочного складу входять ті робітники, які повинні бути на роботу щодня для забезпечення нормального ходу виробництва. В обліковий включаються всі робітники, які входять у групу промислово-виробничого персоналу підприємства, у тому числі й ті, що перебувають у відпустках, відсутні через хворобу й ін. Обліковий склад робітників протягом року змінюється внаслідок плінності кадрів і тому необхідно розрізняти середньоспосичне число робітників промислового підприємства, що представляє собою їх середньоарифметичну річну чисельність.

Кількісне співвідношення між явочними й обліковими робітниками або їх структуру можна представити як відношення ефективного фонду робочого часу до номінального значення, що відповідають приблизно рівню 225 і 250 робочих днів. Із цього співвідношення (225/250=0,9) випливає, що облікова численність робітників більше явочної приблизно на 10%.

При плануванні потреби інших категорій промислово-виробничого персоналу підприємства визначається тільки їх обліковий склад. Виділяти явочний склад не доцільно, тому що працівники даних категорій можуть виконувати функції відсутніх фахівців. Виконання ними більш широких функцій, а також відсутність відповідних нормативів часу на їхнє здійснення не дозволяють підприємствам з високим ступенем точності визначати потреби різних категорій фахівців або адміністративно-управлінського персоналу. При розрахунку їх чисельності дотепер використовуються укрупнені або спрощені методи. Причина або істина тут, очевидно, у тому, що в багатьох адміністративно-управлінських службах як закордонних, так і вітчизняних підприємств кількість службовців і обсяг роботи, як установив С.Н. Паркінсон, зовсім не зв'язані між собою, а число службовців завжди зростає і їх приріст не зміниться від того, що змінилася кількість справ [8, с.12].

Планування чисельності різних категорій персоналу на підприємствах здійснюється, як правило, за допомогою укрупнених методів або економіко-математичних залежностей. На основі розроблених моделей і формул можна вести розрахунок потреби управлінського персоналу по всіх функціях, здійснюваних на виробництві фахівцями різних категорій. Приведемо для прикладу кілька економіко-математичних моделей за допомогою яких можна проводити розрахунок потреби управлінського персоналу металургійного підприємства по всіх функціях, здійснюваних на виробництві фахівцями різних категорій й для розрахунку чисельності фахівців підприємств по наступних основних функціях, які пов'язані з управлінням персоналом [7].

Управління трудовими ресурсами:

$$Птр = 0,44 + 0,002Pнз + 0,0002ВФз;$$

Добір, розміщення й використання кадрів:

$$H_{yn} = 0,09 - 0,002P_{nv} + 0,00014B\Phi a;$$

Підготовка кадрів:

$$H_{yn} = 0,5 + 0,00009P_{чo} + 0,00007B\Phi a;$$

Організація праці й зарплати:

$$H_{yn} = 0,12 + 0,0051P_{чo} + 0,0009P_{в}.$$

У наведених формулах прийняті наступні позначення: H_{yn} – розрахункова чисельність управлінського персоналу по категоріях, чол., P_{nv} – середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу, чол., $P_{чo}$ – чисельність основних робітників, чіл., $P_{в}$ – чисельність робочих, які знаходяться у відрядженні, чол., $B\Phi a$ – вартість активної частини основних виробничих фондів, тис. грн.

У ході планування чисельності персоналу найважливіше значення має встановлення додаткової потреби в працівниках різних категорій. Вона складається із приросту необхідної чисельності у зв'язку з розширенням обсягів виробництва, а також з відшкодування вибуття або вибуття працівників підприємства під впливом природних і соціальних факторів. Додаткова потреба персоналу різних категорій - це різниця планованої (поточної) і фактичної чисельності:

$$P_{д} = P_{пл} - P_{ф},$$

де $P_{д}$ – додаткова потреба в персоналі, чол.;

$P_{пл}$ – планова потреба в персоналі, чол.;

$P_{ф}$ – фактична потреба в персоналі, чол.

Планування перспективної потреби в персоналі в умовах ринкової економіки це складне завдання, вирішення якого необхідне для реалізації стратегічних цілей підприємства, регіону. Ці завдання повинно вирішувати відповідно до стратегії промислового підприємства, а також тісно пов'язувати з економічними цілями регіону, такими як економічний ріст, повна зайнятість, економічна свобода, так і рішення інших важливих завдань, наприклад, таких як освоєння нової продукції, завоювання нового ринку і т. ін. При цьому слід враховувати мінливість зовнішнього й внутрішнього середовищ і їх можливий вплив на динаміку обсягів виробництва та чисельність персоналу.

Таким чином, стратегічне планування та оцінювання майбутніх потреб у персоналі дуже складне завдання в складних умовах, таких як спад виробництва, часткова чи повна неплатоспроможність підприємств, турбулентність ринкового середовища, зростання безробіття, складна політична та економічна ситуації. Слід також зауважити, що впровадження нових технологій, освоєння виробництва конкурентоспроможної продукції, скорочення ринкового попиту на вироблену продукцію сприяє зменшенню чисельності персоналу як загалом, так і по окремим категоріям. Тому визначення рівня трудового потенціалу, реальної потреби в робочій силі й прогноз її зміни повинен стати основою удосконалювання управління персоналом на металургійних підприємствах.

Стабілізація ситуації на вітчизняних промислових підприємствах буде сприяти як можливості більш вірного планування потреби в персоналі, так і підвищенню його ефективної зайнятості й конкурентоспроможності.

Література.

1. Головка Л.С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток: монографія / Л.С. Головка. – Запоріжжя: КПУ 2009.- 339 с.
2. Головка Л.С. Сутність і завдання управління кадровим потенціалом підприємств / Л.С. Головка, О.О. Лукашов, А.Є. Головка. // Держава та регіони : науково-виробничий журнал. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 5. – С. 33–38.
3. Арсеньев Ю.И. Управление персоналом: модели управления / Ю.И. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. – М. : ЮНИТИ – ДАМА, 2005. – С. 131–145.
4. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира /Пер. с англ.-М.:Прогресс, 1991.-456 с.
5. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. Т.2 / Пер.с англ.-М.:Республика, 1992.-400 с.
6. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход /Пер.с англ. – М.:ГУ ВШЭ, 2003.-672 с.
7. Генкін Б.М. Економіка і соціологія праці.-М.: Норма-Инфа-М, 2001.-432 с.
8. Паркинсон С.А. Законы Паркинсона / Пер. с англ..-М.: Прогресс, 1991.-448 с.

Стаття надійшла до редакції 04.11.2010 р



ТОВ "ДКС Центр"