

Дем'яненко Т.І.,
к.е.н., доцент кафедри економіки
та організації діяльності суб'єктів господарювання
Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків

ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Demyanenko T.I.,
cand.sc.(econ.), assistant professor of the department of economics
and organization of activities economic entities
Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy, Kharkiv

FORMATION AND MANAGEMENT BY LABOR POTENTIAL AT THE DOMESTIC ENTERPRISES

Постановка проблеми. Орієнтація економіки на ринкові відносини докорінно змінює підходи до вирішення багатьох економічних проблем і насамперед тих, які пов'язані з людиною. Тому зрозуміло та увага, що приділяється концепції управління, в центрі якої знаходиться людина, що розглядається як найвища цінність. Відповідно до неї всі системи управління націлені на більш повне використання здібностей працівника в процесі виробництва, що є основою ефективної діяльності підприємства.

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 питань формування, оцінювання трудового потенціалу в працях таких вчених, як Армстронга М., Артуса А., Богині Д., Буркінського Б., Воронкової А., Гавви В., Данилишина Б., Долішнього М., Дороніної М, Панкратова А., Ткаченко А., Ястремської О. та багатьох інших.

Аналіз результатів їх дослідження засвідчує недостатнє вивчення проблеми і доцільність продовження здійснення наукових розробок, зокрема щодо питань формування та управління трудовим потенціалом на вітчизняних підприємствах.

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

Виклад основного матеріалу дослідження. Найважливішим завданням 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 й авторитетнішими у світовій діловій спільноті.

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 [5].

Поняття «трудова потенціал» є одним з основних складових економічного потенціалу. Це поняття з'явилося в соціально-економічній літературі у 80-х роках ХХ ст. у зв'язку з переходом від кількісних факторів росту до якісних, суттєвим підвищенням рівня освіти робітників. Категорія «трудова потенціал» розглядає робітника не просто як учасника виробництва, а як невід'ємну рушійну силу на всіх стадіях виробничого процесу, як носія суспільних потреб. Останнім часом все частіше трудова потенціал розглядається як елемент людського фактору виробництва, тобто як соціально-економічне явище [1].

Різні аспекти трудового потенціалу розкриваються такими категоріями, як людський капітал, персонал, кадри і робоча сила. Ці поняття відповідно до часу їх виникнення відображають поступове усвідомлення зростання ролі людини у суспільстві та економічному житті.

Формування потенціалу підприємства — це процес ідентифікації та створення спектру підприємницьких можливостей, його структуризації та побудови певних організаційних форм задля стабільного розвитку та ефективного відтворення. Розглянемо більш детально, що представляє собою процес формування потенціалу підприємства, оскільки цьому не надавалося належної уваги.

Кризовий стан національної економіки та окремих підприємств, що супроводжується не до використання виробничих потужностей, накопиченням понаднормативних запасів матеріалів і готової продукції, скороченням чисельності працівників, зниженням їх кваліфікаційного рівня та продуктивності праці й іншими негативними явищами, закономірно призводить до втрати потенціалу. Перегляд робіт вітчизняних і зарубіжних науковців із проблем формування потенціалу підприємств дає змогу констатувати гостру нестачу досліджень системного характеру. Більшість дослідників, як правило, концентрують увагу на одному аспекті складного поліморфного явища: виробничому, маркетинговому, трудовому потенціалі. У найбільш загальному вигляді, елементами потенціалу можна вважати всі економічні ресурси, які залучені чи реально можуть бути залучені до господарського обороту, у єдності з можливостями їх цільового використання. Досить часто в зарубіжній літературі зустрічаються спроби авторів виокремити з єдиної системи один найважливіший елемент. За основу такого вибору найчастіше використовують систему цільових орієнтирів, побудовану по ієрархічному принципу. Іншими словами, така точка зору реалізує цільовий підхід до оцінки ефективності функціонування підприємств. У виробництвах, наближених до капітало домінуючих, підвищення продуктивності праці призведе до зниження питомої трудомісткості продукції, але майже не вплине на виробничий потенціал (не зростуть виробничі потужності та не покращиться ефективність їх використання, не зросте фондівіддача). Хоча, покращання використання основних засобів на таких підприємствах призведе до збільшення обсягів виробництва та зниження на цій основі питомих витрат живої праці. У виробництвах ситуація протилежна — підвищення ефективності використання основного капіталу підприємства не змінить його потенціал, який залежить від витрат живої праці.

Структура трудового потенціалу організації представляє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал організації містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожен зі складових трудового потенціалу організації (табл. 1) [6].

Таблиця 1

Складові трудового потенціалу

СКЛАДОВІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	
Кадрова складова	Містить: а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальні здібності (освітній потенціал).
Професійна структура	Детермінується змінами в характері та змісті праці під впливом НТП, що обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення і підвищення функціонального змісту трудових операцій. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць.
Кваліфікаційна структура	Визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умінь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій.
Організаційна складова	Визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо, і з цих позицій безпосередньо зв'язана з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі «трудова потенціал організації – трудовий потенціал працівника – робоче місце» закладена у використовуваних на практиці принципах прийняття управлінських рішень.

Джерело: [6]

Глибока структуризація трудового потенціалу дає змогу розглядати його як параметр, що обумовлюється безупинними змінами в складі самих працівників і технологічному засобі виробництва, показати співвідношення джерел екстенсивного й інтенсивного зростання трудового потенціалу. Усе це дає основу розроблення моделі трудового потенціалу у формі результатуючої взаємодії більшого числа факторів, приведених до загальної основи.

Потенціал підприємства - це складна, динамічна, поліструктурна система. Ця агломерація має свої закономірності розвитку, від вміння використання яких у вирішальному ступені залежить ефективність економіки, темпи та якості її росту. Звідси потенціал підприємства характеризується чотирма основними рисами:

1. Потенціал підприємства визначається його реальними можливостями в тій чи іншій сфері соціально-економічної діяльності. При цьому не тільки реалізованими, але й нереалізованими через будь-які причини.

2. Можливості будь-якого підприємства в більшості залежать від наявності ресурсів і резервів (економічних, соціальних), не залучених у виробництво. Тому потенціал підприємства характеризується також і певним обсягом ресурсів, як залучених в виробництво, так і ні, але

підготовлених для використання.

3. Полягає в тому, що потенціал підприємства визначається не тільки і не стільки наявними можливостями, але й ще навичками різних категорій персоналу до його використання з метою виробництва товарів, здійснення послуг (робіт), отримання максимального доходу (прибутку) і забезпечення ефективного функціонування та сталого розвитку виробничо-комерційної системи.

4. Рівень і результати реалізації потенціалу підприємства (обсяги виробленої продукції або отриманого доходу (прибутку)) визначаються також формою підприємництва й адекватної до неї організаційної структури підприємства [4].

При його формуванні слід враховувати, що він представляє собою складну економічну систему, яка має певні властивості, викладених на рис. 1.

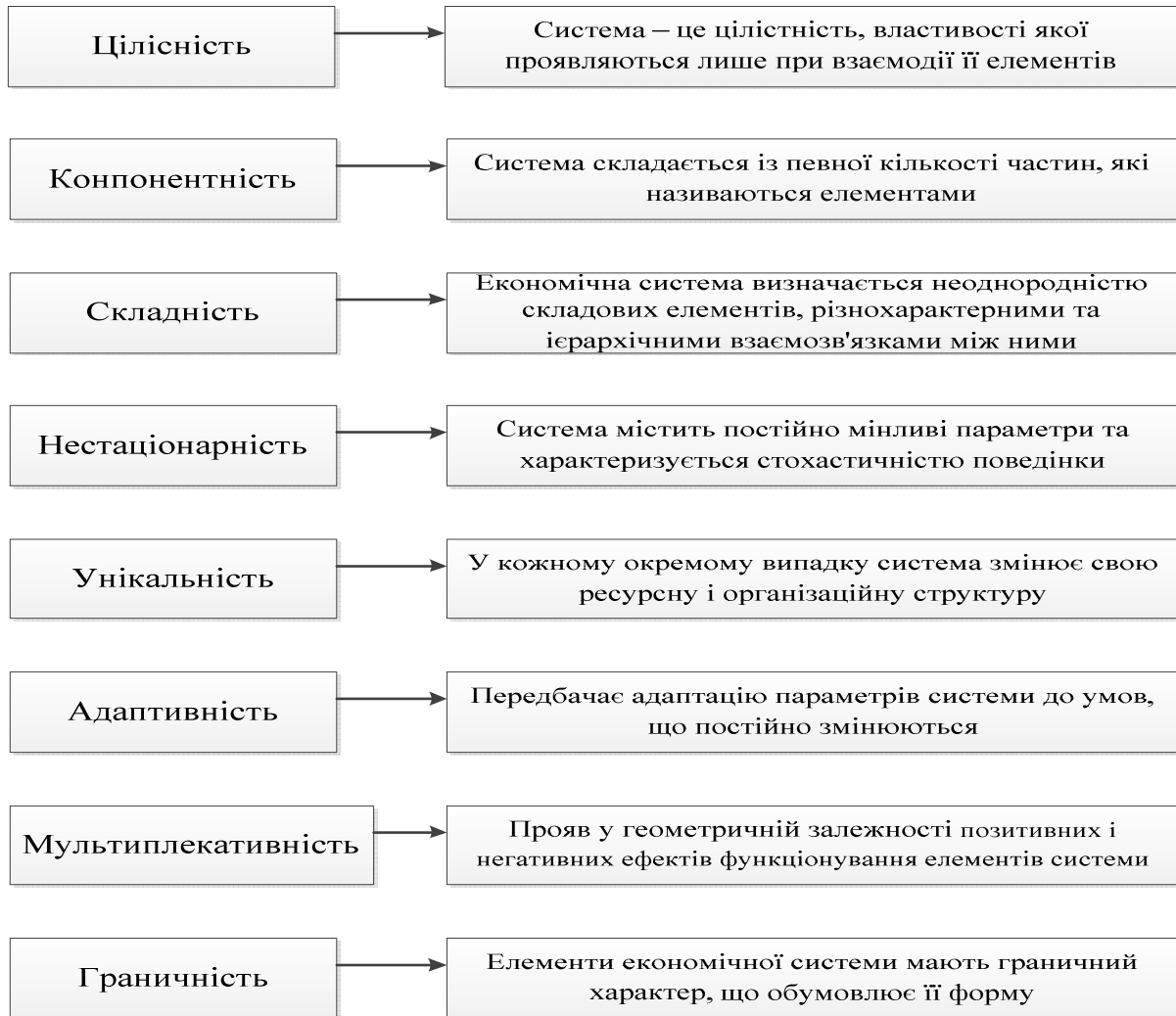


Рис. 1. Властивості економічної системи

Джерело: [8]

Властивості економічних систем дозволяють виокремити загальні постулати, які слід враховувати при формуванні потенціалу підприємства:

- потенціал підприємства – це складна система пересічних характеристик його елементів, причому останні можуть в тій, чи іншій мірі підмінити один одного, тобто вони альтернативні;
- потенціал підприємства не можливо сформувати на базі механічного додавання складових елементів, оскільки це-динамічне угруповання;
- при формуванні потенціалу підприємства діє закон синергії його елементів;
- потенціал підприємства у більш вищих формах свого прояву може самостійно трансформуватися з появою нових складових елементів;
- елементи потенціалу підприємства повинні функціонувати одночасно і у сукупності, так як закономірності розвитку можливостей підприємства не можуть бути розкриті окремо, а тільки в поєднанні їх, що потребує досягнення збалансованого оптимального співвідношення між елементами;
- всі елементи потенціалу об'єктивно пов'язані з функціонуванням і розвитком підприємства,

тобто з одного боку - підлягають фізичному та моральному старінню, а з іншого - вони чутливі до досягнень науково-технічного прогресу;

– складові елементи потенціалу підприємства повинні бути адекватними характеристикам продукції і послуг, що виробляються на підприємстві.

Визначення потенціалу підприємства дозволяє отримати сумарний потенціал галузі та економіки в цілому, створює основу для розробки, вибору та обґрунтування довгострокових цілей їх розвитку. Для ефективного функціонування та забезпечення конкурентоспроможності підприємств та інших суб'єктів господарювання необхідно якісно розвивати матеріально-технічні, структурно-функціональні, соціально-трудові та інші елементи потенціалу [2].

Відзначимо, що за таких умов зростання продуктивності праці дозволить підвищити ефективність використання основного капіталу. Крім того, в цих двох типах виробництв потреба в сировині та матеріалах змінюється пропорційно до зміни обсягів виробництва. Внаслідок цього при підвищенні продуктивності праці зростає відношення витрат матеріалів до витрат праці, а підвищення ефективності основного капіталу призводить до збільшення відношення витрат матеріалів до ефективних витрат основного капіталу. У зазначених процесах зниження питомих витрат матеріалів призведе до зменшення сукупних витрат, а не до підвищення ефективності використання інших чинників або виробничих операцій у цілому.

Сучасна практика господарювання досить багатогранна, що не дозволяє однозначно встановити ключові фактори довгострокового успіху підприємств. Наприклад, у видобувних галузях, де в основному існують капіталодомінуючі процеси, зміна вмісту корисних мінералів в породі може стати головним джерелом істотних змін продуктивності праці й ефективності використання основного капіталу [7].

Визначено, що при формуванні потенціалу сучасних підприємств слід враховувати фактор розташування, який відіграє вирішальну роль у деяких сферах бізнесу (наприклад, туристичному, підприємствах ринкової інфраструктури). Як правило, за таких умов організація орієнтована на надання стандартних послуг за допомогою традиційних технічних засобів з використанням звичайних матеріалів широкому колу споживачів. При цьому вибір такої організації споживачем здійснюється з міркувань про територіальну віддаленість, рівень якості стандартних послуг та інших (можливо, неформальних) чинників.

Перехід до нового механізму господарювання значно підвищив актуальність дослідження ринкових ознак потенціалу, які найбільш повно виражають поняття «потенціал підприємства».

Потенціал, виступаючи в єдності просторових і тимчасових характеристик, концентрує в собі одночасно три рівні зв'язків і відносин:

По-перше, відбиває минуле, тобто представляє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення і зумовлюючих її можливість до функціонування та розвитку. У цьому плані поняття «потенціал» фактично приймає значення поняття «ресурс».

По-друге, характеризує сьогодення з погляду практичного застосування і використання наявних здібностей. Це дозволяє розмежувати реалізовані і нереалізовані можливості. У цій своїй функції поняття «потенціал» частково збігається з поняттям «резерв».

Розглядаючи структуру потенціалу з цих позицій, варто враховувати, що в першому випадку структурні елементи потенціалу, що залишилися в нереалізованому виді, ведуть до зниження ефективності його функціонування (наприклад, невикористовуванні в роботі трудові навички втрачаються, нереалізовані особистісні здібності руйнуються), а в другому випадку «надлишковий» запас сил і здібностей працівника забезпечує гнучкість і маневреність розвитку системи стосовно змінюваних умов праці [3].

По-третє, орієнтований на розвиток (майбутнє): у процесі трудової діяльності працівник не тільки реалізує свої наявні здібності, але і здобуває нові сили і здібності.

Висновки з проведеного дослідження. 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, зростання безробіття, складна політична та економічна ситуації, а також особливості відтворення, розвитку та використання трудового потенціалу. Критичний стан трудового потенціалу є наслідком незадовільного соціального та економічного забезпечення процесів відтворення і розвитку. 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 окремих категоріях. Тому визначення рівня трудового потенціалу, реальної потреби в робочій силі й прогноз її зміни повинен стати основою удосконалювання управління персоналом на металургійних підприємствах.

Література

1. Бевз О.П. Сучасні тенденції формування і використання трудового потенціалу : підручник / О.П. Бевз. – К. : Ніос, 2009. – 552 с.
2. Борисов А.Б. Великий економічний словник / А.Б. Борисов. – М. : Книжковий світ, 2003. – 530 с.

3. Головка Л.С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток : монографія / Л.С. Головка. – Запоріжжя: КПУ 2009. – 339 с.
4. 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.
5. Дубовиков М.М. Проблеми формування науково-технологічного та інноваційного потенціалу України / М.М. Дубовиков, О.В. Величко // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 3 (25). – С. 158-163.
6. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навчальний посібник / Н.С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
7. Одегов Ю.Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю.Г. Одегов, В.Б. Бычин, К.Л. Андреев. – Саратов: Изд-во Саратов. Ун-та, 1991. – Часть 1. – 176 с.
8. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навчальний посібник / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2003. – 316 с.

References

1. Bevez, O.P. (2009), *Suchasni tendentsii formuvannia i vykorystannia trudovoho potentsialu* [Modern tendencies of formation and use of labor potential], textbook, Nios, Kyiv, Ukraine, 552 p.
2. Borisov, A.B. (2003), *Velykyi ekonomichnyi slovnyk* [Great economic dictionary], Knyzhkovyi svit, Moscow, Russia, 530 p.
3. Holovkova, L.S. (2009), *Sukupnyi ekonomichnyi potentsial korporatsii: formuvannia ta rozvytok* [The aggregate economic potential of corporations: the formation and development:], monograph, KPU, Zaporizhzhia, Ukraine, 339 p.
4. Holovkova, L.S., Lukashov, O.O. and Holovkova, A.E. (2008), "The essence and objectives of the human resources management of enterprises", *Derzhava ta rehiony : naukovo-vyrobnychi zhurnal. Serii: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, no. 5, pp. 33-38.
5. Dubovykov, M.M. and Velychko, O.V. (2011), "Problems of formation of scientific and technological and innovative potential of Ukraine", *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 3 (25), pp.158-163.
6. Krasnokutska, N.S. (2005), *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka* [Potential of the enterprise: formation and evaluation], tutorial, Tsentr navchalnoi literatury, Kyiv, Ukraine, 352 p.
7. Odegov, Yu.G., Bychin, V.B. and Andreev, K.L. (1991), *Trudovoy potentsial predpriatiya: puti effektivnogo ispolzovaniya* [The labor potential of the enterprise: ways of efficient use], Izd Sarat. Un-ta, Saratov, Russia, part 1, 176 p.
8. Fedonin, O.S., Repina, I.M. and Oleksiuk, O.I. (2003), *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka* [Potential of the enterprise: formation and evaluation], tutorial, KNEU, Kyiv, Ukraine, 316 p.

УДК 314.1; 338.242

Колесніков А.П.,
к.е.н., доцент кафедри фінансово-економічної
безпеки та інтелектуальної власності
Тернопільський національний економічний університет

ТЕНДЕНЦІЇ ДЕМОГРАФІЧНОЇ КРИЗИ ЯК ЗАГРОЗА ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ УКРАЇНИ

Kolesnikov A.P.,
and.sc.(econ.), assistant professor of the department of financial
and economic safety and intellectual property
Ternopil National Economic University

TRENDS OF DEMOGRAPHIC CRISIS AS THE THREAT TO ECONOMIC SECURITY OF UKRAINE

Постановка проблеми. При розгляді проблеми виходу України з затяжної суспільної кризи, що проявляється в усіх сферах життя, демографічний чинник є одним з основних засобів припинення краху і створення умов стабілізації та подальшого розвитку. Масштабні демографічні зрушення останніх років мають принципово критичне значення для економічної безпеки України. Причинами цього є недостатня ефективність виконання державних програм демографічного розвитку, продовження падіння реального рівня життя населення, неефективність реформи медичного сектору, воєнна нестабільність останніх років тощо. Дані чинники постійно ускладнюються і поглиблюють руйнуючий вплив на стан національної та економічної безпеки України зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вплив демографічних процесів на національну безпеку розглядається у працях Е. Лібанової [6], О. Качана, Я. Турчина [4], О. Малиновської [7],