

Пузирьова П.В.,
к.е.н., доцент, в.о. завідувача кафедри менеджменту
Міжгалузевої академії управління,
Пузирьов С.О.,
Аспірант Європейського університету

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, але і від компетенції персоналу й ефективності його внутрішньої організації та управління. Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання, управління, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для вияву ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання [3].

Управління трудовим потенціалом підприємства покликане забезпечити раціональну зайнятість працівників і ефективне використання їхніх можливостей шляхом регулювання бажаних змін трудового потенціалу відповідно до потреб підприємства, здійснення планомірного формування структури робочих місць і організації підготовки кадрів, виходячи з науково обґрунтованих співвідношень між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу [10].

Управління трудовим потенціалом – це система взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників, орієнтованих на інтенсивні фактори використання робочої сили, і без якого не можливо досягти ефективної діяльності суб'єктів господарювання [10].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями щодо трудового потенціалу та дослідженням теоретичних аспектів його управління здійснили такі вчені-економісти: А.І. Амоша, С.І. Бандур, Н.Г. Белопольський, Д.І. Богиня, В.П. Бородатий, О. Б. Бутнік-Сіверський, О.С. Власюк, С. С. Габор, В.І. Герасимчук, І. З. Должанський, М.І. Долішній, О. І. Драган, С. В. Дубінський, С.М. Злупко, Л. М. Іль'їч, С.П. Калініна, В. М. Ковальов, Н. С. Краснокутська, І.Д. Крижко, О. В. Крушельницька, Є. В. Лапін, Р.Р. Ларина, В. М. Лич, Н.Д. Лук'янченко, Є.К. Медведева, О.Ф. Новікова, О. І. Олексюк, В.В. Онікієнко, В.Д. Патрушева, Ю.Д. Петров, С.І. Пирожков, І. М. Реліна, С.Д. Синка, М. Слезингера, О. П. Сологуб, Ф. У. Тейлора, О. С. Федонін, А. В. Череп, Р. С. Чорний, Н.Г. Чумаченко, С.В. Шекшні, І. Шумпетера, А.М. Ягодинський та інші.

Постановка завдання. Дослідити сучасні теоретичні аспекти управління трудовим потенціалом підприємства через призму його складових елементів (потенціал працівника, підприємства і суспільства).

Виклад основного матеріалу. Узагальнюючим показником процесу становлення і розвитку людини в трудовій діяльності є трудовий потенціал.

Термін «трудова потенціал» був введений у науковий обіг 15–20 років тому. Трактують даного терміна означає наявність у когонебудь (окремо узятій людини, первинного трудового колективу, суспільства в цілому) схованих, що ще не виявили себе, можливостей чи здібностей у відповідних сферах життєдіяльності.

Дослідженню питань щодо управління трудовим потенціалом присвячено багато праць вчених, проте дійти однозначного висновку щодо трактування поняття «трудова потенціал» їм не вдалось (табл. 1). Наслідком цього явища є те, що різні вчені підходили до вивчення цього поняття з різних позицій.

Таблиця 1

Визначення поняття «трудова потенціал» [10]

Автор	Поняття
А.Б. Борисов	це – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства
І. Курило	це – як демокономічна категорія та інтегральна оцінка якості населення відображає його трудові можливості, ступінь і якісну специфіку їх реалізації
Н.І.Шаталова	це – це міра існуючих ресурсів і можливостей, безперервно формуються у процесі усього життя особистості, втілених у трудову поведінку та визначаючих його реальну продуктивність
М.І.Долішній	це – прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення, країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності
А.Я.Кібанов	це - сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягти у певних умовах певних результатів, а також вдосконалювати в процесі праці
О.Л.Бевз, Г.В.Лич	це – це інтегральна здібність і готовність людей до праці, незалежно від її сфери, галузі, соціально-професійних характеристик
А. Кінах	це – це самостійний об'єкт інновацій, його розвиток є однією з кінцевих цілей реалізації інноваційної соціально орієнтованої моделі ринкової економіки
Е.В.Сарапука	це – узагальнена трудова дієздатність колективу підприємства, ресурсні можливості в сфері праці спискового складу підприємства виходячи з його віку, фізичних можливостей, існуючих знань і професійно-кваліфікаційних навичок
Л.В.Фролова,	це – головний ресурс підприємства, оскільки завдяки людському

Автор	Поняття
Н.В.Ващенко	інтелекту може створюватись нова, конкурентоздатна продукція
А. Данілюк	це – головний ресурс підприємства, оскільки саме завдяки людському інтелекту можеб створюватись нова, конкурентоздатна продукція
О.С.Федонін, І.М.Репіна, О.І.Олексюк	це – персоніфікована робоча сила, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. ТП оцінює рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників у цілому, що є необхідним для активізації людського фактора і забезпечує якісну збалансованість у розвитку особистого й уречевленого факторів виробництва

Основними складовими, що формують трудовий потенціал підприємства, є:

- оплачувана праця найманих працівників по створенню товарів (послуг), що реалізуються на ринку;
- створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність, що відображується в балансі підприємства, але не призначена для продажу як товар;
- створювана працівниками підприємства, але не оплачувана і, відповідно, не відбита в балансі інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідей, а також ділові зв'язки й особистий імідж співробітників;
- організаційна культура підприємства – унікальна для кожної організації сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки, яким підкоряються члени організації;
- структура влади та її компетентність; система винагород і способів їхнього розподілу; цінності, унікальні для даної організації;
- моделі комунікації; базисні переконання, що поділяються членами організації, які діють підсвідомо та визначають спосіб бачення себе й оточення.

Перераховані складові зумовлюють той факт, що саме трудовий потенціал характеризується найбільшою активністю та найменшою передбачуваністю розвитку порівняно з іншими елементами системи ресурсів підприємства. [3]

В загальному вигляді розрізняють такі компоненти трудового потенціалу (рис.1):

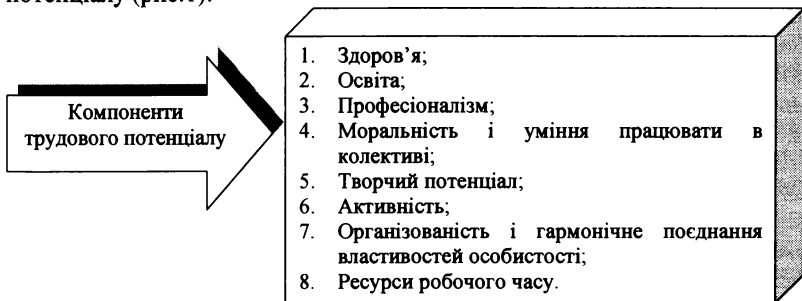


Рис. 1. Компоненти трудового потенціалу [10]

Показники, що характеризують ці компоненти, можуть відноситися як до окремої людини, так і до різних колективів, у тому числі до персоналу підприємства і населення країни в цілому (рис.2).

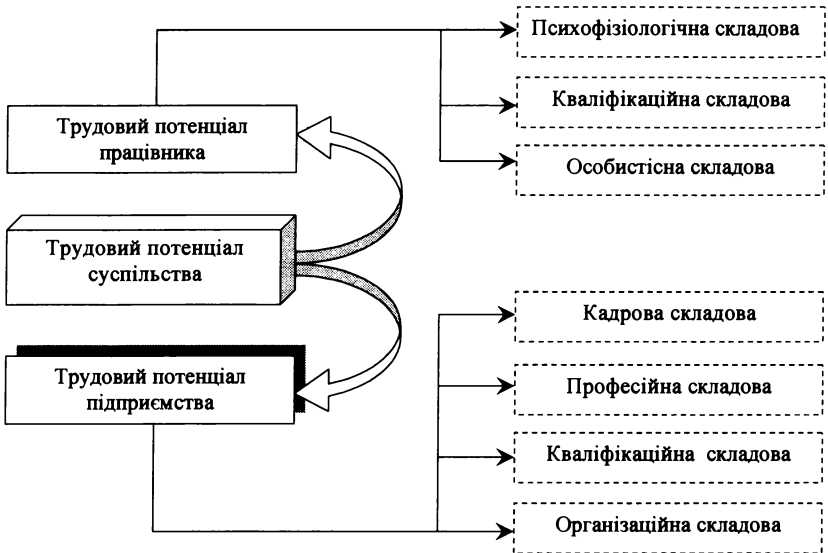


Рис. 2. Місце трудового потенціалу підприємства в загальній економічній системі [10]

Трудовий потенціал працівника є частиною його потенціалу як особистості, тобто це та частина потенціалу людини, яка формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого трудового досвіду. Саме тому трудовий потенціал людини формується під впливом таких якостей, як уміння і бажання трудитися, ініціативність у праці і господарській заповзятливості, творча активність тощо. Він не є величиною постійною, він безупинно змінюється. Працездатність людини і творчі здібності, що накопичуються в процесі трудової діяльності, зростають у міру розвитку й удосконалювання знань і навичок, поліпшення умов праці і життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці і т.п. Трудовий потенціал працівника залежить від ступеня взаємного узгодження в розвитку психофізіологічного, кваліфікаційного й особистісного потенціалів.

Трудовий потенціал підприємства являє собою граничну величину можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їхніх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов. Трудовий потенціал підприємства як система завжди більший суми її складових — індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників. Уже саме об'єднання працівників у єдиний і планомерно організований процес праці породжує ефект колективної праці, що перевершує суму сил працівників, що діють індивідуально. Структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними. У трудовому потенціалі підприємства можна виділити такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний і організаційний.

Трудовий потенціал суспільства — це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно-активного населення. Вихідною структуроутворюючою одиницею трудового потенціалу суспільства є трудовий потенціал працівника, що складає основу формування трудових потенціалів більш високих структурних рівнів.

Показники, що характеризують компоненти управління трудовим потенціалом, можна визначати як для працівника, підприємства і суспільства (табл. 2) [9].

Глибока структуризація щодо управління трудовим потенціалом дає змогу розглядати його як параметр, що обумовлюється безупинними змінами в складі самих працівників і технологічному засобі виробництва, показати співвідношення джерел екстенсивного й інтенсивного зростання трудового потенціалу.

Також, важливими показниками при управління трудовим потенціалом підприємства є чисельність працівників і сукупний фонд робочого часу, що вимірюється у людино-годинах. При аналізі сукупного фонду робочого часу необхідно виділяти величину невикористаного робочого часу у зв'язку з несприятливими умовами праці на роботах, де законодавчо встановлений скорочений робочий день, а також час невиходів на роботу виконавців, які одержують додаткові відпустки у зв'язку з несприятливими умовами праці. Такий аналіз дозволяє організувати цілеспрямовану роботу з докорінного поліпшення умов праці та ефективно управління цим процесом.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу підприємства є різницею між календарним фондом і сумарною величиною нерезервоутворюючих неявок і перерв. До останніх зараховують регламентовані затрати, які за своєю правовою та економічною сутністю є необхідними і не можуть слугувати резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні, святкові дні, основні та додаткові відпустки, інші законодавчо обумовлені неявки та перерви).

Показники що впливають на управління трудовим потенціалом [10]

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники		
	людина	підприємство	суспільство
Здоров'я	Працездатність, час відсутності на роботі через хвороби	Втрата робочого часу через хвороби і ушкодження, витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя, витрати на охорону здоров'я, смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточуючих	Взаємини між співробітниками, втрати від конфліктів, шахрайство	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку, злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працюючого	Доходи від авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни
Активність	Прагнення до реалізації здібностей	Заповзятливість	Темпи технічного прогресу
Організованість та асертивність	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, порядність, доброзичливість	Втрати від порушень дисципліни, Чистота, ретельність, ефективне співробітництво	Якість законодавства, якість доріг і транспорту, дотримання договорів і законів
Освіта	Знання, кількість років навчання в школі і вузі	Частка фахівців з вищою і середньою освітою у загальній чисельності працюючих, витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років ізвчання з школі і вузі, частка витрат на фінансування даної сфери в держбюджеті
Професіоналізм	Уміння, рівень кваліфікації	Якість продукції, втрати від браку	Доходи від експорту, втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час зайнятості протягом року	Кількість співробітників. Кількість годин роботи за рік одного співробітника	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік

Висновки з даного дослідження. Отже, поняття «трудовий потенціал підприємства» визначає працівника як сукупний суб'єкт виробництва і управління. В умовах трансформації ринкової економіки основну роль виконує управління трудовим потенціалом підприємства. Будь-які перетворення на підприємстві приводять до змін функцій управління, вимагають відповідного рівня підготовки кадрів до виконання нових функцій, викликають проблеми оцінки персоналу, мотивації і стимулювання праці, конфліктології. Управління трудовим потенціалом підприємства не є величиною постійною, на нього впливають кількісні і якісні характеристики, що постійно змінюються під дією не тільки об'єктивних чинників, але і управлінських рішень [6].

Таким чином, управління трудовим потенціалом підприємства надає можливість здійснювати ефективну роботу безпосередньо персоналу підприємства і проводити формування та реалізацію подальших перспектив щодо поліпшення трудового потенціалу на підприємстві в цілому.

Список використаних джерел

1. Бевз О.П. Сучасні тенденції формування і використання трудового потенціалу м.Києва // Формування ринкових відносин України, №11, 2004.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Підручник. – К.: Знання, 2004.-535 с. – Глава III, IV, с. 68-121.
3. Касьянова Н.В. Потенціал підприємства: формування та використання: підручник / Н.В. Касьянова, Д.В. Солоха, В.В. Морева, О.В. Белякова, О.Б. Балакай. – Донецьк: Вид-во Цифрова типографія, 2012. – 257 с.
4. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2003. – 224 с. – Тема 3,с. 32-41.7.
5. Петрова Л.І. Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах перебудови національної економіки. – Львів: ЛДУ. – 1997. – С.219–224.
6. Тарасюк А.В. Управління потенціалом підприємства / А.В.Тарасюк. Навчально-методичний посібник. – Херсон.: ХНТУ, 2007. – 120с.
7. Управління трудовим потенціалом: Навч. посібник /Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А. та ін. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
8. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 316 с.
9. <http://www.economy.nayka.com.ua>
10. <http://www.rusnauka.com>

Пузырьова П.В., Пузырьов С.О.

СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. В статті увага приділена дослідженню сучасних теоретичних аспектів управління трудовим потенціалом підприємства через призму його складових елементів: потенціал працівника, потенціал підприємства і потенціал суспільства.

Ключові слова: трудовий потенціал працівника, трудовий потенціал підприємства, трудовий потенціал суспільства, управління трудовим потенціалом підприємства, складові трудового потенціалу, компоненти трудового потенціалу, чисельність працівників.

Пузырева П.В., Пузырев С.О.

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В статье внимание уделено исследованию современных теоретических аспектов управления трудовым потенциалом предприятия через призму его составляющих элементов: потенциал работника, потенциал предприятия и потенциал общества.

Ключевые слова: трудовой потенциал работника, трудовой потенциал предприятия, трудовой потенциал общества, управления трудовым потенциалом предприятия, составляющие трудового потенциала, компоненты трудового потенциала, численность работников.

Puzirova P.V., Puzirov C.O.

ASPECTS OF ENTERPRISE MANAGEMENT WORKING POTENTIAL

Abstract. In this article attention is paid to research contemporary theoretical aspects of labor potential of the company through the prism of its components: potential employee potential of the company and the potential of society.

Keywords: labor potential employee labor potential of enterprise, employment potential society of labor potential businesses that make labor potential, labor potential components, the number of employees.