

В. Д. Белік,
ст. викладач кафедри фінансів та кредиту, Республіканський вищий навчальний заклад
"Кримський гуманітарний університет", м. Ялта

ПІДХОДИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ ДЛЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

V. Belik,
teacher of faculty of the finance and the credit,
the Republican higher educational institution "the Crimean humanitarian university", Yalta

THE APPROACHES TO FORMATION OF INVESTMENTS FOR DEVELOPMENT OF LABOUR POTENTIAL AT THE ENTERPRISES OF THE FOOD-PROCESSING INDUSTRY

Трудовий потенціал формується на різних рівнях управління: національному, регіональному, а також на рівні підприємств харчової промисловості. При цьому існують особливості його формування та збереження, однак основа трудового потенціалу залишається незмінною, тому що її складає працездатна людина. Забезпечити зростання виробництва конкурентоспроможної харчової продукції можливо на основі ефективного використання трудового потенціалу, який у широкому розумінні являє сукупність, елементами якої є працездатне населення, що характеризується кількісними та якісними показниками. У статті обґрунтовано і розроблено методичне забезпечення процесів формування та збереження трудового потенціалу. Розроблено методичні рекомендації з оцінювання трудового потенціалу, що дозволяє за його результатами приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо формування та збереження працівників на підприємствах харчової промисловості. Визначено та обґрунтовано фактори, що впливають на формування та збереження трудового потенціалу підприємств харчової промисловості. Тактичний моніторинг трудової мобільності запропоновано для вирішення поточних і середньострокових завдань тактичного управління персоналом підприємств харчової промисловості.

The labor potential at different levels of management: national, regional, and also at level of the enterprises of the food-processing industry is formed. Thus there are features of its formation and preservation, however the basis of labor potential remains constant as it is made by the able-bodied person. To provide growth of manufacture of competitive food production it is possible on the basis of an effective utilization of labor potential which in wide understanding represents set which elements is the able-bodied population described quantitative and quality indicators. The methodical maintenance of processes of formation and preservation of labor potential is proved and developed. Methodical recommendations are developed according to labor potential which allows to make by its results the proved administrative decisions on formation and preservation of workers at the enterprises of the food-processing industry. The factors influencing formation and preservation of labor potential of the enterprises of the food-processing industry are determined and proved. The tactical monitoring of labor mobility is offered for the decision of the current and intermediate term problems of tactical management by the personnel of the enterprises of the food-processing industry.

Ключові слова: розвиток, трудовий потенціал, підприємство, робоча сила, ефективність, управління, виробництво.

Key words: development, labor potential, the enterprise, a labor, efficiency, management, manufacture.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Трудовий потенціал формує економічно активне населення, що зайнято в суспільному виробництві і складає пропозицію робочої сили на ринку праці. Ефек-

тивність реалізації фізичних і інтелектуальних здібностей працездатної особи залежить від умов, у яких використовується її робоча сила. Цим обумовлений результат економічної діяльності працездатного населення.

Трудовий потенціал формується на різних рівнях управління: національному, регіональному, а також на рівні підприємств харчової промисловості. При цьому існують особливості його формування та збереження, однак основа трудового потенціалу залишається незмінною, тому що її складає працездатна людина.

Забезпечити зростання виробництва конкурентоспроможної харчової продукції можливо на основі ефективного використання трудового потенціалу, який у широкому розумінні являє сукупність, елементами якої є працездатне населення, що характеризується кількісними та якісними показниками.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням управління трудовим потенціалом присвячено багато робіт як вітчизняних, так і зарубіжних вчених-економістів, таких як: А. Артус, Е. Божко, К. Брюстер, О. Крушельницька, И. Лясников, М. Новікова, Ю. Одегов, М. Хилб, В. Хьюбер та ін.

Однак питання набору кваліфікованого адміністративного й основного персоналу підприємств харчової промисловості, а також створення сприятливих умов його використання мають недостатній розвиток, що підтверджує відсутність методичного забезпечення цих процесів.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є теоретичне обґрунтування та розробка методичного забезпечення процесів формування інвестицій для збереження трудового потенціалу на підприємствах харчової промисловості.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Трудовий потенціал підприємств харчової промисловості формується з трудових потенціалів окремих працівників та представляє сукупність їхніх внутрішніх можливостей і засобів реалізації цих можливостей. При цьому до внутрішніх можливостей працівника необхідно віднести рівень його професіоналізм та кваліфікацію, працездатність, а до засобів реалізації цих можливостей — умови праці та побуту, рівень доходів, системи мотивації та стимулювання праці, рівень технічного оснащення робочих місць.

Аналіз і обґрунтування впливу факторів на трудовий потенціал підприємств харчової промисловості дозволив сформулювати сукупність тих, які опосередковано та безпосередньо впливають на нього, та класифікувати їх за ознакою зовнішнього та внутрішнього впливу. При цьому до факторів зовнішнього впливу можна віднести: рівень соціально-економічного розвитку; стан ринку праці й умови формування ціни робочої сили; законодавчу базу, що регламентує соціально-трудова відносини; рівень демографічного розвитку; соціальне та підприємницьке інвестування.

Міру впливу внутрішніх факторів може регулювати адміністрація підприємств з метою підсилювання чи зменшення цього впливу на трудовий потенціал для забезпечення сприятливих умов реалізації внутрішніх можливостей працівників [1].

Узагальнення міжнародного досвіду управління персоналом підприємств харчової промисловості доз-

воляє обґрунтувати та доповнити сукупність функцій кадрових служб. Доцільним представляється покласти на такі структурні підрозділи прийняття рішень за такими питаннями: набір, відбір, адаптація та звільнення персоналу, професійна підготовка та перепідготовка кадрів; вияв потенційних можливостей працівників і розробка пропозицій щодо їх реалізації; питання удосконалення та впровадження систем мотивації та стимулювання праці, а також соціального розвитку; просування працівників по службі; формування та зміцнення корпоративних цінностей. Це дозволить створювати сприятливий клімат та формувати умови ефективною реалізації потенційних можливостей членів трудового колективу.

Дослідженнями встановлено, що основна причина скорочення робочої сили на підприємствах харчової промисловості полягає у незадовільних умовах праці та недосконалої системи матеріального заохочення, що сприяє звільненню, насамперед, висококваліфікованої робочої сили. Тому необхідно приділяти належну увагу оцінці трудового потенціалу підприємств харчової промисловості для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, спрямованих на забезпечення харчової промисловості відповідними кадрами, здатними вирішувати виробничі завдання в нових умовах господарювання.

Оцінка трудового потенціалу підприємств харчової промисловості передбачає формування системи показників, що представляє сукупність взаємозалежних елементів, які характеризують кількісні й якісні характеристики можливостей працівників, задіяних у виробничо-господарській діяльності.

Обґрунтовані рішення щодо формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості доцільно приймати на основі результатів дослідження й оцінки його фактичного рівня за допомогою набору та відбору персоналу з внутрішніх і зовнішніх джерел на основі алгоритму оцінювання трудового потенціалу підприємств харчової промисловості, який передбачає послідовну реалізацію таких етапів: формування системи показників, що характеризують трудовий потенціал на основі визначення ступеня впливу кожного показника-фактора на результативний (інтегральний показник); розрахунок оптимальних значень частинних показників на основі оптимізаційної моделі, критерії оптимальності якої мають бути розроблені в конкретних умовах; розрахунок частинних показників-елементів системи, які характеризують трудовий потенціал; розрахунок інтегрального показника, що дозволяє формалізувати комплексне значення, яке характеризує трудовий потенціал; розробка критеріїв оцінки та оцінка частинних показників системи й інтегрального показника на основі методу експертних оцінок й прийняття обґрунтованих рішень.

Формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості засновано на процесі набору та відбору персоналу як із внутрішніх, так і з зовнішніх джерел при врахуванні переваг і недоліків кожного з них. Підприємства харчової промисловості мають визначену місію, яка реалізується шляхом досягнення певних цілей через рішення виробничо-господарських завдань.

Механізм формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості заснований на визна-

ченні оптимальної чисельності персоналу за окремими групами, що дозволяє, з одного боку, враховувати витрати на заохочення працівників, а з іншого — забезпечити реалізацію всієї повноти функціональних обов'язків і досягнення поставлених цілей.

Механізм формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості заснований на оптимізації чисельності всіх груп персоналу, дозволяє представити в логічній послідовності сукупність процесів, які необхідно реалізувати для вирішення завдання кадрового забезпечення.

Збереження трудового потенціалу виробників передбачає забезпечення сприятливих умов, за яких можуть максимально реалізуватися внутрішні можливості кожного працівника. Зважаючи на те, що доходи працездатного населення залишаються низькими, необхідно впровадити запропоновану систему стимулювання, яка дозволяє враховувати особистий внесок працівників у досягнення поставлених цілей і вирішення виробничих завдань [4].

Система стимулювання насамперед повинна враховувати матеріальний аспект, що передбачає розрахунок розміру матеріального заохочення для кожного працівника на підприємствах харчової промисловості. При цьому доцільно враховувати сукупність факторів, вплив яких визначається на основі розрахунку багатфакторної моделі. До таких факторів необхідно віднести: ПП — продуктивність праці; ПК — професійну кваліфікацію працівника; СР — стаж роботи; ВЧ — кількість відпрацьованого часу понаднормативного часу; ЯП — якість продукції. Економіко-математична модель, яка розрахована за даними, представленими в офіційній звітності підприємств харчової промисловості і відбиває вплив перерахованих факторів на розмір матеріального заохочення працівника, має концептуальний характер і може бути представлена у такому вигляді:

$$MЗ=0,029 \times ПП+1,915 \times ПК+0,495 \times СР+0,792 ВЧ+0,0032 \times ЯП \quad (1).$$

Розрахунок розміру матеріального заохочення працівників, що враховує вплив запропонованих факторів, дозволяє приймати обґрунтовані рішення, спрямовані на ефективної використання трудових якостей персоналу підприємств харчової промисловості для досягнення певних виробничо-господарських результатів.

Дослідження показали, що оперативний моніторинг сприяє реалізації поточних завдань кадрової служби, з яких основним є забезпечення безупинного функціонування підприємств харчової промисловості шляхом заповнення існуючих вакансій. Коло інформаційних потреб оперативного моніторингу охоплює відомості про: наявний персонал, кількісні та якісні характеристики особового складу; можливі найближчим часом зміни: звільнення і прийняття працівників, скасування чи виникнення посад; наявні кадрові резерви; існуючі нагальні проблеми кадрового управління.

Тактичний моніторинг трудової мобільності запропоновано для вирішення поточних і середньострокових завдань тактичного управління персоналом підприємств харчової промисловості. Проведення тактичного моніторингу трудової мобільності має на меті оцінку динаміки: ризиків трудової мобільності, продуктивності праці, трудового потенціалу окремих працівників,

підрозділів, підприємств, складових трудової мобільності, ефективності заходів з управління трудовою мобільністю.

ВИСНОВКИ

Визначено та обґрунтовано фактори, що впливають на формування та збереження трудового потенціалу підприємств харчової промисловості. Розроблено методичні рекомендації з оцінювання трудового потенціалу підприємств харчової промисловості, що дозволяє за його результатами приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо формування та збереження працівників.

Запропоновано механізм формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості, який ґрунтується на визначенні оптимальної чисельності персоналу за окремими групами та дозволяє визначити й упорядкувати сукупність процесів, які необхідно реалізувати для вирішення проблеми кадрового забезпечення виробництва.

Оптимізацію чисельності персоналу підприємств харчової промисловості запропоновано здійснювати на основі оптимізаційної економіко-математичної моделі, критерієм оптимальності якої є розумна мінімізація витрат на персонал при забезпеченні повноти їх функціональних обов'язків. Така модель може бути розрахована на основі методу динамічного програмування шляхом уведення послідовності функцій.

Література:

1. Доронін А.В. Поведінка персоналу виробничої організації. Оцінка, управління, розвиток / А.В. Доронін. — Харків: ВД "ІНЖЕК", 2008. — 320 с.
2. Залознова Ю.С. Організаційно-управлінські важелі забезпечення розвитку людського потенціалу / Ю.С. Залознова // Людський потенціал: механізм збереження та розвитку. — 2008. — С. 346—352.
3. Ущаровський К.В. Сучасні теоретико-методологічні підходи до управління персоналом на промислових підприємствах / К.В. Ущаровський // Економіка промисловості. — 2010. — № 1 (49). — С. 131—135.
4. Хандий Е.А. О роли самоорганизации в системе управления персоналом / Е.А. Хандий // Економіка: проблеми теорії та практики. — 2003. — Вип. 185. — Т. 2. — С. 462—471.

References:

1. Doronin, A.V. (2008), "The behavior of the personnel of the industrial organization. The estimation, management, development", Kharkov, 320 p.
 2. Zaloznova, J.S. (2008), "The organizational levers of maintenance of development of human potential", Ludskiy potencial: mechanism zberegennya ta rozvitku, pp. 346—352.
 3. Ushchapovsky, K.V. (2010), "Modern theoretical and methodological approaches to management of the personnel at the industrial enterprises", Ekonomika promislovosti, vol. 49, pp. 131—135.
 4. Handy, E.A. (2003), "About role of self-organizing in a control system of the personnel", Ekonomika: problemi teorii i praktiki, vol. 185, pp. 462—471.
- Стаття надійшла до редакції 27.06.2014 р.*