

УДК 331.1

СТРУКТУРА ТА ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сарбаш Л.Д., Ганцура А.В.

Індустріальний інститут
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

У статті розглянуті теоретичні основи розвитку трудового потенціалу підприємства. Основні структури і особливості формування, які притаманні підприємствам. Проаналізовані загальні підходи до визначення поняття трудового потенціалу. Розробка стратегічного напрямку розвитку країни в умовах постіндустріального суспільства. Приведено механізм індивідуалізації заробітної плати.

Ключові слова: трудовий потенціал підприємства, трудові ресурси, чисельність, персонал, стимулювання праці.

Постановка проблеми. Перехід України до якісно нового етапу розвитку економіки – економіки зростання – зумовив і нові вимоги до господарської діяльності підприємств. Їх практичне здійснення пов'язане з необхідністю створення методологічних і організаційних передумов до формування системи ефективного управління розвитком трудового потенціалу підприємства, реалізація якої забезпечує конкурентоспроможність промислових підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Тобто, в даний час, одній з гострих і значимих для майбутнього економіки України і стабільного розвитку її завдань є підвищення ефективності управління трудовим потенціалом. Звідси витікає, що динамічний розвиток економіки України неможливий без забезпечення ефективності про-

цесу формування, розвитку і використання трудового потенціалу – одного з головних чинників виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню проблем формування та оцінці трудового потенціалу підприємства присвячують свої праці багато вчених-економістів: Базаров Т.Ю. [1], Божко Е.А. [3], Васильченко В.С. [2], Гавва В.Н. [3], Герасимчук В.Г. [4], Гринкевич С.С. [5], Краснокутська Н.С. [7], Лич В.М. [8], Світовий О.М. [9], Сьомченко В.В., Тітяєв В.В. [6], Федонін О.С.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Процес формування трудового потенціалу підприємства є одним з напрямків його економічної стратегії і передбачає створення й організацію системи ресурсів і компетенцій таким чином, щоб результат їхньої взаємодії був факто-

ром успіху в досягненні стратегічних, тактичних і оперативних цілей діяльності підприємства.

Оскільки сучасній економіці притаманний швидкий темп розвитку, то необхідно враховувати не лише сучасні можливості трудових ресурсів та резерви їх розвитку, а й майбутні перспективи. Тому доцільно вести мову саме про трудовий потенціал та особливості його формування на різних рівнях як фактор ефективності його реалізації.

Мета статті. Метою даної статті є комплексне наукове дослідження процесу формування трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання, що виступає як розробка стратегічного напрямку розвитку країни в умовах постіндустріального суспільства.

Виклад основного матеріалу. Формування трудового потенціалу підприємства являє собою процес реалізації заходів щодо забезпечення ринкових можливостей підприємства шляхом зміни його характеристик і властивостей до необхідного рівня відповідно до поставлених цілей. Оцінка трудового потенціалу підприємства – це, власне, і є визначення рівня його конкурентоспроможності [3, с. 7; 4].

Формуванням трудовим потенціалом має важливе значення для всіх без винятку підприємств. Звичайно керівництвом трудовими ресурсами на великих підприємствах займаються спеціально підготовлені професіонали, працівники відділів кадрів. Але також важливо, щоб і всі інші керівники на підприємствах промисловості розуміли методи управління трудовим потенціалом.

Великий вплив на процес формування соціально-економічного механізму як необхідної передумови ефективного використання трудового потенціалу підприємств мають соціально-демографічні зміни формування чисельності працівників на підприємствах промисловості і його статевовікової структури, освітньо-професійного складу працівників підприємства (склад, режими відтворення чисельності працівників, створення умов повного залучення до праці всіх верств працівників підприємства шляхом роботи з неповним робочим днем, покращення медичного обслуговування жінок та їх дітей, матеріальне стимулювання, заборона праці жінок в ряді професій).

Система управління формуванням трудового потенціалу підприємства на мою думку має вигляд як на рисунку 1.

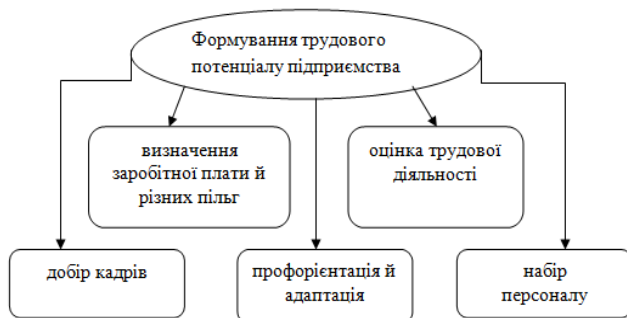


Рис. 1. Формування трудового потенціалу підприємства

Характерною особливістю сучасних систем стимулювання на Заході є величезне поширення системи заохочення за впровадження різно-

манітних нововведень. Так, більшість західно-європейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їхній розмір від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки в загальному обсязі виробництва.

У зарубіжних країнах, як правило, розумова праця оплачується вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробіток робітників: у Німеччині – на 20%; Італії і Данії – на 22%; Люксембурзі – на 44%; Франції і Бельгії – на 61%. Середньотижнева заробітна плата американських інженерів майже у 2 рази більша за середню плату робітників. У всіх країнах з розвинутою ринковою економікою спостерігається стала тенденція до індивідуалізації заробітної плати па підставі оцінки конкретних заслуг працівника. Механізм індивідуалізації заробітної плати включає як диференціацію умов наймання, так і регулярну оцінку заслуг персоналу безпосередньо в процесі трудової діяльності.

Однак методи управління, які в західних фірмах відпрацьовуються на протязі багатьох десятиліть, не можна переносити на вітчизняні підприємства, що функціонують в умовах нестабільної ринкової середовища, механічно, без врахування конкретних внутрішніх і зовнішніх умов.

Формування трудового потенціалу підприємств здійснюється під впливом не тільки зрушень у факторах виробництва, але й змін у системі виробничих відносин.

Трудовий потенціал підприємства має формуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства.

Основні напрями, які можна запропонувати для розвитку трудового потенціалу:

- застосування нових форм оплати праці, системи винагород, різних пільг і премій;
- розширення факторів, що формують сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі;
- розвиток системи кар'єрного і професійного зростання, а також вдосконалення програм освіти.

Висновки і пропозиції. Таким чином, у зв'язку з тим, що формування трудового потенціалу підприємств є складним динамічним процесом, орієнтованим на максимальну взаємодію з зовнішнім середовищем і забезпечення високої якості реалізації, важливо визначити, які саме фактори обумовлюють розвиток його елементів і впливають на їхню збалансованість і ефективність використання.

Завдяки добре сформованому трудовому потенціалу підприємств можна очікувати збільшення ефективності використання трудового потенціалу підприємств, покращення природної бази формування робочої сили, швидше втілення і розповсюдження новітніх методів ефективного управління підприємством, вдосконалення системи стимулювання праці робітників підприємства, регулювання соціально-трудомих відношень, з метою скорочення рівня безробіття.

Однак необхідно зважати і на те, що на підприємствах України склалися багаторічні традиції, свій досвід матеріального стимулювання персоналу, який не можна повністю ігнорувати, особливо

на перехідному етапі до ринку. Тому на нинішньому етапі найбільш прийнятним є поєднання і доповнення вітчизняного і зарубіжного досвіду в сфері матеріальної мотивації персоналу.

Список літератури:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом : [навч. посіб.] 8-е изд., стереотип. / Т.Ю. Базаров – М.: Академия, 2010. – 224 с.
2. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом : [навч. посіб.]. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Гавва В.Н. Потенціал підприємства : формування та оцінювання : [навч. посіб.] / В.Н. Гавва, Е.А. Божко. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с.
4. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством. Графічне моделювання: [навч. посіб.] / В.Г. Герасимчук. – К.: КНЕУ, 2000. – 360 с.
5. Гринкевич С.С. Особливості формування трудового потенціалу в умовах інформаційного суспільства / С.С. Гринкевич // Всеукраїнський науково-виробничий журнал : Сталый розвиток економіки. – 2011. – № 1(4). – С. 158–162.
6. Конспект лекцій з дисципліни «Управління потенціалом підприємств» / [уклад. В.В. Тітяев] – Х.: ХНАМГ, 2011. – 105 с.
7. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посіб.] / Н.С. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.
8. Лич В.М. Фактори та умови, що впливають на формування та динаміку трудового потенціалу промисловості / В.М. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 9(64). – С. 125–132.
9. Світовий О.М. Вдосконалення економічного механізму господарювання в сільськогосподарських підприємствах / О.М. Світовий // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія Економіка. – 2011. – № 33 (Частина 2). – С. 240–245.

Сарбаш Л.Д., Ганцура А.В.

Индустриальный институт
ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

СТРУКТУРА И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В статье рассмотрены теоретические основы развития трудового потенциала предприятия. Основные структуры и особенности формирования, которые присущи предприятиям. Проанализированы общие подходы к определению понятия трудового потенциала. Разработка стратегического направления развития страны в условиях постиндустриального общества. Приведены механизм индивидуализации заработной платы.

Ключевые слова: трудовой потенциал предприятия, трудовые ресурсы, численность, штат, стимулирование труда.

Sarbash L.D., Hantsura A.V.

Industrial Institute of the
SHEI «Donetsk National Technical University»

STRUCTURE AND PECULIARITIES OF FORMATION OF LABOR POTENTIAL OF ENTERPRISE

Summary

In the article the theoretical bases of development of labor potential of the enterprise are considered. The main structures and peculiarities of formation that are inherent to enterprises. The general approaches to the definition of the concept of labor potential are analyzed. Development of the strategic direction of development of the country in a post-industrial society. The mechanism of individualization of wages is given.

Keywords: labor potential of the enterprise, labor resources, number, staff, stimulation of labor.