

ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

На багатьох підприємствах України головною проблемою є формування та використання трудового потенціалу. Ефективним формуванням та використанням трудового потенціалу є підвищення продуктивності праці на підприємстві та його економічної стабільності.

Досить вагомою особливістю теперішніх процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого трудового потенціалу та процесами його формування й використання. Зниження обсягів виробництва, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції. При процесі формування трудового потенціалу можна виділити такі етапи: планування; набір; відбір; професійна адаптація.

Найголовнішими завданням планування та управління трудовим потенціалом є встановлення найкращих трудових пропорцій, однією з яких є збалансованість робочої сили та робочих місць. Набір трудового персоналу – це процес, при якому залучають працівників на вакантні місця, які потрібно заповнити. Процес відбору базується на прискіпливості та відповідальності до роботи. Після цього зараховуються на роботу ті працівники, які пройшли та задовольнили всі етапи та вимоги керівника. Після чого працівник адаптується до нового місця роботи та колективу, набуває необхідних трудових навичок.

Формування трудового потенціалу підприємства можна визначити як динамічний процес постійного розвитку та створення можливостей за рахунок різних джерел для його використання та реалізації. Цей процес може відбуватися за рахунок використання джерел із зовнішнього та внутрішнього середовища.

Першим із зовнішніх джерел формування трудового потенціалу підприємства виступають освітні заклади: загальні середні, професійно-технічні, вищі, а також відповідно – післядипломної освіти, аспірантури, докторантури, самоосвіти. Другою групою джерел виступають державна служба зайнятості та приватні кадрові агентства. Третім джерелом формування трудового потенціалу підприємства виступають вітчизняні та закордонні суб'єкти господарювання різних форм власності. Четвертою групою джерел є безробітні громадяни України, які не знаходяться на обліку у державній службі зайнятості, та іноземці, які тимчасово проживають на території України та мають дозвіл на працевлаштування.

Внутрішні джерела формування трудового потенціалу підприємства спираються на зміну рівня потенціалу працівників. Однак проблема обмеженості ресурсів, у тому числі й фінансових, змушує суб'єкти господарювання шукати шляхи оптимізації витрат на різні заходи з розвитку підприємства. Необхідно усвідомлювати, що витрати на навчання та перепідготовку персоналу повинні займати пріоритетні позиції у бюджеті підприємства. Такі потреби не мають задовольнятися в останню чергу та не повинні скорочуватися першими при необхідності економії фінансових ресурсів.

Суттєвого скорочення витрат на розвиток персоналу можливо досягти при використанні он-лайн курсів і семінарів, які дозволяють не витратити кошти на оренду приміщення, друковані матеріали тощо.

Стимулювання працівників до постійного самонавчання може суттєво вплинути на скорочення витрат на розвиток персоналу, оскільки не потребує фінансової участі підприємства, однак має суттєвий ефект пролонгованої дії. Обмін знаннями та досвідом усередині підприємства дає більший ефект та дозволяє зберігати кошти, ніж залучення сторонньої консалтингової організації, спеціалісти якої не завжди мають достатній рівень кваліфікації у галузі існуючих виробничо-господарських процесів.

Аналізу ефективності використання трудових ресурсів аналіз здійснюється за наступними етапами (рис. 1).

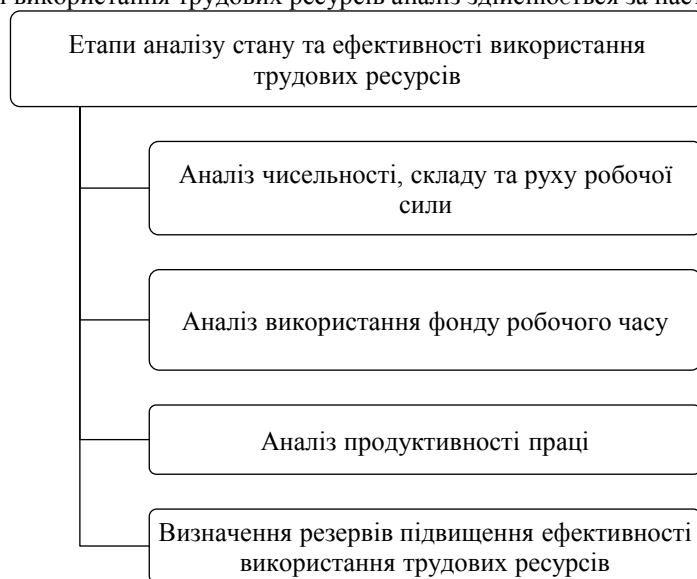


Рис. 1. Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність будь-якого підприємства починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю, структурою, кваліфікацією і культурно-освітнім рівнем та характеристики руху робочої сили. Аналіз чисельності персоналу проводиться в цілому і за кожною категорією окремо, оскільки роль і значення окремих категорій персоналу у виробничій діяльності підприємства різні.

Аналізуючи чисельність працівників визначають абсолютну і відносну забезпеченість підприємства робочими кадрами, а також вплив зміни чисельності робітників на виконання виробничої програми. Абсолютна забезпеченість підприємства робочою силою визначається при порівнянні фактичної чисельності робітників з їх чисельністю, передбаченою планом.

На даний час ефективно застосовувати при формуванні трудового потенціалу креативний підхід, а саме: аутстафінг, темпінг, аутсорсинг то оформлення працівників у лізинг. Розглянемо ці підходи більш детально. Отже, аутстафінг – це спосіб управління персоналом, що передбачає надання послуг у формі надання в розпорядження замовника певної кількості працівників, які не беруть з ним в будь-які правові відносини безпосередньо, але надають від імені виконавця певні послуги чи роботи за місцем знаходження замовника. Темпінг – короткочасне (від 1-го дня) використання оренди персоналу для вузькоспеціалізованих робіт. Аутсорсинг – це передача раніше самостійно реалізованих компанією функцій зовнішньої компанії-виконавцю, що спеціалізується на реалізації таких функцій. Оформлення працівників у лізинг – це управлінська технологія, різновид аутсорсингу, що дозволяє забезпечити бізнес-процес підприємства необхідними трудовими ресурсами, використовуючи послуги сторонньої організації.

При забезпеченні ефективного використання трудового потенціалу потрібно провести оцінку персоналу підприємства, за допомогою підходів: витратного, порівняльного та результативного.

Витратний підхід до оцінки дозволяє оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу. Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на співставленні трудових потенціалів окремих працівників і включає: якісні методи; кількісні методи (рейтинговий метод, метод визначеного розподілу); комбіновані методи (метод анкетування, метод порівняння парами, тестування, метод класифікації, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності). Результативний підхід до оцінки трудового потенціалу базується щодо корисності праці персоналу підприємства. Отже, при ефективному використанні трудового потенціалу потрібно здійснювати такі заходи щодо його підвищення: спрямованість на покращення показників продуктивності та ефективності праці; використання матеріального стимулювання; покращення якості персоналу шляхом навчання та підвищення кваліфікації; покращення показників організаційної та управлінської діяльності.