

УДК 331.5

Шостак Л.В.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства
Східноєвропейського національного університету
імені Лесі Українки*

Петріні В.А.

*студент
Східноєвропейського національного університету
імені Лесі Українки*

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК РУШІЙНА СИЛА ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

LABOR POTENTIAL AS A DRIVING FORCE FOR EFFECTIVE ENTERPRISE DEVELOPMENT

АНОТАЦІЯ

Трудовий потенціал є важливим складником розвитку підприємства. Якість трудового потенціалу залежить від економічного розвитку держави. Україні необхідно використати зарубіжний досвід формування трудового потенціалу. У статті відображено роль трудового потенціалу та шляхи покращення якості трудових ресурсів.

Ключові слова: потенціал, формування потенціалу, планування, складники потенціалу підприємства.

АННОТАЦИЯ

Трудовой потенциал является важной составляющей развития предприятия. Качество трудового потенциала зависит от экономического развития государства. Украине необходимо использовать зарубежный опыт формирования трудового потенциала. В статье отражены роль трудового потенциала, пути улучшения качества трудовых ресурсов.

Ключевые слова: потенциал, формирование потенциала, планирование, составляющие потенциала предприятия.

ANNOTATION

Labor potential is an important component of enterprise development. The quality of labor potential depends on the economic development of the state. Ukraine needs to use foreign experience in shaping labor potential. The article reflects the role of labor potential, ways to improve the quality of labor resources.

Keywords: potential, capacity building, planning, components of enterprise potential.

Постановка проблеми. На будь-якому етапі розвитку підприємства трудовий потенціал є важливим складником, що забезпечує ріст ефективності діяльності підприємства, а людський капітал є одним з основних складників в оцінці конкурентоспроможності підприємства. Проте сучасний соціально-економічний стан показує, що стан трудового потенціалу на багатьох підприємствах нашої держави має тенденцію до погіршення якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу. Тому дослідження суті трудового потенціалу, його особливостей та впливу на ефективний розвиток підприємства є актуальним.

Аналіз останніх досліджень. Дуже багато праць українських вчених присвячені проблемам формування потенціалу підприємства. Серед них варто виокремити напрацювання таких науковців, як О. Федонін [1], А. Тітков [2], О. Овечкін [4], В. Васильченко [5],

Л. Шаульська Л [6], Л. Шостак [7], Н. Михальчишин [8] І. Геращенко [9] та інші.

Постановка завдання. Мета статті полягає у дослідженні трудового потенціалу підприємства як основного чинника його ефективного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудовий потенціал є важливою технологією, яка являє собою рушійну силу підприємства. Будь-яке підприємство ставить за мету отримати прибуток та задовольнити соціальні потреби, що неможливо без ефективної праці робітників. Працівники підприємства є представниками трудового потенціалу, що характеризується якістю та кількістю трудових ресурсів, які задіяні у виробничій діяльності.

Трудовий потенціал підприємства формується за рахунок використання потенційних можливостей окремих працівників і персоналу підприємства загалом, що дає змогу забезпечити якісну збалансованість усіх факторів виробництва. Сучасні тенденції формування потенціалу підприємства, зокрема трудового, побудовані на індустріальному аспекті розвитку (ключовий фактор – техніко-технологічна база виробництва) і соціальному.

Залежно від критерію аналізу і поставленої мети розглядають такі видові прояви трудового потенціалу підприємства: за спектром охоплення можливостей працівників (індивідуальний трудовий потенціал, колективний трудовий потенціал); за характером участі у технологічному процесі (потенціал технологічного персоналу, управлінський потенціал); підприємницький трудовий потенціал, трудовий потенціал підприємства та інші [1, с. 13].

Структура трудового потенціалу підприємства відображається у співвідношенні складників, що відображають демографічні, соціальні, професійні властивості груп робітників. Компонентна структура трудового потенціалу підприємства поділяється на внутрішні та зовнішні компоненти. До внутрішніх компонентів належать статеві групи, стан і досвід роботи,

освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральність і вміння працювати в колективі, мотивація праці, система оплати праці. До зовнішніх – попит і пропозиція на ринку праці, попит на конкретні спеціальності, політико-економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної плати, демографічний потенціал держави тощо.

Трудовий потенціал складається з таких складників, як кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Кадровий складник має такі елементи, як кваліфікаційний потенціал та освітній. Кваліфікаційний складник складається з якісних змінних в особовому складнику трудового потенціалу. Організаційний складник відображає ефективність трудового потенціалу підприємства.

Для характеристики усієї сукупності працівників підприємства застосовуються такі терміни, як персонал, кадри, трудовий колектив, трудовий потенціал. Персонал підприємства – сукупність постійних працівників, професійно підготовлених, з досвідом практичної діяльності, а трудовий потенціал включає можливість та вміння працівників, не тільки ті, що можуть використовуватися, але й ті, що в перспективі можуть бути залучені [2].

Основні фактори, що впливають на персонал підприємства, відображаються у макроекономічних показниках, таких як чисельність працездатного населення, рівень освіти, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили.

Формування трудового потенціалу працівника залежить від його прагнення та певних навичок до праці, від його ініціативи та енергійності на робочому місці. Звідси можна дійти висновку, що трудовий потенціал є динамічним явищем, тому що відбувається постійна зміна в процесі накопичення досвіду, здобуття певних навичок, освітнього ступеня та кваліфікації. Основною причиною зниження рівня трудового потенціалу є зміна стану здоров'я.

Трудовий потенціал відображається у максимальному можливому використанні роботи працівників у процесі виробництва з урахуванням психофізичних особливостей, рівня майстерності за найбільш сприятливих умов праці. Сукупність працівників, що взаємодіють у процесі виробництва, створює ефект колективної праці і примножує суму трудового потенціалу підприємства. Під час аналізу трудового потенціалу певного підприємства потрібно взяти до уваги специфічні властивості, такі як територіальне розташування, галузева належність, соціальна структура колективу, стиль управління тощо.

Трудовий потенціал є важливим чинником ефективного функціонування підприємства, тому необхідно враховувати, як впливають внутрішні та зовнішні фактори на діяльність підприємства і трудовий потенціал. Ефективність

використання трудового потенціалу має залежність від виду продукції, що виготовляється, чи послуги, що надається підприємством. Кожне підприємство старасться розвиватися у часі, створювати інноваційну продукцію, проводити нововведення, тому потрібно також враховувати пристосованість трудового потенціалу до нововведень та проводити заходи, що підвищують ступінь їх готовності. Ріст продуктивності, зміна технології виробництва та зміни на зовнішньому ринку потребують, щоб працівник розвивався у різних напрямках.

Таким чином, трудовий потенціал є важливим складником діяльності підприємства, тому правильне його використання дає можливість щодо прояву працівником своїх здібностей, скорочення плинності кадрів, збільшення продуктивності та прибутку. За правильної внутрішньої політики підприємства трудовий потенціал буде зростати, що приведе до ефективного розвитку підприємства загалом. Підприємства з правильною організованою управлінською структурою мають високу конкурентоспроможність.

Сьогодні для України важливим є здійснити перехід до інноваційної моделі економічного розвитку, здійснити інтеграцію у європейську економічну систему. Для впровадження цих стратегічних завдань необхідно нагромаджувати та ефективно використовувати трудовий потенціал, тобто висококваліфікованих працівників, що у сукупності становлять сучасні продуктивні здібності та здійснюють перетворення. Досвід розвинених країн показує, що нагромадження трудового потенціалу, його розвиток та раціональне використання забезпечують конкурентоспроможність вітчизняних підприємств та прогрес у їх розвитку.

В основі економічного розвитку країни лежить інноваційна спрямованість економіки, яка створює базу для формування довгострокової стратегії розвитку. Останнім часом інноваційна активність України не відчуває ні зльотів, ні падіння: частка підприємств, що здійснюють технологічні інновації, коливається у межах 9–11%. За рівнем інноваційної активності українська економіка помітно поступається не тільки провідним індустріальним країнам (Німеччина – 70%; Канада – 65%; Бельгія – 60%; Ірландія, Данія і Фінляндія – 55–57%), але і більшості держав Центральної і Східної Європи, де цей показник знаходиться в інтервалі 20–40% [3].

Для інноваційного розвитку економіки необхідно впроваджувати нові підходи до формування та розвитку трудового потенціалу. Процес формування трудового потенціалу складається із сукупності методів, процедур, прийомів забезпечення підприємства працівниками необхідної професійно-кваліфікаційної кваліфікації, що у майбутньому забезпечить досягнення цілей, поставлених підприємством.

Для забезпечення інноваційного розвитку держави велику роль відіграє освіта, що є кон-

структивною ланкою системи «наука – освіта – виробництво». У цьому разі освітній потенціал є одночасно джерелом поповнення науки кадрами та оволодіння робочою силою, що забезпечує економічний, соціальний та культурний розвиток населення завдяки впровадженню новітніх технологій та інновацій.

Сьогодні Україна повинна залучатися до процесів міжнародного технологічного обміну, розвивати вітчизняний науково-технічний потенціал, розробити та втілювати концепцію інноваційного розвитку країни, якщо не бажає стати сировинним придатком розвинених країн у найближчому майбутньому. Адже, з огляду на економічний розвиток та інноваційний потенціал, технологічне ядро сучасного світового господарства формують такі країни, як США, Японія, Німеччина, Великобританія, Франція, а до першої технологічної групи належать Швеція, Фінляндія, Нідерланди, Південна Корея, які забезпечують свою міжнародну конкурентоспроможність за рахунок ефективного використання ресурсів та інноваційної активності, тоді як Україна, за даними Всесвітнього економічного форуму, належить до країн, що розвиваються за рахунок факторів виробництва, і посідає 82 місце серед 133 країн у рейтингу глобальної конкурентоспроможності за 2009–2010 роки. Найбільш конкурентоспроможною була визнана Швейцарія, що потіснила на друге місце США. До топ-5 увійшли Сінгапур, Швеція і Данія. Україна ж за рік опустилася на 10 позицій, що і визначає її роль у системі міжнародних технологічних та економічних взаємозв'язків [4].

З переходом до інноваційної економіки в Україні і в усьому світі збільшилися вимоги до якості та рівня трудового потенціалу, велику роль відіграє саме інноваційний трудовий потенціал. Почали більше приділяти увагу прихованим здібностям до праці, що не проявили себе, а не тільки до наявних. Враховуючи тенденції зростання ролі творчості та інновацій, сьогодні необхідно створити сприятливий клімат та заохочення творчості та інноваційної діяльності у суспільстві та на всіх рівнях управління.

Сьогодні в Україні відбувається перехід до інформаційного суспільства, який повинен характеризуватися тим, що саме інтелектуальний продукт є основою для розвитку економіки, саме високотехнологічна продукція є головною у формуванні ВВП. Проте частка України на світовому ринку становить лише 0,1%, тоді як лідерами впровадження передових технологій є Південна Корея, Китай, Сінгапур, США, Японія та інші (на світовому ринку частка цих країн, що охоплює лише 15% населення планети, сягає майже 80%) [5].

На думку багатьох учених та експертів, впровадження нових ідей, сформованих у процесі навчання, здатне збільшувати прибутковість підприємства у 2–3 рази. Користь від інвестицій у навчання та розвиток працівників підтвер-

джують й аналітики «Американського товариства сприяння навчанню і розвитку». Ними було виявлено, що в кінці ХХ століття зростання економіки за рахунок підвищення освіченості працівників становило 2,1%; за рахунок зростання населення – 0,4%, за рахунок збільшення капіталу – 0,5%. Саме тому всі великі та середні підприємства США реалізують власні програми навчання персоналу, на які щорічно витрачають близько 100 млрд. дол. [6, с. 403].

Для переходу до інноваційної економічної системи Україні необхідно:

1) сприяння розвитку нової якості трудового потенціалу, що має перспективи застосування в новій економіці, шляхом впровадження концепції навчання протягом усього життя, згідно з якою навчання не повинно завершуватися з отриманням людиною формальної кваліфікації за умови виконання в повному обсязі затвердженої програми відповідного закладу освіти, а має продовжуватися упродовж життя, у тому числі й на робочому місці в межах програм формального і неформального професійного навчання, підвищення кваліфікації тощо; виховання людини інноваційного типу мислення та культури через долучення її до передового соціального досвіду, сучасних практик та технологій взаємодії, її інтеграцію у глобальний інформаційний простір, що є живильним середовищем створення нового знання; організації перепідготовки працівників, що вивільнилися з традиційного й індустріального секторів національної економіки, з метою розширення професійного профілю та їх подальшого працевлаштування у третинному й особливо четвертинному секторі економіки, що виробляє знаннєємну продукцію із високою доданою вартістю;

2) формування умов для створення нових робочих місць у четвертинному секторі національної економіки через покращення бізнес- та інвестиційного клімату в країні, дерегулювання підприємницької діяльності, усунення правових, адміністративних, економічних та організаційних перешкод розвитку бізнесу; надання режиму найбільшого сприяння (пільговий режим оподаткування, спеціальні умови ліцензування та патентування тощо) внутрішнім та зовнішнім інвестиціям, які спрямовуються на створення нових робочих місць в інноваційному секторі економіки; проведення загальнонаціональної інформаційної кампанії та профорієнтаційної роботи серед населення з метою формування пропозиції ресурсів праці, які за професійно-кваліфікаційними характеристиками відповідають вимогам нової економіки; організація спеціалізованих центрів зайнятості населення у технологічних та індустріальних парках, науково-інноваційних центрах, зорієнтованих на пошук та сприяння працевлаштуванню фахівців, людський та соціальний капітал яких має потенціал використання в інноваційному секторі економіки; включення науки до класичної моделі соціального парт-

нерства «працівник – роботодавець – держава» шляхом долучення провідних науковців, представників науково-дослідних установ і закладів освіти до соціального діалогу на правах рівноправної сторони та активного учасника обговорення питань, що становлять зміст колективних договорів і відносин; надання державної підтримки молодим науковцям у формі грантів та проектного фінансування для практичного втілення перспективних ідей та задумів у виробництві, організації інноваційних підприємств, що генерують значний обсяг доданої вартості за рахунок використання знання як базового ресурсу виробництва [7].

Також українським підприємствам та державі потрібно звернути увагу на зарубіжний досвід формування трудового потенціалу підприємства. Країни з розвинутою ринковою економією створили механізм забезпечення зайнятості за допомогою взаємодії держави та підприємств за допомогою підготовки та перепідготовки кадрів. Взаємозв'язок держави та підприємств відображається у фінансуванні, податковій політиці, регулюванні соціального страхування, створенні інформаційної та нормативно-правової бази.

У Німеччині, Франції, Італії та Швеції застосовують пряме фінансування молоді віком до 25 років. На практиці це відображається поєднанням теоретичної підготовки в навчальних закладах із частковою зайнятістю на підприємствах. Завдяки такому методу учень здобуває практичні навички з певної кваліфікації. Цей метод підкріплюється спеціальною програмою, що координує підготовку у двох різних системах. Підприємства здійснюють активний контроль за навчальним процесом та коригують програму теоретичного навчання.

За кордоном дуже поширена практика підготовки та перепідготовки працівників. Підготовці і перепідготовці менеджерів у фірмах США, Європи і Японії надають дуже великого значення.

У Великобританії перепідготовкою управлінського персоналу займаються:

- академічні курси;
- приватні центри;
- невеликі фірми, які проводять тренінги і здійснюють консультування;
- спеціальні курси безперервного навчання менеджменту при вузах.

Японські фірми витрачають на навчання з розрахунку на одного зайнятого в 3–4 рази більше, ніж американські. У Японії безперервна освіта розглядається як частина процесу праці. Основою японського професійного навчання у фірмах є концепція «гнучкого працівника», мета якої – відбір і підготовка працівника не за однією, а за 2–3 спеціальностями, а потім підвищення кваліфікації впродовж усього життя [8].

У постіндустріальних країнах велике значення має осучаснення системи оцінки персоналу різних категорій. Все більше використо-

вують самооцінку персоналу. Дослідження в американській корпорації «Дженерал електрик» показує, що близько 90% керівників та 86% робітників вважають, що самооцінка персоналу є важливою частиною системи оцінки персоналу. Високу ефективність показує метод оцінки за досягненням поставлених цілей, що складається з таких етапів, як:

1) визначення кількох ключових функцій працівників;

2) конкретизація кожної функції встановленням певних економічних показників (обсяг робіт, якість, витрати, прибуток тощо);

3) визначення конкретних показників для оцінки результатів діяльності;

4) порівняння досягнутих результатів із заздалегідь встановленими «стандартами виконання» і визначення оцінного бала;

5) розрахунок середньої оцінки, що відображає рівень досягнення поставлених цілей. Такий метод оцінки діяльності працівників застосовує, наприклад, американський банк «Чейз Манхеттен» [9, с. 121–129].

Також із зарубіжного досвіду слід відзначити формування та застосування багатоаспектної системи оплати праці та заохочення працівників. Основними аспектами є:

1. Тарифна система оплати праці.
2. Прогресивні форми оплати праці.
3. Розповсюдження унікальних систем преміювання та стимулювання інноваційних ідей.
4. Збільшення вартості розумової праці.
5. Нарахування заробітної плати індивідуально кожному працівнику.

У країнах з розвинутою ринковою економікою переважно застосовуються єдині тарифні сітки для робітників, спеціалістів і службовців. Кожна галузь економіки, як правило, формує власні тарифні сітки, які, у свою чергу, модифікуються на рівні фірм.

Наприклад, в італійській фірмі «Оліветті» використовується 20-розрядна тарифна сітка, а в американській автомобільній корпорації «Форд моторс» – 23-розрядна.

В японських фірмах традиційно основна ставка визначається з урахуванням віку і стажу роботи, а так звана трудова ставка – залежно від кваліфікації та результативності праці [10].

Для сучасної системи стимулювання розвинутих країн характерним є поширення заохочення за надання інноваційних ідей працівниками. Для цього закордонні фірми створюють спеціальні преміальні фонди за створення, впровадження та випуск нових видів продукції, а розмір преміальних виплат залежить від приросту обсягу продажу нових товарів в загальній частці усього обсягу виробленої продукції.

У багатьох зарубіжних країнах поширено цілком оригінальні системи преміювання. Зокрема в американських фірмах уже тривалий час застосовуються дві системи, названі за прізвищами їхніх авторів, – системи Скенлона і Ракера. Перша з них базується на розподілі

(у пропорції 1 : 3) економії витрат на заробітну плату між компанією і робітниками, а друга – на формуванні преміального фонду залежно від збільшення умовно-чистої продукції в розрахунку на один долар заробітної плати. Подекуди широко застосовується система «відкладених премій». Наприклад, на фірмі «Фіат» за створення нової продукції нараховується премія, виплата якої відкладається на фіксований термін (1–2 роки), а на французьких підприємствах за досягнення певного рівня якості та ефективності праці щорічно нараховується премія, яка виплачується лише через п'ять років [10].

Висновки. Отже, з огляду на сучасний стан економіки нашої держави та проблеми щодо формування трудового потенціалу підприємств, підприємствам та державній владі необхідно здійснити реформування системи оплати праці, впроваджувати систему підготовки учнів із практичним досвідом. Підприємствам необхідно ввести нові форми оплати праці, враховувати думку працівників щодо управління та виробництва продукції та більше звертатися до зарубіжного досвіду щодо формування та ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2012. 316 с. С. 13.
2. Трудовий потенціал підприємства. Тітікова А.О. Дибленко В.І., Шевченко О.О., Київський національний університет технологій та дизайну URL: http://www.wipo.int/freepublications/en/economics/gji_2012.pdf
3. The Global Competitiveness Report 2011–2012 // World Economic Forum: [сайт]. Geneva: SRO-Kundig, 2011. 544 p.: http://weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf
4. Овечкіна О.А. Показники оцінки наукової складової інтелектуального потенціалу вітчизняної економіки: негативні та позитивні зміни / О.А. Овечкіна URL: <http://intkonf.org/ken-ovechkina-oa-pokazniki-otsinki-naukovoyi-skladovoyi-intelektualnogo-potentsialu-vitchiznyanoi-ekonomiki-negativni-ta-pozitivni-zmini/>
5. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / [Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л. П.]. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
6. Шаульська Л.В. Проблеми і перспективи формування нової якості трудового потенціалу/Л.В. Шаульська, О.М. Лаушкін // Економіка і організація управління 2014. Вип. 1 (17), 2 (18).
7. Шостак Л.В. Зарубіжний досвід формування потенціалу підприємства / Л.В. Шостак // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2015. № 819. С. 449–454. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2015_819_59
8. Михальчишин Н.А. Конкурентна політика в Україні: проблеми реалізації та напрями їх вирішення / Н.А. Михальчишин // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України, 2008. С. 121–129.
9. Зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу фірми / І.М. Герашенко // Вісник економіки транспорту і промисловості. 2015. Вип. 48. С. 99–105. URL: <http://qoo.by/38Hm>