

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Забезпечення динамічного розвитку економіки України в сучасних умовах ринкових відносин безпосередньо пов'язане з підвищенням ефективності формування та використання трудового потенціалу суб'єктами господарювання. Це обумовлено переосмисленням вагомості і ролі людського фактора в економічному зростанні та нарощуванні валового внутрішнього продукту як важливої умови макроекономічної стабільності, що є необхідним як для держави в цілому, так і окремих суб'єктів господарювання зокрема.

Досягнення стратегічних конкурентних переваг, підвищення рівня інвестиційної привабливості та ділової репутації кожного підприємства можливе за умови ефективного формування та використання його трудового потенціалу. Актуальність розв'язання окреслених проблем зростає за умов економічної нестабільності та кризових явищ, оскільки підприємства є основними наповнювачами державного і місцевих бюджетів, виконують важливу соціально-економічну функцію із забезпечення роботою працездатне населення держави.

Дослідженню теоретичних і практичних питань формування та використання трудового потенціалу підприємства досліджували вчені С. Б. Барнгольц, Л. В. Беззубко, О. М. Волкова, Л. Т. Гіляровська, В. В. Ковальов, І. Д. Лазаришина, М. М. Новікова, О. В. Олійник, Б. В. Прикін, К. І. Редченко, Л. Я. Тринька, В. К. Савчук, Г. В. Савицька, І. Д. Фаріон, М. Г. Чумаченко, С. І. Шкарабан, А. Д. Шеремет та ін.

Для наукового обґрунтування визначення сутності, формування та використання трудового потенціалу особливо важливою стає розробка теоретичних положень його дослідження. До певної міри ці питання відображені в науковій літературі. Визначено, що найбільш повно сутність поняття «трудова потенціал підприємства» відображає комплексний підхід, згідно якого це поняття можна визначити, як динамічну, інтегральну характеристику здібностей та можливостей працівників, як наявних так і перспективних, що визначаються у формі ресурсів та резервів живої праці у сукупності їхньої кількісної та якісної характеристик, що реалізуються в умовах виробничих відносин та забезпечують реалізацію поставлених цілей.

Трудова потенціал підприємства 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 професіоналізму та кваліфікації, працездатність, а до засобів реалізації цих можливостей – умови праці та побуту, рівень доходів, системи мотивації та стимулювання праці, рівень технічного оснащення робочих місць. Фактори, які впливають на трудовий потенціал підприємства поділяються на ті які опосередковано та безпосередньо впливають на нього. Класифікувати ці фактори можна за ознакою зовнішнього та внутрішнього впливу. При цьому до факторів зовнішнього впливу відносяться: рівень соціально-економічного розвитку країни, регіону; стан ринку праці (національного та регіонального) й умови формування ціни робочої сили; законодавча база, що регламентує соціально-трудова відносини; рівень демографічного розвитку країни; соціальне та підприємницьке інвестування.

Процес управління трудовим потенціалом необхідний для забезпечення раціонального, ефективного та науково-обґрунтованого використання персоналу підприємства, своєчасного виявлення та реалізації наявних резервів, внесення відповідних змін до умов використання трудового потенціалу, які будуть відповідати новим вимогам внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування суб'єкту господарювання.

Метою управління трудовим потенціалом підприємства є забезпечення та сприяння його постійного розвитку за рахунок поєднання наявних людських ресурсів, їх кваліфікації, досвіду, знань та часткових потенціалів з основною стратегією та цілями підприємства, а саме: прогнозування та забезпечення потреби підприємства в працівниках необхідної кваліфікації в певному обсязі; досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу; максимально можливе та ефективне використання трудового потенціалу окремого працівника та колективу в цілому; створення умов для високопродуктивної та якісної праці, високого рівня її організованості, мотивування, самодисципліни; закріплення працівника на підприємстві, формування стабільного колективу як умова окупності коштів, що витрачаються на робочу силу (залучення, розвиток персоналу); взяття до уваги та забезпечення втілення побажань, потреб та інтересів працівників щодо змісту та умов праці, виду зайнятості, можливості професійного просування та ін.; узгодження виробничих і соціальних завдань (балансування інтересів підприємства та працівників, економічної та соціальної ефективності); підвищення ефективності управління персоналом, досягнення цілей управління при скороченні витрат на працівників

Традиційні методи управління трудовим потенціалом підприємства поділяються на адміністративні (передбачають правове регулювання; розробка положень, посадових інструкцій та іншої документації), економічні (включають техніко-економічний аналіз, обґрунтування, планування; оплата праці; капіталовкладення) та соціально-психологічні (передбачають соціально-психологічне планування; створення творчої атмосфери; участь працівників в управлінні; задоволення культурних і духовних потреб).

Варто зазначити, що механізм управління трудовим потенціалом підприємства завжди залишається процесом складним і динамічним. Його елементи повинні весь час реформуватися, оскільки змінюються як зовнішні умови, в яких функціонує бізнес, так і внутрішньокорпоративне середовище. Постійно коригуються поточні цілі і завдання управління, умови роботи, тому управлінські механізми та методи теж повинні вдосконалюватися.

Основними задачами управління трудовим потенціалом на підприємстві мають бути:

- виявлення найбільш істотних структурних зрушень в професійному складі та кваліфікаційному рівні робітників, що викликані зміною технологій та постійним оновленням асортименту товарів та послуг;
- визначення проектної величини трудового потенціалу колективу та складу вивільнених робітників в результаті зміни структури надання послуг, впровадження комплексної комп'ютеризації та автоматизації процесів;
- оптимізація та виявлення додаткових потреб підприємства в кваліфікованій робочій силі за групами провідних професій;
- розстановка відібраних кадрів за робочими місцями у відповідності з трудовим потенціалом робітника;
- організація та розвиток системи, що сприяє підвищенню мобільності робочої сили та росту трудового потенціалу колективу;
- створення умов, що сприятимуть більш повному та продуктивному використанню потенційних можливостей кожного члена колективу;
- визначення найбільш раціональних джерел забезпечення додаткових потреб в робочих кадрах та їх підготовка в різних ланках системи навчання підприємства та професійно-технічної освіти.

Резерви підвищення якості трудового потенціалу підприємства являють собою невикористані можливості, а також запаси та джерела, звідки черпаються додатково нові сили і ресурси, необхідні для підвищення якості трудового потенціалу. Виявлення резервів управління якістю трудового потенціалу може здійснюватися також за складовими його якості у рамках використання робочого часу, продуктивності праці, фонду оплати праці, розвитку персоналу та якісного складу. Визначення резервів підвищення якості трудового потенціалу на основі кількісної оцінок, на нашу думку, дозволить: вирішити проблему порівнянності різнорідних абсолютних і відносних показників продуктивності праці, використання робочого часу, якісного складу та фонду оплати праці складових трудового потенціалу, виражених в різних вимірниках; отримати узагальнюючу оцінку резерву підвищення якості трудового потенціалу в цілому; знизити трудомісткість розрахунків резервів підвищення якості трудового потенціалу.

Розробка шляхів формування якості трудового потенціалу вимагає визначення пріоритетів використання різних резервів підвищення якості трудового потенціалу. Вивчення цих резервів показало, що найбільшу увагу необхідно приділяти управлінським резервам, оскільки без їх першочерговим мобілізації використання виробничих та позавиробничих резервів буде недостатньо ефективним, що не дозволить сформувати необхідний рівень якості трудового потенціалу.

На нашу думку, найважливішим фактором ефективної роботи підприємства є безупинна перепідготовка персоналу. Між кваліфікацією працівника й ефективністю його праці існує пряма залежність: чим вище його розряд, тим вище продуктивність його праці. На виконання однієї і тієї ж роботи у кваліфікованих працівників іде значно менше часу, чим у менш кваліфікованих. Більш кваліфіковані працівники швидше й ефективніше освоюють нову техніку, технологію, методи організації праці. Завдяки своїй вищій освітній і професійній підготовці, такі працівники одержують можливість технологічно «бачити» значно більше своєї безпосередньої обов'язки в процесі виконання робіт. Саме це багато в чому визначає більш високий ступінь задоволення своєю працею. Однак цього недостатньо. Керівництво повинно також проводити програми систематичного навчання й підготовки працівників, допомагаючи повному розкриттю їхніх можливостей в організації.