

Круш П.В.

канд. економ. наук, професор

Сімчера О.І.

Національний технічний університет України «КПІ»

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА

EMPLOYMENT POTENTIAL OF COMPANY: NATURE AND STRUCTURE

У статті досліджено існуючі наукові підходи до сутності поняття «трудовий потенціал підприємства». На основі багатоаспектного узагальнення існуючих наукових поглядів, було запропоноване авторське визначення поняття «трудовий потенціал». Розглянуто місце трудового потенціалу підприємства в системі наукових знань. Узагальнено існуючі наукові підходи до формування складових трудового потенціалу підприємства в залежності від рівня виробничих відносин. Обґрунтована доцільність уніфікації структури трудового потенціалу підприємства відповідно до актуальної динамічності умов ринкового середовища. Запропонована авторська структура трудового потенціалу підприємства та розкрито сутність кожного її структурного елемента, що вирішальним чином впливає на функціонування підприємства та загалом на економічне зростання. Підкреслено необхідність зростання взаємоузгодженості між структурними елементами трудового потенціалу підприємства з метою підвищення ефективності управління ним.

Ключові слова: трудовий потенціал підприємства, структура трудового потенціалу підприємства, компоненти трудового потенціалу

В статье исследованы существующие научные подходы к сущности понятия «трудовой потенциал предприятия». На основе многоаспектного обобщения существующих научных взглядов, было предложено авторское определение понятия «трудовой потенциал». Рассмотрено место трудового потенциала предприятия в системе научных знаний. Обобщены существующие научные подходы к формированию составляющих трудового потенциала предприятия в зависимости от уровня производственных отношений. Обоснована целесообразность унификации структуры трудового потенциала предприятия в соответствии с актуальной динамичностью условий рыночной среды. Предложена авторская структура трудового потенциала предприятия и раскрыта сущность каждого ее структурного элемента, что решающим образом влияет на функционирование предприятия и в целом на экономический рост. Подчеркнута необходимость роста взаимосогласованности между структурными элементами трудового потенциала предприятия с целью повышения эффективности управления им.

Ключевые слова: трудовой потенциал предприятия, структура трудового потенциала предприятия, компоненты трудового потенциала

The article examines the existing scientific approaches to the essence of the concept of «labor potential of the enterprise». On the basis of a multidimensional generalization of the existing scientific views, it was proposed definition of the concept of «labor potential». Considered a place of labor potential of the enterprise in the system of scientific knowledge. Generalizes the available scientific approaches to the formation of the components of the labor potential of the company depending on the level of industrial relations. The expediency of unification of the structure of the labor potential of the company in accordance with the current dynamic conditions of market environment. The author suggests the structure of the labor potential of the enterprise and the essence of each structural element that have

a decisive effect on the functioning of enterprises and overall economic growth. Stressed the need to increase the consistency between the structural elements of the employment potential of the enterprise with the purpose of increase of efficiency of management of them.

Keywords: labour potential of the enterprise, the structure of the labor potential of the enterprise, labour potential components

Вступ. Сучасний етап економічного розвитку характеризується низкою негативних тенденцій, які мають згубний вплив на розвиток та відтворення людських ресурсів. Їх проявом є погіршення соціально-демографічних характеристик трудового потенціалу, що призводить до активізації процесів трудової міграції, зниження освітнього, професійно-кваліфікаційного та мотиваційного потенціалів. Отже, на даному етапі економічного розвитку гостро постає питання підвищення ефективності використання та відтворення трудового потенціалу, що потребує глибоких змін у формах та методах управління. Питанням формування трудового потенціалу підприємств присвячені праці С.Г. Радько, А.В. Линенко, К.М. Шило, Н.І. Верхоглядової, М.І. Русієнко, Н.І. Єсінова, Н.Н. Ровенської, Л.Т. Шевчук, О.О. Хандій, Л.О. Нікіфорова, Р.М. Набока, проте питання чіткої структуризації складових трудового потенціалу підприємства ще не набули необхідного рівня дослідженості в економічній літературі і потребують подальшого вивчення.

Постановка завдання. Метою статті є узагальнення існуючих наукових поглядів на структуру трудового потенціалу підприємства та упорядкування його складових компонент.

Методологія. Методологічну базу статті становлять праці вітчизняних та зарубіжних науковців щодо дослідження трудового потенціалу підприємства. У роботі використовувалися загальнонаукові та спеціальні методи, зокрема: діалектичний, абстракції, аналізу та синтезу, метод аналогій.

Результати дослідження. На сьогодні ефективність розвитку підприємства визначається злагодженістю дій та професіоналізмом рішень його працівників. З іншого боку, в умовах зростання інформаційності економіки зростають вимоги працівників щодо забезпечення адекватності рівня їх професіоналізму умовам реалізації трудових здібностей. В таких умовах набувають все більшої ваги питання управління трудовим потенціалом підприємств як в частині найповнішої його реалізації, так і у формуванні майбутньої здатності до генерування доданої вартості.

Проблеми забезпечення ефективності управління трудовим потенціалом виникають з причини нечіткості розуміння як сутності складових трудового потенціалу, так і методів управління ними. В науковій літературі більшість поглядів науковців базується на окремих складових трудового потенціалу, що породило неоднозначність підходу щодо визначення структури трудового потенціалу. Тому, залишається не уточненим та потребує подальшого дослідження питання визначення структури трудового потенціалу та взаємозв'язків між його структурними елементами.

Дослідження літературних джерел [2,3,6,7] дало змогу виокремити найбільш поширені підходи щодо визначення поняття трудового потенціалу та його складових. За результатами попередніх досліджень [7], поєднуючи та узагальнюючи існуючі наукові підходи до визначення поняття «трудова потенція», такі як: соціально-біологічний, функціональний, структурний, ресурсний, було з'ясовано, що найбільш повно сутність даного поняття відображає комплексний підхід, у відповідності до якого «трудова потенція» можна описати як еволюційну, інтегральну особливу характеристику здібностей та можливостей працівників як наявних так і перспективних, які визначають у комплексі ресурсів праці та сукупності їхніх характеристик, що можуть бути реалізовані у процесі праці в умовах інноваційного розвитку переходу суспільства до економіки, що базується на ґрунтовних знаннях задля ефективності реалізації поставлених цілей.

Аналіз останніх публікацій [2,3,4,6,7,9] показав, що більшість науковців трудова потенція підприємства розглядають як сукупність кадрової, професійної, кваліфікаційної і організаційної складових [1,4], як інтегральну соціально-економічну категорію [5,10], що вміщує кадровий, демографічний, мотиваційний та організаційний потенціали [7].

Так, Радько С.Г. [5] зазначає, що структура трудового потенціалу підприємства є співвідношенням компонент, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні та інші характеристики груп працівників. Він виділяє наступні групи компонент трудового потенціалу підприємства:

- професійно-кваліфікаційна (кваліфікація, трудова дисципліна, освіта, трудовий досвід, трудова мотивація тощо);
- психофізіологічна (здоров'я, працездатність, стать, вік, комунікабельність, конфліктність, психологічні та фізіологічні особливості тощо);
- особистісна (аналітичний склад розуму, потреби, здатності до лідерства, інтелектуальний рівень, відповідальність, нестереотипне мислення тощо);
- підприємницькі здібності (сформована трьома попередніми компонентами).

Детальну компонентну структуру трудового потенціалу наводить Л.Т. Шевчук [9]. Так, до основних компонентів трудового потенціалу віднесено біологічну, демографічну, економічну, інтелектуальну, сакральну, історичну, культурну, освітню, соціальну, мотиваційну. З усіх компонентів біологічна, демографічна та інтелектуальна є визначальними. Їх кількісні та якісні характеристики детермінуються кількісними та якісними показниками здоров'я. Стан здоров'я становить ядро усіх компонентів трудового потенціалу. Від кількості та якості фізичного і психічного здоров'я безпосередньо залежить здатність до праці.

Ровенська Н.Н. [6] при дослідженні структури трудового потенціалу підприємства виділяє внутрішню та зовнішню компоненти. До внутрішніх компонентів відносить: статеві групи, стан і досвід роботи, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральність і уміння працювати в колективі, система оплати та мотивація праці. До зовнішніх: попит і пропозиція на ринку, попит на спеціальності, політико-економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної плати, демографічний потенціал держави тощо.

Верхоглядова Н.І. та Русінко М.І. [1] компонентну структуру трудового потенціалу підприємства пропонують визначати наступними складовими:

- освіта, отримана працівником. На сьогодні виділяють два види підготовки працівника – загальна і специфічна. Загальна підготовка формується на основі рівня здобутої освіти, специфічна – шляхом додаткової підготовки;

- кваліфікація, яку мають працівники. Якщо освіта характеризує потенційні можливості працівників, то кваліфікація дозволяє оцінити придатність працівника до роботи певної складності. Перша і друга складові утворюють професійно-кваліфікаційну структуру персоналу підприємства;

- управлінський потенціал.

- особовий потенціал. У даний блок входять ті можливості, які є у працівника як у особи: інноваційний потенціал (здатність працівника приймати нестандартні рішення), адаптаційний потенціал (здатність швидко оволодіти новими професійними знаннями) тощо;

- організаційний потенціал. Визначається можливостями організаційної структури підприємства та способом організації праці робочого місця забезпечити реалізацію поставлених завдань.

Трудовий потенціал є сукупністю можливостей працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках певної організаційної структури з урахуванням матеріально-технічних, технологічних, інформаційних та інших ресурсів, є складним структурним соціально-економічним утворенням, що містить ряд компонентів [7].

Зважаючи на необхідність дотримання принципу інноваційності, в діяльності більшості підприємств України, Гриньова В.М., Писаревська Г.І. [2] виділяють наступні складові трудового потенціалу, а саме: кадрову, структурну, професійну, фізіологічну, культурно-моральну, кваліфікаційну, інтелектуальну, соціально-психологічну, організаційну.

Отже, дослідження існуючих наукових підходів дозволило зробити висновок про те, що на сьогодні в літературі представлена різна компонентна структура трудового потенціалу підприємства, що створює практичні труднощі у виробленні політики управління ним. З метою уніфікації наукових підходів до трактування структури трудового потенціалу було проведення їх узагальнення та доповнення додатковими компонентами, що сформувало комплексне бачення структури трудового потенціалу. До складових трудового потенціалу віднесено інтелектуальну, демографічну, економічну, соціально-біологічну, професійну, історико-культурну, мотиваційну, організаційну компоненти. На рисунку наведена компонентна структура трудового потенціалу.

Інтелектуальна складова трудового потенціалу є однією з основних, так як за допомогою неї відбувається інноваційний розвиток підприємства. Інтелектуальна складова трудового потенціалу визначається як сукупність професійних знань, вмінь та навичок, набутих в процесі виконання завдань, розвинутих здібностей, об'єктів інтелектуальної власності, які мають місце в процесі праці та стають джерелом додаткових надходжень таких як: інтелектуальна рента, роялті, паушальні платежі, забезпечуючи при цьому конкурентні перспективи як персоналу, так і підприємству.

Демографічна складова пов'язана з історико-культурною складовою. Демографічна складова є невід'ємним важливим елементом у розвитку та оновленні трудового потенціалу. Вона тісно пов'язана з соціально-поселенською, етнічною, історичною, класовою, національною підскладовими, які мають вплив на функціонування підприємства.

Економічна складова визначає ефективність трудового потенціалу підприємства, яка має базуватися на основі економічного визначення здібностей працівників, колективу та приносити певний прибуток. Економічна складова прямо пов'язана з мотиваційною складовою. Тому зараз в науці дедалі частіше розглядають саме економічну мотивацію, яка є дуже важливим чинником мотиваційного механізму.

Досвід більшості зарубіжних компаній показав, що найвищу ефективність має комбінування грошової та не грошової форм мотивації. В залежності від соціально-біологічних характеристик працівників та рівня оплати праці на підприємстві, співвідношення між грошовою та не грошовою формою мотивації повинно бути різним. Практика виробничо-господарської діяльності неодноразово доводила високу ефективність моральної винагороди, зокрема через задоволення потреб у самоповазі, особистих досягненнях, компетентності, повазі з боку оточуючих, самовираженні, самореалізації.

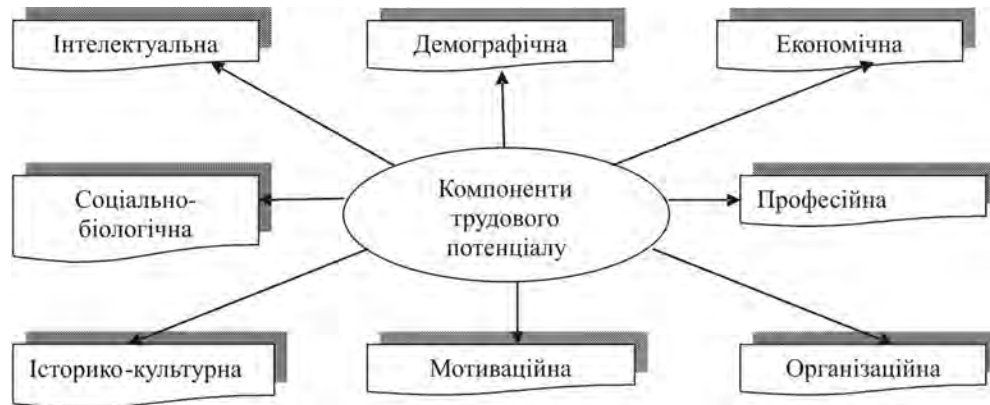


Рисунок. Компонентна структура трудового потенціалу підприємства (запропоновано автором)

Професійна складова трудового потенціалу змінюється з розвитком професійного рівня персоналу та залежить від його кількісного та якісного складу. Професіоналізм відіграє вирішальну роль у розвитку трудового потенціалу. Досвід розвинутих країн показує, що постійне інвестування у професійну освіту для підвищення кваліфікації різними тренінгами, семінарами, практикумами дає позитивний результат для компанії. І прослідковується тенденція, що збільшення витрат призводить до підвищення ефекту. В Україні ж навпаки підприємства дедалі частіше скорочують виділення коштів у професійну освіту, негативно впливає як на конкурентоспроможність продукції, так і працівників.

Організаційна складова трудового потенціалу визначається сукупністю різних просторових та часових об'єктивних і суб'єктивних факторів, які спрямовані на реалізацію цілей та завдань. До її складу входять джерела, можливості та засоби, які використовуються для вирішення певних завдань чи для досягнення конкретної мети.

На наш погляд, соціально-біологічна складова являється однією з найважливіших складових трудового потенціалу. На прикладі багатьох успішних закордонних компаній можна переконатися, що саме від прояву соціально-біологічних характеристик, таких як ментальність та темперамент залежить злагодженість та взаємоузгодженість процесів у колективі. Тому, вже декілька років поспіль в Україні міжнародні компанії при підборі персоналу значну увагу приділяють саме різноманітним соціально-психологічним тестам.

Кожна з виділених компонент містить у собі ряд характеристик і елементів та має особливе значення в процесі управління трудовим потенціалом.

Висновки. Наукова новизна статті полягає в подальшому розвитку теоретичних підходів до сутності складових трудового потенціалу підприємства та упорядкуванні його структурних елементів. На основі узагального аналізу трактування науковцями структурних елементів трудового потенціалу, запропоновано авторське бачення компонентної структури трудового потенціалу. Теоретичне значення удосконалення структури трудового потенціалу полягає в продовженні розвитку наукових знань щодо сутності поняття «трудова потенція» та його складових компонент. Практичне значення полягає у можливості використання запропонованої структури трудового потенціалу в системі формування управлінських рішень щодо вибору напрямів підвищення ефективності його реалізації.

Література:

1. Верхоглядова Н.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Н.І. Верхоглядова, М.І. Русієнко // Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2011_4/37.pdf
2. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.

3. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – №4. – С. 111–116.
4. Михайленко О.В. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу [Електронний ресурс] / О.В. Михайленко // Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/pspe/2010_1/Mihaylenko_110.htm
5. Радько С. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления / С. Радько // Управление риском. – 2003. – №2. – С. 30–41.
6. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура [Електронний ресурс] / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2011. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traev/2011_3/110.Pdf
7. Сімчера О.І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства / О.І. Сімчера // Економічний простір. – № 75. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2013. – 308 с.
8. Трункін Л.В. Сучасні імперативи формування і розвитку трудового потенціалу персоналу підприємства: автореф. дис.канд. екон. наук: 08.00.05 – економіка та управління національним господарством / Л.В. Трункін – Омск: Росія, 2011. – 20 с.
9. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / Л.Т. Шевчук, НАН України. Ін-т регіон. досліджень. – Л., 2005. – 46 с.
10. Шило К.М. Структура трудового потенціалу України [Електронний ресурс] / К.М. Шило // Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – 2011. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vbumb/2011_4/28.pdf.

УДК 330.115:658

Погребняк А.Ю.

Національний технічний університет України «КПІ»

НАПРЯМИ ОБГРУНТУВАННЯ СТРАТЕГІЇ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

НАПРАВЛЕНИЯ ОБОСНОВАНИЕ СТРАТЕГИИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

RATIONALE FOR STRATEGIC DIRECTIONS CRISIS MANAGEMENT IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

У статті досліджено сучасний стан збиткових вітчизняних промислових підприємств у динаміці, узагальнено підходи до визначення кризи на підприємстві, етапи кризових процесів на підприємстві.

Автором визначено, що інтенсивність впливу зазначених факторів є визначальною для розуміння сутності кризи, її різновиду у процесі функціонування та розвитку підприємства.

Дослідження показує, що етапи розгортання кризових явищ тісно пов'язані з напрямками реалізації антикризових дій. Реалізацією механізмів антикризового управління та відповідних їм стратегій, тісно пов'язаних з етапом розгортання кризи та завданнями, які мають бути вирішені у процесі їх застосування. Підприємство має не просто точково шукати вихід з кризи, а на основі використання