DOI: 10.30888/2415-7538.2018-09-3-045

УДК 351:332.1

MECHANISM OF MANAGEMENT OF DEVELOPMENT AND EFFICIENT USE OF LABOR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТА ЕФЕКТИВНИМ ВИКОРИСТАННЯМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Zhuvahina I.O/ / Жувагіна І.О.
c.e.s., as.prof. / к.е.н., доц.
Kolisnichenko A.O. / Колісніченко А.О.
master / магістр
Pervomaysk branch of the
National University of Shipbuilding named after Admiral Makarov,
Pervomaysk, Odeska 107, 55200
Первомайська філія
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова,
Первомайськ, вул.Одеська 107, 55200

Анотація. *В роботі проведено дослідження основних теоретико-методологічних й економіко-організаційних аспектів категорії трудового потенціалу підприємства. Розроблена схема функціонального механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства, що передбачає виділення найістотніших складових механізму управління: системи елементів механізму; сукупності взаємозв'язків між елементами; функцій управління, врахування необхідності досягнення поставлених цілей, факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що сприятиме більш ефективному управлінню трудовим потенціалом підприємства. Представлені напрями розвитку та ефективного використання трудового потенціалу підприємства.*

Ключові слова: *трудовий потенціал, трудові ресурси, людський капітал, робоча сила, економічна сутність трудового потенціалу, оцінка трудового потенціалу, відтворення і використання трудового потенціалу, методології визначення трудового потенціалу.*

Вступ. Сучасні тенденції в економіці України викликають необхідність по-новому сприймати сукупність ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності, включаючи й людські. Управління персоналом в умовах розвитку соціально орієнтованого суспільства вимагає врахування поряд зі здібностями працівників до праці також їхніх соціально-психологічних якостей, інтелектуального рівня, можливостей інноваційної діяльності, активізація яких дає можливість більш повно реалізувати трудовий потенціал. Розвиток трудового потенціалу, як вирішальна передумова соціально-економічної стабілізації, стає основою забезпечення продуктивності національної економіки. Відбувається ускладнення відтворювальних чинників стану трудового потенціалу, спостерігаються негативні тенденції у структурі зайнятості та якості робочої сили. Підприємства починають приділяти значну увагу розвитку свого трудового потенціалу.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження трудового потенціалу та управління ним розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як М. Армстронг, Д. Богиня, Е. Воронкова, В. Гриньова, І. Джаін, М. Долішний, М. Дороніна, Р. Колосова, Ю. Одегов, В. Онікієнко, А. Панкратов, В. Пономаренко, О. Ястремська та ін. Аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій, присвячених дослідженню цієї

багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Об'єктивна необхідність у подальшому поглибленні теоретичних досліджень і методичних розробок пов'язана з уточненням специфіки механізму управління ефективним використанням трудового потенціалу підприємства, визначенням переважних зовнішніх та внутрішніх факторів його розвитку.

Основний текст. В сучасних умовах розвитку економіки та соціально-трудових відносин, які сформувались на підприємстві, дослідження стану трудового потенціалу є одним з найважливіших завдань, яке стоїть перед керівниками підприємств. Внаслідок цього кожен науковець, який здійснює роботи в напрямку дослідження трудового потенціалу на будь - якому рівні має визначатися з усім комплексом складових зазначеного поняття - від визначення власних підходів та понятійного апарату, до встановлення інструментів та методів дослідження, яке здійснюється. Крім того, ускладнює процес створення загальнонаукових рекомендацій, спрямованих на розвиток трудового потенціалу, висока індетермінованість значної кількості складових зазначеної категорії, внаслідок чого велика кількість спроб їх формалізації з боку науковців не привела до суттєвих результатів.

Труднощі, пов’язані з формалізацією трудового потенціалу та його складових, на сьогодні не дозволяють однозначно визначити функціональний механізм управління розвитком трудового потенціалу підприємства [1].

Функціональний механізм управління розвитком трудового потенціалу підприємства передбачає виділення найістотніших складових механізму управління: системи елементів механізму (принципи, методи, форми, нормативи і внутрішні правила); сукупності взаємозв’язків між елементами; функцій управління, а також врахування необхідності досягнення поставлених цілей, факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що сприятиме більш ефективному управлінню трудовим потенціалом підприємства. Представлена розробка авторів (див. рис. 1) спрямована на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства шляхом задоволення виробничої потреби у висококваліфікованих та високомотивованих працівниках, які здатні забезпечити стійку конкурентну перевагу.

Стратегічними цілями мають стати не тільки досягнення певних соціально-економічних показників, а, передусім, координація дій усіх структурних підрозділів на реалізація стратегічних пріоритетів [2,3].

Представлений механізм є оптимальним комплексним планом, який визначає напрям розвитку підприємства і дозволяє досягти поставлені цілі, що реалізується через виконання основних задач, ієрархія яких ґрунтується на важливості і гостроті вирішення соціально-трудових проблем.

На рис.2 авторами виокремлені основні напрями механізму розвитку і ефективного використання трудового потенціалу підприємства. Так, тактичні задачі обумовлені необхідністю вирішення поточних проблем, є проміжними для досягнення задач більш високого рангу, визначаються на підставі моніторингу соціально-трудової сфери, експертних опитувань, соціологічних обстежень, вивчення передового досвіду розв’язання аналогічних проблем.

Рис. 1. Функціональний механізм управління розвитком трудового потенціалу підприємства,

Розроблено авторами

З урахуванням вище визначених аспектів, варто відзначити, що трудовий потенціал підприємства як об'єкт управління вимагає створення науково обґрунтованих методик визначення характеру впливу об'єктивних і суб'єктивних факторів на процес його розвитку [4]. При цьому під розвитком трудового потенціалу підприємства розуміється постійно повторюваний процес формування, розподілу і використання трудового потенціалу, спрямований на взаємне досягнення цілей підприємства та його працівників, у результаті якого відбувається якісна зміна й удосконалення елементів структури трудового потенціалу [5].

Висновки. Проведені дослідження продемонстрували, що в сучасних умовах зростає динамізм в управлінні трудовим потенціалом, що передбачає відстеження змін у діяльності підприємства, кон'юнктури ринку товарів і послуг, ринку праці й обумовлює необхідність постійної координації управління трудовим потенціалом із діяльністю підприємства.

У роботі авторами представлений функціональний механізм управління розвитком трудового потенціалу підприємства, на основі якого можна виявляти

Напрями розвитку та ефективного використання трудового потенціалу підприємства

формування ефективної диференційованої системи матеріального і морального стимулювання на основі результатів праці, компетентності, кваліфікації та особистого внеску працівників, що зорієнтована на зростання конкурентоспроможності і рентабельності виробництва;

гарантування визначеного рівня заробітної плати, соціальних пільг, стабільності робочого місця працівнику за умови виконання ним поставлених виробничих задач і відповідності рівня його кваліфікації і професіоналізму вимогам виробництва; забезпечення продуктивної зайнятості, раціоналізація процесів праці і виробництва для зниження витрат праці;

гарантування соціально-економічного захисту працівників за допомогою формування гнучкої системи соціального забезпечення, соціальна підтримка персоналу через систему соціальної допомоги; підтримка соціальної злагоди на підприємстві на основі розвитку системи соціального партнерства;

розвиток виробничої демократії; забезпечення сприятливих умов праці, що сприяють збереженню здоров'я і працездатності трудящих, використання системи компенсації втрат; формування високої якості робочої сили, розвиток внутрішніх здібностей персоналу шляхом створення можливостей для безперервного навчання і постійного інтелектуального розвитку;

створення системи заохочення працівників до використання свого інтелектуального потенціалу (раціоналізаторство, творчість, винахідницька діяльність у праці), розвиток творчого потенціалу шляхом формування ефективної системи морального і матеріального стимулювання з метою інноваційного розвитку підприємства; створення ефективних систем організації і нормування праці, що забезпечують повне і раціональне використання трудового потенціалу, високу продуктивність, якість праці;

підвищення якості трудового життя як основи розвитку й ефективного використання трудового потенціалу з метою задоволення потреб працівників і роботодавця; упровадження принципів корпоративної культури, об’єднання трудящих у досягненні значущих для роботодавця і працівників цілей.

Рис.2. Напрями розвитку та ефективного використання трудового потенціалу підприємства,

Розроблено авторами

вплив окремих груп зовнішніх і внутрішніх факторів. Це дає можливість чітко визначити об'єкт управлінського впливу, а саме якісну зміну й удосконалювання елементів трудового потенціалу, а також враховувати узгодження виробничо-господарських інтересів підприємства з соціально-економічними інтересами працівників.

Не зважаючи на те, що питанням, пов’язаним з дослідженням поняття

«трудовий потенціал», підходам до його оцінки, проблемам формування та розвитку трудового потенціалу присвячено достатньо багато робіт, необхідно зазначити, що велика практична значимість питань оцінки трудового потенціалу потребує розробки нового інструментарію, який дозволить в повній мірі врахувати всі аспекти визначених понять. Відтак, оцінка трудового потенціалу підприємства є одним із ключових етапів механізму управління розвитком трудового потенціалу підприємства. Пропоновані науковцями методології розрахунку охоплюють всі основні внутрішньовиробничі процеси, що протікають в різних функціональних областях її внутрішнього середовища. В результаті забезпечується системний погляд на підприємство, який дозволить виявити всі сильні і слабкі сторони, а також створити на цій основі комплексний план перспективного розвитку. Наступними кроками у визначеному векторі дослідження стане цілеспрямована робота з розробки системи комплексної методики оцінки ефективного формування та використання трудового потенціалу підприємств, що дозволить підвищити якість трудового потенціалу, розробки і реалізації наукового підходу до процесу розвитку трудового потенціалу та імплементації запропонованої методики на основі апробації на сучасних підприємствах країни.

Література:

1. Синиця Т. В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Тетяна Валеріївна Синиця; Харківський держ. екон. ун-т. – Х., 2004. – 20 с.

2. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах ринкової трансформації економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : спец. 08.01.01 “Економічна теорія та історія економічної думки” / Степан Юрійович Трубич ; Львівський держ. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2000. – 41 с.

3. Смолюк В.Л. Механизм управления развитием трудового потенциала предприятия / В.Л. Смолюк // Економіка розвитку. – 2005. – №2 (34). – С.63–65.

4. Гринева В.Н. Методика оценки трудового потенциала предприятия / В.Н. Гринева, В.Л. Смолюк // Економіка розвитку. – 2006. – №1 (37). – С. 87–89.

5. Кравець І.М. Стратегія формування та використання трудового потенціалу підприємства / І.М. Кравець // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2005. – Т. 3. – С. 281–288.

Abstract. *In the work of the authors, research is conducted in the field of personnel management in the conditions of development of a socially oriented society, which requires taking into account, along with the ability of employees to work, their socio-psychological qualities, the intellectual level, the possibilities of innovation activity, activation of which makes it possible to more fully realize labor potential. The development of labor potential, as a crucial precondition for socio-economic stabilization, becomes the basis for ensuring the productivity of the national*

economy. There is a complication of reproductive factors of labor potential; there are negative trends in the structure of employment and quality of labor. Enterprises are beginning to pay significant attention to the development of their labor potential. In the scientific, article the study of the main theoretical-methodological and economic-organizational aspects of the category of labor potential of the enterprise. The scheme of the functional mechanism for managing the development of the labor potential of the enterprise is developed, which involves the allocation of the most significant components of the control mechanism: the system elements of the mechanism; set of interconnections between elements; management functions, taking into account the need to achieve the set goals, factors of the external and internal environment, which will promote more efficient management of the labor potential of the enterprise. The main tasks of the mechanism of development and effective use of the labor potential of the enterprise are presented.

Keywords: *labor potential, labor resources, human capital, labor force, economic essence of labor potential, assessment of labor potential, reproduction and use of labor potential, methodology for determining labor potential.*

References:

1. Sinicya, T.V. (2004) «Formuvannya ta vikoristannya trudovogo potencialu promislovogo pidpriєmstva» : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ekon. nauk: spets. 08.09.01 “Demohrafiia, ekonomika pratsi, sotsialna ekonomika i polityka”. Kharkivskyi derzh. ekon. un-t. – Kh., 20 s.

2. Trubych, S. Yu. (2000) «Trudovyi potentsial i zainiatist naselennia Ukrainy v umovakh rynkovoi transformatsii ekonomiky» : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia d-ra ekon. nauk : spets. 08.01.01 “Ekonomichna teoriia ta istoriia ekonomichnoi dumky” / Stepan Yuriiovych Trubych ; Lvivskyi derzh. un-t im. I. Franka. – Lviv, 41 s.

3. Smolyuk, V.L. (2006) «Mekhanizm upravleniya razvitiem trudovogo potenciala predpriyatiya» Ekonomika rozvytku. – №2 (34). – S.63–65.4.

4. Grineva, V.N. (2006) «Metodika ocenki trudovogo potenciala predpriyatiya» Ekonomika rozvitku. – №1 (37). – S. 87–89.

5. Kravec', I.M. (2005) «Strategiya formuvannya ta vikoristannya trudovogo potencialu pidpriєmstva» [Formuvannia rynkovoi ekonomiky] : zb. nauk. prats. Spets. vyp.: Upravlinnia liudskymy resursamy: problemy teorii ta praktyky. – K.: KNEU. – T. 3. – S. 281–288.

Статья отправлена: 11.04.2018 г.

© Жувагіна І.О.