

УДК 658.15

Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств

Ладунка І.С.кандидат економічних наук, доцент,
Бердянський державний педагогічний університет**Буркова М.С.**студентка
Бердянського державного педагогічного університету

Стаття присвячена актуальним питанням формування і використання трудового потенціалу підприємств. Проаналізовано поняття та структуру трудового потенціалу. Розглянуто основні засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Окреслено напрями покращення ефективності використання трудового потенціалу підприємств.

Ключові слова: трудовий потенціал, структура трудового потенціалу, управління трудовим потенціалом, кадрова робота, ринок праці.

Ладунка И.С., Буркова М.С. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Статья посвящена актуальным вопросам формирования и использования трудового потенциала предприятий. Проанализированы понятие и структура трудового потенциала. Рассмотрены основные средства повышения эффективности использования трудового потенциала. Определены направления повышения эффективности использования трудового потенциала предприятий.

Ключевые слова: трудовой потенциал, структура трудового потенциала, управления трудовым потенциалом, кадровая работа, рынок труда.

Ladunka I.S., Burkova M.S. INCREASING THE EFFICIENCY OF EMPLOYING THE LABOR POTENTIAL OF ENTERPRISES

The article is devoted to the actual issues of formation and use of labor potential of enterprises. The concept and structure of labor potential are analyzed. The main means of increasing the efficiency of labor potential use are considered. The directions of improving the efficiency of employing the labor potential of enterprises are outlined.

Keywords: labor potential, labor potential structure, labor potential management, personnel work, labor market.

Постановка проблеми. Формування трудового потенціалу і перспективи його використання є визначальними для майбутнього України та створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку. В той же час, рівень і якість трудового потенціалу виступають фундаментом життєзабезпеченості та стабільності у суспільстві, відіграють провідну роль у забезпеченні конкурентоспроможності економіки України.

Трудовий потенціал формує економічно активне населення, що зайнято в суспільному виробництві і складає пропозицію робочої сили на ринку праці. Ефективність 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 господарюючого суб'єкта. Відповідною силою, здатною створити конкурентоспроможну, соціально зорієнтовану ринкову економічну систему є працездатне населення, що має активну трудову позицію. Забезпечити зростання виробництва конкурентоспроможної 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.

Проблеми формування та використання трудового потенціалу досліджували багато зарубіжних і вітчизняних учених, а саме: Ведерніков М. Д., Верхоглядова Н. І., Войнарченко М. П., Генкін Б. М., Гладчак Н. В., Гончар О. І., Данилюк М. І, Долішній М. І., Зубрицька Я. О., Кібанов А. Я., Кисла А. О., Кравченко І. М., Лич Г. В., Миронова Л. Г., Міценко Н. Г., Нижник

В. М., Новікова М. М., Олексюк О. І., Посилкіна О. В., Рєпіна І. М., Ровенська В. В., Русінко М. І., Савіна Г. Г., Самійленко С. М., Сарапука Е. В., Сідоренко В. В., Смолюк В. Л., Соломніков І. В., Тельнов А. С., Тютлікова В. В., Уткіна Ю. М., Федонін О. С., Харун О. А., Череп А. В., Шарко М. В., Янковська Л. А. та ін.

В той же час, незважаючи на широкий спектр досліджень різноманітних аспектів розвитку трудового потенціалу, питання ефективності його використання залишаються нерозкритими повною мірою.

Метою статті є дослідження ефективності використання трудового потенціалу та стратегії щодо її підвищення.

Результати дослідження. Сучасний етап реформування та оновлення українського суспільства характеризується спадом виробництва, макроекономічною кризою, офіційним та прихованим безробіттям, значним погіршенням рівня життя населення держави та її окремих регіонів. Кризова соціально-економічна ситуація в країні кардинально змінює умови відтворення і функціонування людини. Це проявляється в погіршенні медико-демографічних параметрів трудового потенціалу, активізації процесів трудової міграції, безповоротній втраті освітнього, професійно-кваліфікаційного, мотиваційного потенціалів. В цих умовах постановка та вирішення проблеми підвищення ефективності використання трудового потенціалу потребує глибоких змін у формах і методах управління та використання ним на державному та регіональному рівнях.

Трудовий потенціал являє собою сукупну здатність фізичних та духовних властивостей окремого працівника досягати у заданих умовах певних результатів діяльності, з одного боку, та здатність вдосконалюватись у процесі труда, вирішувати нові завдання, що виникають в результаті змін у трудовому процесі, – з іншого.

Трудовий потенціал – це самостійна, динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудову здатність та потенціал людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній праці.

Трудовий потенціал – це кількість та якість наявних трудових ресурсів з урахуванням можливості їх збільшення при поточному рівні розвитку науки і техніки [1].

Восьмикомпонентна структура трудового потенціалу приведена в підручнику Генкіна Б.М. [2] та включає в себе наступні компоненти: здоров'я, моральність та вміння пра-

цювати в колективі, творчі здібності, активність, організованість, освіту, професіоналізм, ресурси робочого часу (таблиця 1).

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.

В умовах перехідної економіки напрямами покращення ефективного використання трудового потенціалу в Україні можуть бути [3; 4; 5]:

1) активна політика держави: напрями політики включають соціальну підтримку, розвиток гнучкого ринку праці, його правове забезпечення, працевлаштування, підготовку і перепідготовку кадрів;

2) збільшення кількості, поліпшення якості робочих місць (створення нових та реконструкції вже існуючих робочих місць, зменшення робочих місць з шкідливими умовами праці, захист середовища);

3) виходячи з особливостей сучасного ринку праці – поширеність підприємницької діяльності, ринок праці не може існувати поза конкурентною, заснованою на приватній власності економікою і демократичними суспільними інститутами, що відповідають світовим стандартам;

4) витрати на розвиток трудових ресурсів, що поступають з державного бюджету, від приватних фірм, корпорацій і окремих підприємців, мають не обкладатися податками та ставити трудящих у зв'язку з цим в юридичну

Таблиця 1

Показники компонентів трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу та показники, що їм відповідають		
	Людина	Організація	Суспільство
Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу	Втрати робочого часу через хвороби та травми. Затрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя. Затрати на охорону здоров'я. Смертність за віковими категоріями
Моральність	Відношення до оточуючих	Взаємовідносини між співробітниками. Втрати від конфліктів	Відношення до інвалідів, дітей, людей похилого віку. Злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працівника	Доходи від авторських прав. Кількість патентів та міжнародних премій на одного мешканця країни
Активність	Прагнення до реалізації здібностей. Заповзятливість	Підприємницька активність	Темпи технічного прогресу
Організованість та асертивність	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, порядність, доброзичливість	Втрати від порушення дисципліни. Чистота. Своєчасне виконання обов'язків. Ефективне співробітництво	Якість законодавства. Якість доріг та транспорту. Дотримання договорів та законів
Освіта	Знання. Кількість років навчання в школі та вузі	Доля спеціалістів з вищою та середньою освітою в загальній кількості робітників. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання в школі та вузі. Доля затрат на освіту в державному бюджеті
Професіоналізм	Вміння. Рівень кваліфікації	Якість продукції. Втрати від браку	Прибутки від експорту. Втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час зайнятості протягом року	Кількість робітників. Кількість годин роботи за рік одного робітника	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік

або фактичну залежність від підприємців, держави, суспільства в цілому;

5) надання можливостей міжнародного працевлаштування на користь якнайкращої реалізації робочої сили (працевлаштування не в Україні);

6) покращення використання ефективного організаційного принципу ринку праці – співпраця між підприємцями, профспілками і державою;

7) запозичення досвіду зарубіжних країн щодо укладення колективних договорів на вищому національному рівні між асоціацією підприємців і керівництвом профспілок; на рівні корпорацій і окремих підприємств;

8) розробка проекту для застосування на практиці загальнодоступних банків даних, що

мають надавати кожному, хто шукає роботу, повної інформації про вакантні місця по професіях, галузях і регіонах країни;

9) покращення якості освіти; запровадження курсів, систем підвищення освітнього рівня безробітних, перепідготовка за професіями, що мають попит на ринку праці; організація семінарів для молодих спеціалістів, які допоможуть їм оволодіти вміннями самопрезентації, проаналізувати власні очікування, співвіднести їх з потребами ринку праці, знайти на ньому своє місце;

10) державне фінансування програм ринку праці, що сприяє активному розвитку трудових ресурсів включає: забезпечення географічної мобільності робочої сили шляхом фінансування переїзду сімей в райони, де є

вакантні робочі місця, з гарантією поліпшення матеріальних умов життя; організація для молоді суспільних робіт з гідною платою; заохочення підприємців до прийняття на роботу людей з обмеженими здібностями та спеціальне технічне устаткування робочих місць для них; стимулювання розвитку підприємницької діяльності; збільшення соціального захисту населення на ринку праці;

11) впровадження додаткового заробітку для студентів шляхом організації оплачуваних робіт на базі місця навчання (навчального закладу);

12) підвищення шансів працевлаштування працівників зі старших вікових груп, відповідальність працедавців за необґрунтоване звільнення співробітників;

13) створення сприятливих умов для розвитку інтелектуального розвитку, ефективного застосування трудового потенціалу, впровадження ефективних фінансових і нематеріальних способів мотивації; вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання додаткових доходів;

14) високу ступінь зайнятості трудових ресурсів можливо забезпечити за рахунок створення нових робочих місць не тільки у конкурентноспроможних галузях але й тих, що потребують відновлення за рахунок інвестицій;

15) управління ефективним використанням трудового потенціалу, постійне забезпечення покращення його якості (за рахунок оцінки головних показників стану трудового потенціалу); забезпечення відповідності трудового потенціалу вимогам міжнародного рівня; підтримка висококваліфікованих спеціалістів.

Таким чином, в умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального використання, виявлення резервів трудових ресурсів, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень.

Істотно впливає на підвищення використання трудового потенціалу його якісний рівень. При низьких якісних характеристиках працівників підприємства не тільки не спрацьовує фактор високого техніко-технологічного та організаційного рівнів виробництва, але й сповільнюється дія фактора зацікавленості.

Підвищення ефективності використання трудового потенціалу більшості підприємств

потребує глибоких змін у розробці і реалізації кадрової політики на всіх рівнях, тому необхідно приділяти більше уваги пошуку резервів і чинників економії праці. Ключовим чинником успіху у вирішенні цієї проблеми слід назвати мотивацію високопродуктивної праці персоналу підприємства. Через усе більшу обмеженість джерел готової кваліфікованої робочої сили і її зростаючої вартості, на перший план кадрової політики вийшла задача розвитку та максимального використання вже існуючого в організації трудового потенціалу. Пошук шляхів активізації і врахування психологічних особливостей персоналу стають одними з основних факторів підвищення ефективності діяльності підприємств в Україні.

Необхідно виділити основні засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, а саме:

1) засоби спрямовані на підвищення ефективної кадрової роботи: формування системного підходу та загальної стратегії розвитку трудового потенціалу; покращення укомплектованості штату та їх відповідності потребам; раціональних рух кадрів, формування ефективної системи ротації кадрів, визначення основних напрямів підвищення кваліфікації персоналу підприємства, застосування системи нормування та стандартизації праці;

2) засоби, направлені на покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству з матеріальними та соціальними засобами стимулювання праці;

3) застосування ефективної системи матеріального стимулювання, що супроводжується підвищенням обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним зростанням економічних показників діяльності підприємства;

4) соціальний розвиток трудового потенціалу, що ґрунтується на застосуванні соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізації конфліктних ситуацій у робочому процесі, а також створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;

5) підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу, а також залучення нових висококваліфікованих спеціалістів, забезпечення стабільності складу колективу;

б) покращення показників організаційної та управлінської діяльності, а саме використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури; забезпечення необхідної інформаційної бази, технологій управління та інше [6].

Висновки. Таким чином, в умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального використання, виявлення резервів трудових ресурсів, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – 3-тє вид. – К.: Знання-Прес, 2002. – 387 с.
2. Генкін Б.М. Економіка і соціологія праці. Підручник для вузів, 1998. – 384 с.
3. Воронин А. Эффективность производства и распределение экономии общественного труда между субъектами рынка / А. Воронин, А. Пастух // Экономика Украины. – 2009. – № 3. – С. 27-37.
4. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4. – С. 85-91.
5. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізми його реалізації в регіоні : монографія / В. І. Приймак. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2002. – 383 с.
6. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. Навчальний посібник. Кив: Кондор, 2003. – 224 с.
7. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан: навч. посібник. – К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.
8. Кузнецова Р. Визначення потреби у нових робочих місцях // Економіка України. – 2003. – № 9. – С. 30-37.

REFERENCES:

1. Bohynya D. P. Osnovy ekonomiky pratsi: navch. posib. / D. P. Bohynya, O. A. Hrishnova. – 3-tye vyd. – K.: Znannya-Press, 2002. – 387 s.
2. Henkin B.M. Ekonomika i sotsiologiya pratsi. Pidruchnyk dlya vuziv, 1998. – 384 s.
3. Voronyn A. Éffektivnost' proyzvodstva y raspredelenye ékonomyy obshchestvennoho truda mezhdub sub"ektamy rynku / A. Voronyn, A. Pastukh // Ékonomyka Ukrainy. – 2009. – № 3. – S. 27-37.
4. Zamora O.I. Osnovni tendentsiyi formuvannya i vykorystannya trudovykh resursiv / O.I. Zamora // Aktual'ni problemy ekonomiky. – 2009. – № 4. – S. 85-91.
5. Pryymak V. I. Trudovyy potentsial i mekhanizmy yoho realizatsiyi v rehioni : monohrafiya / V. I. Pryymak. – L'viv : Vydavnychy tsestr LNU im. Ivana Franka, 2002. – 383 s.
6. Osovs'ka H.V., Krushel'nyts'ka O.V. Upravlnnya trudovymy resursamy. Navchal'nyy posibnyk. Kyv: Kondor, 2003, 224 s.
7. Kachan YE.P. Upravlinnya trudovymy resursamy / YE.P. Kachan: navch. posibnyk. – K.: Vydavnychy dim «Yurydychna knyha», 2005. – 358 s.
8. Kuznetsova R. Vyznachennya potreby u novykh robochykh mistyakh // Ekonomika Ukrainy. – 2003. – № 9. – S. 30-37.