

УДК: 005.96:005.336-027.21

*С. В. Дубінський,
к. е. н., доцент кафедри економіки підприємства та міжнародного бізнесу
Дніпропетровського університету ім. Альфреда Нобеля*

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*S. V. Dubinskii,
k.e.s., lecturer of economy of the enterprise and international business department of Dnipropetrovsk University named of Alfred Nobel*

PROBLEMS OF FORMING OF LABOUR POTENTIAL OF ENTERPRISE

У статті розглянуті теоретичні основи розвитку трудового потенціалу підприємства та його основні проблеми формування, які притаманні цим підприємствам.

In the articles considered theoretical bases of development of labour potential of enterprise and him basic problems of forming, what inherent these enterprises.

Ключові слова: *Трудовий потенціал підприємства, трудові ресурси, чисельність, персонал, зайнятість, безробіття, ринок праці, працездатне та непрацездатне населення, стимулювання праці.*

Keywords: *Labour potential of enterprise, labour resources, quantity, personnel, employment, unemployment, labour-market, capable of working and disabled population, stimulation of labour.*

Вступ

Перехід України до якісно нового етапу розвитку економіки – економіки зростання – зумовив і нові вимоги до господарської діяльності підприємств. Їх практичне здійснення пов'язане з необхідністю створення методологічних і організаційних передумов до формування системи ефективного управління розвитком трудового потенціалу підприємства, реалізація якої забезпечує конкурентоспроможність промислових підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Тобто, в даний час, однієї з гострих і значимих для майбутнього економіки України і стабільного розвитку її завдань є підвищення ефективності управління трудовим потенціалом. Звідси витікає, що динамічний розвиток економіки України неможливий без забезпечення ефективності процесу формування, розвитку і використання трудового потенціалу – головного чинника виробництва.

Вивченню проблем формування та оцінці трудового потенціалу підприємства присвячують свої праці багато вчених-економістів: Базаров Т. Ю. [1], Божко Е. А. [3], Василенко В. С. [2], Гавва В. Н. [3], Герасимчук В. Г. [4], Гринкевич С. С. [5], Краснокутська Н. С. [7], Лич В. М. [8], Світовий О. М. [9], Сьомченко В. В. [10], Тітяев В. В. [6], Федонін О. С. [11].

Трудовий потенціал підприємства являє складну, динамічну, відкриту систему, яка є складовою трудового потенціалу суспільства. Але трудовий потенціал підприємства не є простою сумою трудових потенціалів працівників - тому, що об'єднання працівників у колектив дає ефект колективної праці, або синергичний ефект. Він змінюється з розвитком освітнього і професійного рівня персоналу та його кількісного складу (плинність кадрів, їх скорочення або збільшення) [1, С. 65-71].

Отже, дослідження формування трудового потенціалу підприємства доцільно здійснювати з врахуванням впливів закономірностей саме інформаційного суспільства, що виступає важливою стадією розвитку суспільства [5, с. 158].

Постановка задачі

Метою даної статті є комплексне наукове дослідження процесу формування трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання, що виступає як розробка стратегічного напрямку розвитку країни в умовах постіндустріального суспільства.

Результати

Процес формування трудового потенціалу підприємства є одним з напрямків його економічної стратегії і передбачає створення й організацію системи ресурсів і компетенцій таким чином, щоб результат їхньої взаємодії був фактором успіху в досягненні стратегічних, тактичних і оперативних цілей діяльності підприємства. [7, с. 28].

Формування трудового потенціалу підприємства являє собою процес реалізації заходів щодо забезпечення ринкових можливостей підприємства шляхом зміни його характеристик і властивостей до необхідного рівня відповідно до поставлених цілей. Оцінка трудового потенціалу підприємства – це, власне, і є визначення рівня його конкурентоспроможності [3, с. 7; 4].

Формуванням трудовим потенціалом має важливе значення для всіх без винятку підприємств. Звичайно керівництвом трудовими ресурсами на великих підприємствах займаються спеціально підготовлені професіонали, працівники відділів кадрів. Але також важливо, щоб і всі інші керівники на підприємствах харчової промисловості розуміли методи управління трудовим потенціалом.

Великий вплив на процес формування соціально-економічного механізму як необхідної передумови ефективного використання трудового потенціалу підприємств харчової промисловості мають соціально-демографічні зміни формування чисельності працівників на підприємствах харчової промисловості і його статевовікової структури, освітньо-професійного складу працівників підприємства (склад, режими відтворення чисельності працівників, створення умов повного залучення до праці всіх верств працівників підприємства шляхом роботи з неповним робочим днем, покращення медичного обслуговування жінок та їх дітей, матеріальне стимулювання, заборона праці жінок в ряді професій) [10].

Система управління формуванням трудового потенціалу підприємств включає наступні компоненти:

- планування кількості й якісного складу ресурсів;
- добір кадрів;
- набір персоналу;
- визначення заробітної плати й різних пільг;
- профорієнтація й адаптація;
- навчання трудовим навичкам;
- оцінка трудової діяльності;

- підвищення на посаді, переведення або звільнення;
- підготовка керівних кадрів [6, с. 55].

Процес формування трудового потенціалу підприємства є складною економічною системою з притаманними тільки їй певними властивостями (рис. 1) [11, С. 27-28].

Ці властивості економічних систем уможливають формування загальних постулатів, таких як: потенціал підприємства не можна сформувати на базі механічного додавання елементів, оскільки він є динамічним угрупованням; під час формування потенціалу підприємства діє закон синергії його елементів; складові потенціалу підприємства мають бути адекватними характеристикам продукції і послуг, що виробляються на підприємстві тощо [11, С. 27-28].

Велике значення для формування трудового потенціалу є стимулювання працівників, під яким варто розуміти створення таких умов оплати праці на підприємстві, що дають змогу отримувати максимально високі виробничі результати при мінімальних трудових витратах [9, с. 242].

Характеризуючи підходи щодо обґрунтування доцільності формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості, потрібно враховувати низку особливостей:



Рис. 1. Властивості економічної системи [11, С. 27-28]

- по-перше, потрібно виходити з того, що ефективне формування трудового потенціалу має визначатися на двох рівнях – локальному (на підприємствах як ступінь вдоволення соціально-економічних потреб своїх працівників) і регіональному та загальнодержавному (як ступінь соціального захисту людей і однакове забезпечення соціальних потреб різних верств населення з боку місцевих органів та держави у цілому);

- по-друге, дуже важливим є визначення абсолютних масштабів і відносного рівня задоволення різноманітних соціально-економічних потреб працівників підприємств за рахунок власних ресурсів, таких, як:

- збільшення розміру оплати праці понад установлений державою мінімальний рівень заробітної плати;
- оплати частини вартості чи надання безплатних пугівок до лікувально-оздоровчих закладів;
- дотації;
- надання безповоротної позики на придбання кооперативного житла та спорудження дачних будинків;
- будівництво й утримання власного житлового фонду, баз відпочинку, будинків культури, поліклінік, дитячих дошкільних закладів, спортивних споруд для працівників підприємств;

- забезпечення нормальних (нешкідливих для здоров'я) умов праці та належної охорони довкілля;

- навчання та підготовка кадрів за рахунок підприємств;

- по-третє, оцінюючи ефективність формування трудового потенціалу підприємств, потрібно врахувати також низку важливих соціально-економічних заходів, постійно здійснюваних за рахунок місцевих і загальнодержавного бюджетів;

- четверте, конкретне визначення рівня ефективності формування трудового потенціалу підприємств має охоплювати кількісне вимірювання та оцінку ефекту й витрат по всій сукупності заходів, зміст і характер яких дозволяє це зробити, а також якісну характеристику та виявлення впливу на ефективність тих груп заходів, за якими кількісне вимірювання ефекту є неможливим [2].

Висновки

Таким чином, у зв'язку з тим, що формування трудового потенціалу підприємств є складним динамічним процесом, орієнтованим на максимальну взаємодію з зовнішнім середовищем і забезпечення високої якості реалізації, важливо визначити, які саме фактори обумовлюють розвиток його елементів і впливають на їхню збалансованість і ефективність використання.

Формування трудового потенціалу підприємств здійснюється під впливом не тільки зрушень у факторах виробництва, але й змін у системі виробничих відносин.

Трудовий потенціал підприємства має формуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна

продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства.

Завдяки добре сформованому трудовому потенціалу підприємств можна очікувати збільшення ефективності використання трудового потенціалу підприємств, покращення природної бази формування робочої сили, швидше втілення і розповсюдження новітніх методів ефективного управління підприємством, вдосконалення системи стимулювання праці робітників підприємства, регулювання соціально-трудова відношень, з метою скорочення рівня безробіття.

Список використаних джерел:

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : [навч. посіб.] 8-е изд., стереотип. / Т. Ю. Базаров - М. : Академия, 2010. - 224 с.
2. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : [навч. посіб.] / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб - К. : КНЕУ, 2005. - 403 с.
3. Гавва В. Н. Потенціал підприємства : формування та оцінювання : [навч. посіб.] / В. Н. Гавва, Е. А. Божко – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с.
4. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: [навч. посіб.] / В. Г. Герасимчук – К. : КНЕУ, 2000. – 360 с.
5. Гринкевич С. С. Особливості формування трудового потенціалу в умовах інформаційного суспільства. / С. С. Гринкевич // Всеукраїнський науково-виробничий журнал : Сталий розвиток економіки. - 2011. - № 1 (4). – С. 158-162.
6. Конспект лекцій з дисципліни «Управління потенціалом підприємств» / [уклад. В. В. Тітяєв] – Х. : ХНАМГ, 2011. – 105 с.
7. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посіб.] / Н. С. Краснокутська - К. : Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.
8. Лич В. М. Фактори та умови, що впливають на формування та динаміку трудового потенціалу промисловості / В. М. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 9 (64). – С. 125–132.
9. Світовий О. М. Вдосконалення економічного механізму господарювання в сільськогосподарських підприємствах. / О. М. Світовий // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія Економіка. – 2011. - № 33 (Частина 2). – С. 240-245.
10. Сьомченко В. В. Особливості трудових ресурсів та формування ринку робочої сили на підприємствах харчової промисловості. [Електронний ресурс] / В. В. Сьомченко // – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/7_NMIV_2010/Economics/
11. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч. посіб.] / Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. – К. : КНЕУ, 2006. – 316 с.

Стаття надійшла до редакції 15.07.2013 р.



ТОВ "ДКС Центр"