

Література

1. Берегович М. Необхідність та шляхи переходу закладів соціокультурної сфери до роботи на принципах самофінансування / М.Берегович // Науковий вісник ВДУ. –1997. – № 8. – С. 63-66.
2. Большой экономический словарь / Под ред. А. И. Азрилияна. – 5-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2002. – 1280 с.
3. Яременко О.Л. Равновесие в экономической системе переходного типа: предпосылки, механизмы, управление. / Под ред. О.Л. Яременко. – Х.:НУА, 2004. – 416 с
4. Матюх С.А. Формування концептуальних засад ефективності діяльності вищих навчальних закладів/ С.А. Матюх// Економічний часопис-XXI. – 2013. – №5-6. – С. 82-85.

References

1. Berehovych M. Neobkhdnist' ta shlyakhy perekhodu zakladiv sotsiokul'turnoyi sfery do roboty na pryntsypakh samofinansuvannya / M.Berehovych // Naukovyy visnyk VDU. –1997. – # 8. – S. 63-66.
2. Bol'shoy ekonomicheskyy slovar' / Pod red. A. Y. Azrylyyana. – 5-e yzd. dop. y pererab. – M.: Ynstytut novoy ekonomyy, 2002. – 1280 s.
3. Yaremenko O.L. Ravnovesye v ekonomicheskoy systeme perekhodnoho typu: predposylky, mekhanizmy, upravlenye. / Pod red. O.L. Yaremenko. – Kh.:NUA, 2004. – 416 s
4. Matyukh S.A. Formuvannya kontseptual'nykh zasad efektyvnosti diyal'nosti vyshchyykh navchal'nykh zakladiv/ S.A. Matyukh// Ekonomichnyy chasopys-KhKhI. – 2013. – #5-6. – S. 82-85.

Рецензія/Peer review : 13.7.2013 р. Надрукована/Printed :25.9.2013 р.

УДК 331.101

О.А. ХАРУН

Хмельницький національний університет

ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЗА УМОВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

У статті розглянуто сутність трудового потенціалу підприємства та працівника. Визначено фактори макро- та мікросередовища, що впливають на трудовий потенціал працівника. Запропоновано заходи ефективного формування і використання трудового потенціалу підприємства.

Ключові слова: потенціал, трудовий потенціал, фактори, персонал, підприємство.

O. KHARUN

Khmelnytsky National University

FORMATION AND USE OF LABOUR POTENTIAL OF ENTERPRISES IN THE INTEGRATION

The article considers the nature of the employment potential of the company and the employee. The factors of macro-and micro-affecting employment potential employee. The mentioned principles of labour potential and proposed measures effective development and utilization of labour potential of the company.

Keywords: potential employment potential factors, the staff, the company.

Постановка проблеми. За умов євроінтеграції успішна діяльність вітчизняних підприємств на ринку визначається їх потенціалом, який є базовим елементом підприємства, що об'єднує в собі цілі, рушійні сили та джерела його розвитку та являє собою реальну або ймовірну здатність виконати цілеспрямовану роботу. Потенціал підприємства є структурованою системою з великою кількістю елементів, таких як виробничий потенціал, трудовий потенціал, інноваційний потенціал, інформаційний та інші.

Сучасний стан розвитку суспільства, який характеризується кризовими явищами в економіці, соціальними суперечностями, вимагає значної уваги до формування й ефективного використання трудового потенціалу промислових підприємств. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу потребує глибоких змін у розробці і реалізації кадрової політики на всіх рівнях, і на цій основі – пошуку резервів і чинників економії праці, обґрунтування реальних шляхів активізації людського чинника.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Значну увагу аспектам формування і реалізації трудового потенціалу приділяли як вітчизняні, так і зарубіжні учені: Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, М.І. Долішній, Л. Едвінсон, Є.П. Качан, А.М. Колот, М. Мелоун, С.Ф. Покропивний, Т.О. Примаєв, К. Свейбі, Т. Стюарт, П.С. Шваб та ін. В той же час стан трудового потенціалу підприємств в Україні свідчить про те, що ця проблема потребує подальшого дослідження.

Метою статті є визначення основних проблем у сфері формування та використання трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах та розробка заходів щодо його розвитку.

Основний матеріал дослідження. Варто відмітити, що важливою особливістю сучасних процесів є те, що підприємства майже втратили контроль за станом свого трудового потенціалу та процесами його формування й використання. Падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню нових технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції [1, с.10].

Трудовий потенціал – це самостійна, динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудову здатність та потенціал людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою

участі людини в суспільно-корисній праці. Трудовий потенціал – це кількість та якість наявних трудових ресурсів з урахуванням можливості їх збільшення при поточному рівні розвитку науки і техніки [2].

Трудовий потенціал підприємства залежить від трудового потенціалу кожного працівника та кадрового забезпечення виконання стратегічних завдань. Відповідно, і механізми впливу мають бути спрямовані на формування постійної зацікавленості підприємств у розвитку трудового потенціалу кожного працівника, збереження кадрів та їх поповнення [3].

Науковцями пропонується визначати трудовий потенціал працівника за такими компонентами як: здоров'я, моральність, творчі здібності, активність, освіта, професіоналізм, праця, можливості генерації нових ідей, наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт [4, с. 43]. На нашу думку, трудовий потенціал працівника доцільно діагностувати за наступними головними факторами: фізичний та загальний стан розвитку особистості, освіта, кваліфікаційний рівень, якість праці на конкретному підприємстві.

На розвиток трудового потенціалу працівника впливають фактори мікросередовища, серед яких: родина працівника, його оточення та підприємство, де він працює. Також важливе значення в плані витрати часу, ресурсів, здоров'я та формування системи життєвих цінностей має оточення з кола друзів та знайомих. На підприємстві розвиток трудового потенціалу працівників може також відбутися шляхом їх заохочення та покарання, завдяки використанню керівниками адміністративних, економічних, організаційно-виробничих, соціальних методів впливу.

У макросередовищі держава надає можливість набуття первинного трудового потенціалу (освіта, професія, соціально-культурний вплив); забезпечує допомогу в разі втрати роботи (допомога по безробіттю, допомога у працевлаштуванні, перекваліфікація, навчання іншим професіям); контролює процес соціальної безпеки (людина, яка втрачає трудовий потенціал, поступово деградує) [5, с.105].

Зауважимо, що чим вищий трудовий потенціал підприємства, чим вищі потенційні можливості найнятої робочої сили, тим складніші задачі можуть розв'язуватися колективом (відносно випуску продукції, її якості, швидкості освоєння нових її видів, ефективності виробничо-господарської діяльності і т.д.). Проте наявність таких переваг зовсім не свідчить про те, що головна задача управління персоналом – максимальне нарощування трудового потенціалу [6].

Ефективне формування та використання трудового потенціалу підприємства залежить від результативності дотримання таких принципів управління ним:

- системності управління всіма складовими організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємства;
- раціонального формування трудового потенціалу: підбору економічно виправданої чисельності працівників з визначеними якісними характеристиками трудового потенціалу, адаптації їх в колективі;
- відповідності матеріального та нематеріального стимулювання до повного розкриття трудового потенціалу мотивам працівників;
- відкритості інформації щодо мети діяльності підприємства і очікуваної трудової поведінки працівника;
- окупності інвестицій в розвиток трудового потенціалу;
- цілеспрямованості напрямів розвитку трудового потенціалу підприємства стратегії його розвитку;
- оптимізації рівнів ієрархії організаційної структури управління;
- формування корпоративної культури та організаційної структури управління згори донизу;
- активізації інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства;
- самомотивації працівників до повної реалізації трудового потенціалу;
- рентабельності використання трудового потенціалу [7].

Відмітимо, що від ефективного формування та використання трудового потенціалу залежить ефективність діяльності підприємства. При ефективному формуванні та організації трудового потенціалу, а саме персоналу високої якості (набір, прийом, профорієнтація і перепідготовка, проведення атестації і переоцінка рівня кваліфікації) залежить безпосереднього виробництва та продуктивність праці на підприємстві.

В сою чергу, неефективне використання трудових ресурсів зменшує продуктивність праці, значно знижує рівень кваліфікації і працездатності працівників, збільшує матеріальне та моральне старіння основних фондів, підвищує матеріаломісткість продукції, створює нерівномірність витрат, призводить до значного підвищення собівартості продукції та зниження ефективності виробництва [8].

На нашу думку, для формування та ефективного використання трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах за умов євроінтеграції необхідно здійснити заходи за такими напрямками:

1. Покращення організації і обслуговування робочих місць. Раціональна організація робочого місця передбачає його правильне планування і оснащення основним технологічним обладнанням.
2. Покращення умов праці.
3. Вдосконалення форм розподілу і кооперації праці. Розподіл праці на підприємстві передбачає уособлення окремих груп працівників, кожна з яких виконує визначену частину загального обсягу роботи.
4. Впровадження передових прийомів і методів праці полягає у детальному вивченні способів виконання окремих елементів роботи різними робітниками, відбір кращих з них і формування на цій основі нових норм праці.
5. Вдосконалення матеріального і морального стимулювання праці полягає у створенні в колективі такого клімату, при якому своєчасно б помічався прояв кожної корисної ініціативи.
6. Підготовка і підвищення кваліфікації кадрів [9, с.111].

Таким чином, трудовий потенціал – це запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури [10]. Стратегічним завданням для кожного підприємства є те, щоб весь наявний трудовий потенціал був ефективно використаний. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу більшості підприємств потребує глибоких змін у розробці і реалізації кадрової політики на всіх рівнях. Ключовим чинником успіху у вирішенні цієї проблеми слід назвати мотивацію високопродуктивної праці персоналу підприємства. Через усе більшу

обмеженість джерел готової кваліфікованої робочої сили та її зростаючої вартості, на перший план кадрової політики вийшла задача розвитку та максимального використання вже існуючого в організації трудового потенціалу. Пошук шляхів активізації і врахування психологічних особливостей персоналу стають одними з основних факторів підвищення ефективності діяльності підприємств в Україні.

Висновки. Отже, в системі інтеграційних процесів, трудовий потенціал підприємств визнають одним з головних ресурсів економіки, від ефективного формування та використання якого на мікрорівні залежить ефективність застосування активів підприємства, на макрорівні – економічний розвиток держави. Конкурентні переваги підприємств формуються внаслідок ефективного використання професійних, творчих, комунікаційних та інших здібностей працівників, адже швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти у всі сфери діяльності підприємства, ефективно управляти його виробничим потенціалом можна лише за наявності всебічно освічених, висококваліфікованих і мобільних працівників. Також необхідно зазначити, що держава має приділити більше уваги та спрямувати свої зусилля на удосконалення методологічних основ розвитку трудового потенціалу підприємств і, зокрема, працівників. Подальші дослідження у цьому напрямку будуть зосереджені на дослідженні світового досвіду формування та використання трудового потенціалу підприємств.

Література

1. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника : [учебн. пособ. для вузов] / Н.И. Шаталова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 399 с.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : [навч. посіб.] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2002. – 387 с.
3. Кибанов А.Я. Управление человеческими ресурсами / А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 185 с.
4. Первушина М. Подбор персонала в производственной компании / М. Первушина // Управление персоналом. Украина. (Отдел кадров) : практический журнал по управлению персоналом. – 2007. – № 9. – С. 42 – 49.
5. Капченко Р. Л. Методологія комплексного дослідження проблеми формування робітничих кадрів / Р.Л. Капченко // Економіка та держава. – 2009. – № 5. – С. 103–106.
6. Дробязко Л.В. Вплив внутрішніх чинників на збереження та розвиток трудового потенціалу підприємства / Л. В. Дробязко // Особливості реалізації державної кадрової політики в Україні. – 2009. – Вип. 2 (25). – С. 15–16.
7. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала / И.О. Джаин. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2009. – 250 с.
8. Колот А.М. Мотивация персонала / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 317 с.
9. Семенькова А. В. Сучасні проблеми підбору персоналу і механізм їх реалізації / А. В. Семенькова // Економіка та держава. – 2009. – № 5. – С. 106 – 112.
10. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства / С.Ф. Покропивний. – К. : КНЕУ, 2004. – 545 с.

References

1. Shatalova N.Y. Trudovoi potentsyal rabotnyka : uchebn. posob. dlia vuzov / N.Y. Shatalova. – M. : YuNYTY-DANA, 2003. – 399
2. Bohynia D. P. Osnovy ekonomiky pratsi : navch. posib. / D. P. Bohynia, O. A. Hrishnova. – K. : Znannia-Pres, 2002. – 387 s.
3. Kybanov A.Y. Upravlenye chelovecheskymy resursamy / A.Ya. Kybanov. – M. : INFRA – M, 2007. – 185 s.
4. Pervushyna M. Podbor personala v proyzvodstvennoi kompanii / M. Pervushyna // Upravlenye personalom. Ukrayna. (Otdel kadrov): Praktycheskyi zhurnal po upravlenniu personalom. – 2007. – № 9. – S. 42 – 49.
5. Kapchenko R. L. Metodolohiia kompleksnoho doslidzhennia problemy formuvannia robitynykh kadriv / R.L. Kapchenko // Ekonomika ta derzhava. – 2009. – №5. – S. 103-106.
6. Drobiazko L.V. Vplyv vnutrishnikh chynnykiv na zberezhennta ta rozvytok trudovoho potentsialu pidpriemstva / L. V. Drobiazko // Osoblyvosti realizatsii derzhavnoi kadrovoi polityky v Ukraini. – Vyp. 2 (25) – 2009. – S. 15-16.
7. Dzhayn Y.O. Otsenka trudovoho potentsyala / Y.O. Dzhayn. – Sumi : YTD «Unyversytetska knyha», 2009. – 250 s.
8. Kolot A.M. Motyvatsiia personalu / A.M. Kolot. – K. : KNEU, 2002. – 317 s.
9. Semenkov A. V. Suchasni problemy pidboru personalu i mekhanizm yikh realizatsii / A. V. Semenkov // Ekonomika ta derzhava. – 2009. – № 5. – S.106 – 112.
10. Pokropyvnyi S.F. Ekonomika pidpriemstva / S.F. Pokropyvnyi. – K. : KNEU, 2004. – 545 s.

Рецензія/Peer review : 23.7.2013 р. Надрукована/Printed :26.8.2013 р.

УДК 331.101.6

О.О. ЧЕРНУШКІНА
Хмельницький національний університет

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗРОСТАННЯ ВИРОБНИЦТВА

Наголошено на актуальності дослідження продуктивності праці, її місця в теорії продуктивності, пошуку резервів зростання. Зазначено, що саме підвищення продуктивності праці на підприємстві є одним з головних джерел зростання виробництва на мікрорівні, економічного зростання на мезорівні, національної економіки і добробуту суспільства в цілому.

Ключові слова: продуктивність, продуктивність праці, підвищення продуктивності праці.