

УДК 331.101.262

Вінська Ю.С.

*магістрант кафедри менеджменту
Національного університету кораблебудування
імені адмірала Макарова, м. Миколаїв*

Тафтай А.С.

*магістрант кафедри менеджменту
Національного університету кораблебудування
імені адмірала Макарова, м. Миколаїв*

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

FORMATION AND DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF DOMESTIC ENTERPRISES

АНОТАЦІЯ

Розкрито теоретичні основи формування та розвитку трудового потенціалу. Розглянуто інтегральну кількісно-якісну характеристику здібностей і можливостей особистості/колективу/суспільства до праці, що включає одночасно ресурсний, факторний та результативний аспекти. Досліджено фактори формування та розвитку трудового потенціалу. Обґрунтовано необхідність формування на підприємствах системи безперервної освіти працівників та створення сучасних систем мотивації і стимулювання праці.

Ключові слова: трудовий потенціал, людський фактор, продуктивність праці, управлінський потенціал, інноваційний розвиток, система управління.

АННОТАЦИЯ

Раскрыты теоретические основы формирования и развития трудового потенциала. Рассмотрены интегральная количественно-качественная характеристики способностей и возможностей личности / коллектива / общества к труду, включая одновременно ресурсный, факторный и результативный аспекты. Исследованы факторы формирования и развития трудового потенциала. Обоснована необходимость формирования на предприятиях системы непрерывного образования работников и создание современных систем мотивации и стимулирования труда.

Ключевые слова: трудовой потенциал, человеческий фактор, производительность труда, управленческий потенциал, инновационное развитие, система управления.

ANNOTATION

The theoretical foundations of formation and development of labor potential are revealed. An integral quantitative and qualitative description of the abilities and capabilities of personality / collective / society to work is considered, which includes simultaneously resource, factorial and effective aspects. The factors of formation and development of labor potential are investigated. The necessity of forming on the enterprises of the system of continuous education of workers and creation of modern systems of motivation and stimulation of labor is substantiated.

Keywords: labor potential, human factor, labor productivity, managerial potential, innovation development, management system.

Постановка проблеми. Сучасні умови соціально-економічного розвитку України потребують комплексного підходу до формування трудового потенціалу колективів підприємств. Вітчизняний досвід формування виробничих колективів в значній мірі спирався на державну систему підготовки кадрів, при якій підприємства та організації в плановому порядку забезпечувалися робітниками, професійно-кваліфі-

каційні якості яких формувалися під реальні потреби виробництва вже безпосередньо в процесі праці. Кадрові служби підприємств в цих умовах вирішували більш вузьке коло питань: реєстрація заяв про прийом на роботу, оформлення. На етапі ринкових реформ основні задачі професійно-кваліфікаційної та соціально-психологічної підготовки делегуються підприємствам та організаціям, тим самим сьогодні підприємства самі формують свій трудовий потенціал.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розвитку трудового потенціалу в вітчизняних підприємствах постійно є предметом обговорення громадськості, дослідження науковців та формування державних програм щодо заходів із підтримки, відновлення й розвитку трудового потенціалу. Вагомий внесок у теоретичну і методологічну розробку проблем формування, використання і розвитку трудового потенціалу в умовах структурної трансформації економіки України зроблено відомими українськими вченими: О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк, Е.В. Яхварова, А.І. Шаповал, Є.О. Бойко, Н.М. Лавриненко та іншими. Огляд публікацій із проблем формування, використання й розвитку трудового потенціалу в вітчизняних підприємствах свідчить про те, що проведено багато досліджень, вони багатоаспектні, але, на нашу думку, є певні проблеми, які потребують свого подальшого розвитку. Варто зазначити, що сьогодні у сфері розвитку трудового потенціалу України особливу увагу слід звернути саме на його якість. У цьому контексті одним із чинників становлення економіки на інноваційний фундамент, який відтворює трудовий потенціал країни, є освіта.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є розкриття особливостей процесу формування та розвитку трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень в економіці України, обґрунтування необхідності формування на підприємствах системи безперервної освіти працівників та створення сучасних систем мотивації і стимулювання праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема підвищення продуктивності суспільної праці стає все більш актуальною в умовах інтенсифікації суспільного відтворення та формування передумов переходу на інноваційну модель економічного розвитку, яка гостро ставить питання ефективної участі людини в виробничій діяльності. Все різноманіття зв'язків між різними соціально-економічними явищами в умовах становлення нового способу виробництва – інноваційної економіки, - вимагає комплексного, системного підходу до дослідження процесів в соціально-трудої сфері, управлінні соціально-трудої процесами. Вирішити подібне завдання може розробка цілісної теоретичної концепції, яка дозволить розглядати складну систему явищ господарського життя у взаємозв'язку та взаємозумовленості.

Ресурси є основними елементами виробничого потенціалу, які має в розпорядженні система і які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного розвитку. Розглядаючи ресурсозбереження як комплексне використання всіх економічних ресурсів на кожному етапі виробництва (від розробки до реалізації продукції) слід враховувати, що їх економія може бути забезпечена лише за умови вдосконалення техніки, технологій, організації праці і виробництва, що можливе лише при наявності відповідного рівня моральної і матеріальної зацікавленості як працівників так і менеджерів, підвищення їх відповідальності за результати своєї праці [1].

Для широкомасштабної реалізації основних завдань проведення ресурсозберігаючої політики на промислових підприємствах України необхідне формування системи управління ресурсозбереженням, раціонального використання всіх наявних у виробництві ресурсів і охорони довкілля, оскільки важливішими критеріями сучасного виробництва є рівні його ресурсомісткості, безвідходності та екологічності виробничих процесів.

Трудовий потенціал слід розглядати як інтегральну кількісно-якісну характеристику здібностей і можливостей особистості/колективу/суспільства до праці, що включає одночасно три аспекти, зокрема:

1) ресурсний аспект – рівень, який доступний для розвитку трудового потенціалу з погляду накопичених ресурсів і резервів та який визначається психофізіологічними (стан здоров'я працівника, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т.п.), демографічними (оцінка чисельності і складу працездатного й економічно активного населення) і освітньо-кваліфікаційними характеристиками (кількість випускників різних навчальних закладів, структура працездатного населення за рівнем освіти, за рівнем кваліфікації та ін.);

2) факторний аспект – можливості використання і подальшого розвитку трудового потенціалу, що визначаються часовими (фонд

робочого часу), соціально-економічними (структура зайнятості за сферами, галузями економіки, професіями, посадами, спеціальностями, показниками мобільності кадрів і т.п.), організаційними (рівень організації праці, соціально-психологічний клімат в колективі і т.п.), матеріально-технічними (рівень матеріально-технічної бази, оплати праці працівників), інформаційними (рівень інформаційної забезпеченості), освітніми (витрати на освіту, якість системи освіти), особовими характеристиками (ціннісні орієнтації, потреби, мотиви, цілі, очікування та інтереси у сфері праці);

3) результативний аспект – кінцевий результат використання трудового потенціалу, який визначається характеристиками результату (індекс розвитку трудового потенціалу, індекс розвитку людського потенціалу, інші агреговані економічні показники). Управління розвитком трудового потенціалу на сучасному етапі повинно здійснюватися із урахуванням його основних закономірностей і тенденцій розвитку, а також із урахуванням його особливостей як об'єкту управління [2].

Трудовий потенціал як людський фактор в динаміці, як безперервний процес, що розвивається та характеризує приховані можливості, може розглядатися з точки зору реалізації людського потенціалу в праці (трудої діяльності) в сукупності умов, заданих виробництвом.

Як правило, до факторів формування та розвитку трудового потенціалу відносять наступні:

- географічні фактори (територіально-географічне розташування, кліматичні умови, природні ресурси, екологічний стан навколишнього середовища);

- демографічні фактори (абсолютні та відносні показники чисельності та динаміки населення, характеристика демографічних структур та процесів народжуваності, смертності, а також міграції);

- соціальні фактори (розвиненість інфраструктури, показники освіти, характеристика медичного обслуговування, стан злочинності);

- економічні фактори (збалансованість галузевої структури економіки, показники зайнятості та безробіття, функціонування ринку праці, доходи та витрати населення, купівельна здатність доходів населення).

У загальній структурі трудового потенціалу підприємства залежно від критерію аналізу можна відокремити такі його видові прояви [3]:

1. За рівнем агрегованості оцінок:

1.1. Трудовий потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості, використовуються виможуть бути використані для трудової діяльності.

1.2. Груповий (бригадний) трудовий потенціал крім трудового потенціалу окремих працівників включає додаткові можливості їх колективної діяльності на основі сумісності

психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей колективу.

1.3. Трудовий потенціал підприємства – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

2. За спектром охоплення можливостей:

2.1. Індивідуальний трудовий потенціал працівника враховує індивідуальні можливості працівника.

2.2. Колективний (груповий) трудовий потенціал враховує не тільки індивідуальні можливості членів колективу, а й можливості їхньої співпраці для досягнення суспільних цільових орієнтирів.

3. За характером участі у виробничо-господарському процесі:

3.1. Потенціал технологічного персоналу – це сукупні можливості працівників підприємства, задіяних у профільному та суміжних виробничо-господарських процесах для виробництва продукції (роботи, послуг) встановленої якості та визначеної кількості, а також працівників, які виконують технічні функції апарату управління.

3.2. Управлінський потенціал – це можливості окремих категорій персоналу підприємства щодо ефективної організації та управління виробничо-комерційними процесами підприємства (організації).

4. За місцем у соціально-економічній системі підприємства:

4.1. Структуро-формуючий трудовий потенціал – це можливості частини працівників підприємства щодо раціональної та високоефективної організації виробничих процесів і побудови найбільш гнучкої, чіткої, простої структури організації.

4.2. Підприємницький трудовий потенціал – це наявність та розвиток підприємницьких здібностей певної частини працівників як передумови для досягнення економічного успіху за рахунок формування ініціативної й інноваційної моделі діяльності.

4.3. Продуктивний трудовий потенціал – це можливості працівника підприємства генерувати економічні й неекономічні результати виходячи з існуючих умов діяльності у рамках певної організації.

Формування трудового потенціалу робітників підприємства відбувається під впливом багатьох факторів, що визначають тенденції його відтворення, масштаби та результативність використання. Комплексний аналіз факторів, що відображають причинно-наслідкові зв'язки формування трудового потенціалу підприємства та трудового потенціалу робітника, служить методологічною та інформаційною базою для оцінки трудового потенціалу. Ряд авторів пропонують різноманітні класифікації факторів, що впливають на формування трудового потен-

ціалу як окремого робітника, так і підприємства в цілому. Зокрема, в роботі Яхварової О.В. [4] приведені результати двовимірної класифікації факторів формування трудового потенціалу з виділенням різноманітних груп факторів (науково-технічні, соціально-економічні, культурні) та зазначенням на різних рівнях впливу (державна, регіон, галузь, підприємство) для цих груп факторів. Для більш глибокого вивчення аспектів формування та розвитку трудового потенціалу є необхідним розширення рамок подібної класифікації з виділенням нових груп факторів та рівнів впливу. Результати запропонованої класифікації факторів формування трудового потенціалу підприємства наведені в таблиці 1.

Саме кількісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах вагомим чинником результативності економічних перетворень. На даний час особливо гострою є проблема невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни, що зумовлює необхідність вжиття державою системних заходів для підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу підприємств в контексті реалізації ресурсозберігаючої моделі [5].

Необхідним є окреме виділення таких груп факторів, як політико-правові та природно-кліматичні. Політико-правові фактори формування трудового потенціалу відіграють важливу роль у формуванні та розвитку трудового потенціалу. Цей вплив різний для різних рівнів. На міжнародному рівні цей вплив виражається, зокрема, в заключенні міждержавних угод з регулювання трудової міграції, в тому числі за рахунок обмеження міграції робітників з низькою кваліфікацією та створення преференцій для робітників з високою кваліфікацією. В якості прикладу правових факторів впливу на трудовий потенціал можна вказати застосування системи єдиних (на державному рівні) та галузевих (на галузевому рівні) тарифно-кваліфікаційних довідників, що визначають вимоги до робітників в таких аспектах як необхідний рівень освіти, ступінь розвитку професійних навичок. На регіональному рівні вплив цієї групи факторів може виражатися в обмеженні чисельності робітників, що прибувають із-за меж регіону, в посиленні контролю за рівнем кваліфікації робітників, в створенні системи ліцензування для окремих видів діяльності [6].

Безумовно, природно-кліматичні умови також мають суттєвий вплив на рівень трудового потенціалу. Цей вплив проявляється, зокрема, в наявності відмінностей в тривалості життя, рівнях захворюваності, тривалості трудового життя та т.д. для різних природно-кліматичних зон. Для формування сприятливих умов життєдіяльності, покращення екологічного стану навколишнього середовища приймаються заходи як на міжнародному рівні (Киотський протокол, стандарти Євро-3, Євро-4, Євро-5,

Таблиця 1

Фактори формування трудового потенціалу підприємства

Рівень впливу	Групи факторів				
	Науково-технічні	Соціально-економічні	Політико-правові	Природно-кліматичні	Культурні
Екзогенні фактори					
1	2	3	4	5	6
Міжнародний	Міжнародні та міждержавні програми інноваційного розвитку	Демографічна ситуація, що склалася. Диференціація рівнів життя населення різних країн. Міграційні процеси	Міжнародні договори та угоди	Міждержавні угоди по охороні навколишнього середовища та використання природних ресурсів	Національні традиції, цінності, звичаї
Держава	Державна науково-технічна політика	Демографічна ситуація в країні. Система соціальних гарантій. Стан ринку праці. Міграційні процеси. Рівень життя населення країни	Правова система держави	Державне регулювання ринку праці з урахуванням природно-кліматичних умов	Система господарюючих культурних цінностей та соціальних норм
Регіон	Регіональна науково-технічна політика. Політика залучення інвестицій в розвиток освіти, в модернізацію підприємств регіону	Демографічна ситуація. Рівень розвитку соціальної інфраструктури. Стан ринку праці. Міграційні процеси. Рівень життя населення регіону.	Регіональні законодавчі та правові акти	Екологічні умови життєдіяльності в регіоні	Місцеві традиції та звичаї
Галузь	Галузева науково-технічна політика	Рівень оплати праці в галузі. Умови праці в галузі	Галузеві нормативні документи	Особливості організації виробництва з урахуванням кліматичних умов	Професійний менталітет
Ендогенні фактори					
Підприємство	Інноваційні підходи до організації виробництва. Впровадження професійної техніки та технологій. Автоматизація виробничих процесів	Форми та рівень оплати праці. Форми організації праці. Ступінь соціальної захищеності. Якість трудового життя. Соціально-психологічний клімат	Організаційно-розпорядча документація. Посадові інструкції та регламенти	Створення сприятливих умов праці з урахуванням кліматичних умов	Розвиток організаційної культури

обмеження ІКАО на шум літаків та емісію шкідливих речовин та т.д.), так і державному і регіональному (створення екологічних зон в німецьких містах; обмеження діяльності підприємств, що завдають значних збитків навколишньому середовищу та т.д.). Крім того, для обліку різних природно-кліматичних умов, компенсації їх негативного впливу та для залучення кваліфікованих робітників вводяться різні системи доплат (районні коефіцієнти і т.д.). В нормативних галузевих документах можуть визначатися вимоги до організації робочих місць з метою забезпечення сприятливих умов праці (температурний режим, необхідність вентильовання чи кондиціонування та т.д.).

Висновки. Формування трудового потенціалу робітників підприємств відбувається під впливом багатьох факторів, що визначають тенденції його відтворення, масштаби та результативність використання. Комплексний аналіз факторів,

що відображають причинно-наслідкові зв'язки формування трудового потенціалу підприємства та трудового потенціалу робітника, служить в подальшому методологічною та інформаційною базою для оцінки трудового потенціалу.

Система управління трудовим потенціалом має орієнтуватися на його розвиток та враховувати підсистеми управління формування, розподілом трудового потенціалу, управління його функціонування в процесі надання послуг, управління набуттям та розвитком знань та професіоналізму робітників.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Шаповал А.І., Шаповал А.О. Методичні підходи до формування ефективної системи управління ресурсозбереження на підприємстві / А.І. Шаповал, А.О. Шаповал // Електронний ресурс – <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/3562/1/ACF07B18d01.pdf>

2. Лавриненко Н.М. Інноваційний розвиток трудового потенціалу в сучасних умовах / Н.М. Лавриненко // Сталый розвиток економіки. – 2014. – № 1 (23). – С. 18-25.
3. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. – вид. 2-ге, без змін / О.С. Федонін, І.М. Реліна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.
4. Яхварова Е.В. Трудовой потенциал региона: формирование, развитие и использование / Е.В. Яхварова. – Саратов: Издательство Саратов. гос. техн. ун-та, 2004. – 100 с.
5. Бойко Є.О. Проблеми формування трудового потенціалу підприємства в контексті реалізації ресурсозберігаючої політики / Є.О. Бойко, Ю.С. Вінська // Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку XXI століття. Матеріали V Міжнародної наук.-практ. конференції 12-13 жовтня 2017 р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2017. – С. 100-102.
6. Бойко Є.О. Світовий досвід ефективного використання персоналу в системі управління підприємством / Є.О. Бойко, Е.М. Казарян // Актуальні проблеми зовнішньої політики України: матеріали IX міжнар. наук.-практ. конф. студентів та молодих вчених. 20 листопада 2015 р. м. Чернівці. – С. 21-24.