

УДК 331.107

DOI: 10.31891/2307-5740-2019-274-5-86-90

ГОНЧАР О. І.

Хмельницький національний університет

ХАЧАТРЯН В. В.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОСТУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ЙОГО ПІДПРИЄМНИЦЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Обґрунтована необхідність і особливості формування рекомендацій щодо збалансування елементів механізму управління трудовим потенціалом підприємства як складової його підприємницького потенціалу. Конкретизовані видові прояви трудового потенціалу підприємства залежно від критерію аналізування. Встановлено, що у структурі трудового потенціалу підприємства слід досліджувати комплексно з необхідним рівнем деталізації окремі елементи. Викладені особливості формування механізму управління трудовим потенціалом сучасного підприємства.

Ключові слова: потенціал, трудовий потенціал, персонал, мотивація, елементи, формування, оцінювання, управління, підприємницький потенціал.

GONCHAR O.

Khmelnytskyi National University

KHACHATRIAN V.

Vinnytsia Trade and Economic Institute of KNTEU

MOTIVATION AS A FACTOR FOR ECONOMIC GROWTH OF ENTREPRENEURSHIP AND INSTRUMENT FOR THE DEVELOPMENT OF ITS ENTREPRENEURSHIP POTENTIAL

Dynamic market development, socio-economic transformations of Ukraine need to solve a number of interrelated problems, involve the use of new theoretical approaches, applied tools that allow effective solution of the issues of ensuring the efficiency of business activity, reducing market risks, overcoming threats and, in general, managing complex socio-economic management systems of different levels. Efficiency of functioning and competitiveness of enterprises and other economic entities is made possible by the tools of management of its entrepreneurial potential, development of material and technical, structural-functional, social-labor and other elements of it. The necessity and peculiarities of formulating recommendations on balancing the elements of the mechanism of managing the labor potential of the enterprise as a component of its entrepreneurial potential are substantiated. Specific manifestations of the labor potential of the enterprise depending on the criterion of analysis. It is established that in the structure of the labor potential of the enterprise it is necessary to investigate complex elements with the necessary level of detail. The physical, social-psychological, intellectual, qualification, cultural-moral and innovative potentials of the employees, as well as the socio-economic and production-technical conditions of their realization are highlighted. It is concluded that this approach will allow to analyse both labor potential as a whole and each of its components, and on this basis to develop directions of managerial influences on its development and on the formation of entrepreneurial potential. The peculiarities of formation of the mechanism of labor potential management of the modern enterprise are outlined.

Keywords: potential, labor potential, personnel, motivation, elements, formation, evaluation, management, entrepreneurial potential. Keywords: potential, employment potential, staff motivation, elements, formation, evaluation, management.

Постановка наукової проблеми. Динамічний розвиток ринку, соціально-економічні трансформації України потребують розв'язання ряду взаємопов'язаних проблем, передбачають використання нових теоретичних підходів, прикладного інструментарію, які уможливають ефективне вирішення питань забезпечення результативності підприємницької діяльності, зниження ринкових ризиків, подолання загроз і, загалом, управління складними соціально-економічними системами господарювання різних рівнів. Ефективність функціонування і конкурентоспроможність підприємств та інших суб'єктів господарювання уможливується інструментами управління його підприємницьким потенціалом, розвитком матеріально-технічних, структурно-функціональних, соціально-трудова та інших його елементів.

Широке впровадження науково-технічних досягнень, динамічний інноваційний розвиток здійснює різнобічний вплив на сферу праці, роль і значення людини в суспільному виробництві. З одного боку, суттєво змінюються вимоги до працівника, професійно-кваліфікаційна і галузева структура зайнятих. З іншого – зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва, оскільки економічна ефективність будь-якого підприємства прямо залежить від того, на скільки коректно реалізується творчий потенціал працівників, мобілізуються всі їхні можливості, раціонально організується трудовий процес. Саме трудовий потенціал є «творчою складовою» економічного потенціалу, здатною мобільно та самостійно впливати на виконання завдань та забезпечувати синергетичний ефект від взаємодії інших елементів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Заведено вважати, що підприємницький потенціал формується з внутрішніх якостей і можливостей його працівників, у першу чергу, менеджерів вищого рівня та власників. Однак, фективність реалізації трудового потенціалу зазначених категорій працівників, як і

кожного співробітника загалом, залежить від умов, у яких здійснюється трудова діяльність. Тому формування та збереження трудового потенціалу як складової підприємницького потенціалу в промисловості шляхом удосконалення існуючих, а також розробкою та впровадженням нових методів управління персоналом, спрямовано на ефективне використання зайнятих працівників.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження трудового потенціалу та управління ним розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Армстронга М., Артуса А., Богині Д., Буркінського Б., Воронкової А., Гавви В., Данилишина Б., Долішнього М., Дороніної М., Панкратова А., Ткаченко А., Ястремської О. та багатьох інших. У той же час у сфері теорії управління потенціалом підприємства та його «трудою складовою» щодо підбору елементів та формування механізму ефективного управління, які є доречними до запровадження у різні періоди функціонування підприємств, зокрема – на перспективу, сьогодні спостерігається суттєва прогалина.

Виділення невирішеної проблеми. Як вже відзначалося вище, в сучасних умовах усе більше підприємств і організацій починають розглядати працівників як найцінніший капітал, приділяючи особливу увагу процесу формування, збереження та ефективного використання персоналу як найбільш важливої складової та фактору розвитку підприємницького потенціалу. Однак, поглибленого дослідження потребують особливості його формування та управління процесами його реалізації.

Мета статті – обґрунтування рекомендацій щодо формування елементів механізму управління трудовим потенціалом підприємства як складової його підприємницького потенціалу.

Результати дослідження. Невизначеність та динамізм ринкової економіки обумовлюють нестабільність цілей підприємства, мінливість попиту і пропозиції, цін на товари, послуги і фактори виробництва, зміни в конкурентному середовищі й інші макро- і мікроекономічні фактори. Однією з першочергових задач керівництва підприємства стає формування й оцінка поточних і перспективних можливостей підприємства, розвиток його підприємницького потенціалу [1, с.320]. Складова “трудоу потенціал” є однією із важливих елементів підприємницького і економічного потенціалу. Це поняття з’явилося в соціально-економічній літературі в 80-х роках ХХ ст. в зв’язку з переходом від кількісних факторів росту до якісних, суттєвим підвищенням рівня освіти робітників. Категорія “трудоу потенціал” розглядає робітника не просто як учасника виробництва, а як невід’ємну рушійну силу на всіх стадіях виробничого процесу, як носія суспільних потреб. Останнім часом все частіше трудоу потенціал розглядається як елемент людського фактору виробництва, тобто як соціально-економічне явище [1, с.319].

Різні аспекти трудового потенціалу розкриваються такими категоріями, як людський капітал, персонал, кадри і робоча сила. Ці поняття відповідно до часу їх виникнення відображають поступове усвідомлення зростання ролі людини у суспільстві та економічному житті. Відмінність поняття “трудоу потенціал” від понять “робоча сила” і “трудоу ресурси” полягає у тому, що трудоу потенціал – це персоніфікована робоча сила, що розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Це поняття дозволяє, по-перше, оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їх сукупності, забезпечуючи на практиці активізацію людського чинника, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість в розвитку особистого і речовинних чинників виробництва.

Узагальнюючи зміст публікацій щодо дослідження трудового потенціалу, прослідковується поступове формування теоретико-методичних і методологічних підходів до вирішення цієї проблеми. На основі узагальнення поглядів на сутність цієї категорії можна виділити шість наукових напрямів змістовної інтерпретації трудового потенціалу: політ економічний, етимологічний, демографічний, ресурсний, системний, факторний.

В економічній літературі деякі дослідники використовують спрощене розуміння, недостатньо глибоке наповнення терміну “трудоу потенціал”. Йдеться про ототожнення трудового потенціалу з лише кількісними або якісними характеристиками трудових ресурсів (у руслі факторної інтерпретації). Значна кількість фахівців у своїх працях щодо використання праці об’єднує кількісні та якісні параметри трудового потенціалу. Це стосується визначень змісту трудового потенціалу Д.П. Богині, О.А. Грішної. Серед видатних вітчизняних фахівців слід виокремити С.І. Пирожкова, який забезпечив розвиток окремого наукового напрямку з проблем трудового потенціалу.

Так як трудоу потенціал, являє собою сукупність здібностей і можливостей працівників забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства, то для розкриття цих здібностей і можливостей у кадровому складі виділяють групи, що відіграють різну роль у процесі досягнення цілей розвитку підприємства: працівники, що визначають цілі розвитку підприємства; працівники, що розробляють засоби досягнення цілей (продукцію, науково-дослідницькі розробки, технології); працівники, що організують процес створення засобів досягнення цілей; працівники, що безпосередньо створюють засоби досягнення цілей; працівники, що обслуговують процес створення засобів досягнення цілей [2, с.141].

Узагальнюючи існуючі дослідження, на нашу думку, в загальній структурі трудового потенціалу підприємства залежно від критерію аналізу можна виокремити окремі його видові прояви: 1) за рівнем агрегованості виокремлюють: трудоу потенціал працівника; груповий (бригадний) трудоу потенціал; трудоу потенціал підприємства; 2) за спектром охоплення: індивідуальний трудоу потенціал;

колективний (груповий) трудовий потенціал; 3) за характером участі у виробничо-господарських процесах: потенціал технологічного персоналу; управлінський потенціал; 4) за місцем у соціально-економічній системі: структуро-формуєчий трудовий потенціал; підприємницький трудовий потенціал.

Разом із тим, потрібно враховувати, що який би «трудовий потенціал» ми не розглядали завжди слід враховувати явище синергічного ефекту, тобто ефективність використання сукупного трудового потенціалу повинна бути більше за суму ефективностей професійно-особистісного потенціалу кожного фахівця за рахунок реалізації ефекту взаємодії. І цілком закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергічний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний трудовий потенціал і, як наслідок, результати діяльності підприємства на обраному ринковому сегменті. Це пов'язано з тим, що працівники, які мають необхідний комплекс знань і умінь і відповідні особистісні якості, складають ядро трудового потенціалу. Саме працівники, що входять до його складу, вибирають, виконують і координують дії, які забезпечують переваги на ринках товарів і послуг, і тим самим високий рівень реалізації можливостей підприємства.

Що стосується структури компонентів трудового потенціалу, то набір характеристик, які використовуються в літературі для визначення можливостей ефективної праці, не повною мірою відповідає реаліям сучасної економіки. Розглянуті в роботах вітчизняних та закордонних вчених теоретичні підходи до визначення складових трудового потенціалу підприємства доповнюють один одного, але не враховують багатогранності змісту поняття «трудовий потенціал підприємства». Тому структуру трудового потенціалу підприємства слід досліджувати комплексно з необхідним рівнем деталізації. В тому числі, на нашу думку слід виділяти фізичний, соціально-психологічний, інтелектуальний, кваліфікаційний, культурно-моральний та інноваційний потенціали працівників, а також соціально-економічні й виробничо-технічні умови їх реалізації. Це дозволить проводити аналіз як трудового потенціалу в цілому, так і кожної його складової, і на основі цього розробляти напрямки управлінських впливів на його розвиток.

Разом з тим, для ефективного використання трудового потенціалу промислового підприємства слід виділити чотири основні передумови:

1) Організаційна раціональність, яка передбачає, що на рівні підприємства необхідно сформувати сучасну систему управління персоналом, яка поєднує традиційно застосовувані складові, зокрема, планування персоналу, диверсифікації джерел їх залучення, розробки політики управління персоналом, формування кадрового складу та резерву, організації праці, підготовки, атестації, оплати та стимулювання, охорони праці; та достатньо нові для вітчизняної практики, серед яких, розробки методів відбору персоналу на основі стратегії підприємства, формування системи вимог до особистості, введення аналітичної системи гнучкого управління персоналом, облік та розвиток креативних здібностей керівників і персоналу, стимулювання колективної творчості, сприяння саморозвитку персоналу та формування інноваційних методів навчання та отримання практичного досвіду.

2) Економічність і раціональність функціонування служб. Це забезпечує формування резервів росту та економії витрат на функціонування підсистем управління персоналом. Досягнення високої ефективності за низьких витрат виступає метою служб управління персоналом. Урізноманітнення завдань ставить в залежність економічні результати від ефективності роботи персоналу.

3) Формування інтелектуального потенціалу персоналу. В межах існуючих тенденцій основні напрями управління персоналом повинні бути орієнтовані на забезпечення високого рівня освіти, кваліфікації, створення умов для поглиблення знань, накопичення інтелектуального капіталу. Ключовим резервом стають творчі здібності та інтелектуальний капітал. Це потребує нових підходів до підготовки персоналу: інноваційних технологій оволодіння знаннями, вивчення сучасної техніки, групові та індивідуальні методи навчання, самонавчання тощо.

4) Ускладнення управлінської праці та складності управління персоналом. Так, персонал залишається найбільш складним об'єктом управління на підприємстві, що, в свою чергу, обумовлюється рядом тенденцій: ускладненням управлінської праці через зміну її змісту; через змінну ціннісних орієнтирів персоналу; зміну джерел доходів працівників – вони прагнуть підвищення службового статусу, при цьому уникають високої відповідальності; загостренням необхідності раціоналізації матеріального і морального стимулювання, вдосконалення мотивації загалом.

На основі вище викладеного можемо говорити про передумови формування механізму управління трудовим потенціалом підприємства. Так, під функціональним механізмом управління трудовим потенціалом підприємства будемо розуміти сукупність взаємозалежних складових (принципів, методів, форм, нормативів і внутрішніх правил управління), за допомогою яких реалізуються функції управління і здійснюється управлінський вплив на трудовий потенціал для досягнення певних цілей його розвитку. Це дає можливість чітко визначити об'єкт управлінського впливу, а саме якісну зміну й удосконалення елементів трудового потенціалу, а також враховувати узгодження виробничо-господарських інтересів підприємства з соціально-економічними інтересами працівників.

До основних підходів щодо побудови механізму управління трудовим потенціалом слід віднести системний, предметний, інтеграційний і ситуаційний. Важливою умовою забезпечення дієвості механізму є визначення його мети, яка, загалом, полягає в досягненні ефективності функціонування промислового підприємства.

Таким чином, трудовий потенціал є специфічним ресурсом, який у процесі виробничої діяльності приймає форму людського фактора (людського капіталу), володіє здатністю впливати на результати діяльності підприємства і при створенні адекватного організаційного та соціально-економічного середовища забезпечити його прибутковість та економічне зростання. А правильно розроблений механізм управління трудовим потенціалом сприятиме цьому зростанню.

Схема механізму управління трудовим потенціалом підприємства повинна передбачати виділення найістотніших складових: системи елементів механізму (принципи, методи, форми, нормативи і внутрішні правила); сукупності взаємозв'язків між елементами; функцій управління, а також врахування необхідності досягнення поставлених цілей, факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що сприятиме більш ефективному управлінню трудовим потенціалом підприємства (рисунок 1).

Оскільки механізм повинен будуватись на основі системного підходу, то правомірним є виділення таких елементів, як суб'єкти та об'єкти. До суб'єктів механізму відносяться керівники вищої, середньої та нижчої ланок здійснення управлінської діяльності. При цьому об'єктом є трудовий потенціал підприємства, який повинен формуватися та використовуватися керівництвом з метою досягнення загалом ефективного функціонування промислового підприємства.

Основними принципами забезпечення функціонування механізму управління трудовим потенціалом повинні бути керованість, плановість, адекватність, безперервність розвитку та зворотній зв'язок.

Механізм повинен постійно вдосконалюватися з урахуванням підвищення складності виробництва, появою технічних, організаційних, управлінських інновацій. Він повинен розвиватись із розвитком системи в цілому, охоплювати всі її елементи, об'єктивно враховувати особливості їхнього функціонування в умовах конкретного підприємства, реально оцінювати можливості їх зміни.



Рис. 1. Елементи функціонального механізму управління трудовим потенціалом промислового підприємства як складової підприємницького потенціалу

Використання трудового потенціалу безперечно впливає на досягнення ефективності функціонування господарюючих підприємств через певні заходи та методи. До таких заходів, в першу чергу, слід віднести підвищення професійної компетентності, це, зокрема, стосується управлінського персоналу, підтримки і стимулювання творчої та інноваційної діяльності персоналу та формування матриці контролювання управлінським персоналом показників діяльності аналізованого підприємства. При цьому методами, які спрямовані на реалізацію заходів із впливу трудового потенціалу на досягнення ефективності функціонування підприємства, є оплата навчання, доплата за стаж і сумлінну працю на підприємстві, сприяння творчим відпусткам і відрядженням, просування по службі, участь у прийнятті рішень на більш високому рівні, подяки, оголошення та повідомлення досягнень, а також організаційні способи впливу: накази, розпорядження і вказівки. Ефективність використання трудового потенціалу можна оцінювати за допомогою моніторингу його стану за певними критеріями. Основними критеріями повинні бути:

- управлінська спроможність керівництва (вдосконалення системи менеджменту і застосування сучасних методів управління, участь керівників підрозділів в управлінні бізнес-процесами на підприємстві, співпраця зі своїми підлеглими та створення атмосфери заохочення їхньої творчості та ініціативи тощо);
- управління персоналом (прогнозування і визначення потреби в кадрах, ефективність їх підготовки, вивчення ділових якостей та інших індивідуальних особливостей працівників);
- організування виробництва (оцінювання стану виробництва на підприємстві, забезпеченості координації персоналу виробничих процесів);
- матеріально-технічне забезпечення (розроблення нормативів потреби матеріальних ресурсів, технічне оснащення складського господарства, забезпечення зберігання матеріальних ресурсів);
- технологічні процеси (впровадження нової техніки і технології, підвищення техніко-економічної ефективності виробництва, розроблення технологічної документації та впровадження технологічних процесів, які знижують енерго- і матеріаломісткість виробництва);
- розвиток інноваційної діяльності (оцінка інноваційної спрямованості підприємства в аспектах встановлення модернізованого обладнання, виробництва інноваційної продукції, впровадження інноваційного навчання);
- задоволення потреб споживачів (оцінювання задоволення потреб споживачів, аналізування і вдосконалення потреб споживачів);
- результати діяльності (співвідношення результатів діяльності підприємства із його планами).

Результати моніторингу та оцінювання за такими критеріями дозволять управлінському персоналу визначати ті напрямки діяльності, які необхідно вдосконалювати.

Висновки та пропозиції. Узагальнюючи, слід зазначити, що призначення механізму управління трудовим потенціалом промислового підприємства полягає в забезпеченні належного його формування та ефективного використання за допомогою використання певних інструментів (підходів, принципів, заходів, методів і методики моніторингу стану використання трудового потенціалу за визначеними критеріями) з метою досягнення ними ефективного функціонування.

Ефективне впровадження оптимізованого механізму в дію повинне забезпечити ефективнішу роботу всього підприємства за рахунок налагодженої роботи всього трудового потенціалу підприємства. З іншої сторони, слід працювати над удосконаленням елементів організації праці на підприємстві. Саме реалізація системного підходу стосовно проектування, своєчасного і якісного виконання усіх без винятку структурних елементів організації праці є важливою передумовою ефективного функціонування підприємства як складового виробничого організму та формування його потенціалу і забезпечення розвитку на перспективу.

Література

1. Ткаченко А. М. Трудовий потенціал – основний фактор у процесі виробництва / А. М. Ткаченко, Н. О. Зубарева // Економіка та підприємництво. Держава та регіони. – 2006. – № 3. – С. 319–322.
2. Прокопишин Л. М. Механізм формування та використання управлінського потенціалу на підприємствах машинобудування / Л. М. Прокопишин // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 7. – С. 138–145.
3. Пономаренко В. С. Управління трудовим потенціалом. Наукове видання / В. С. Пономаренко, В. М. Гринькова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.
4. Polishchuk I. I. Synergic approach in marketing potential management of the enterprise / O. I. Gonchar, I. I. Polishchuk // Науковий вісник Полісся. – 2017. – № 3 (11), ч. 2. – С. 29–33.
5. Буркінський Б. В. Трудовий потенціал як вирішальна передумова підвищення продуктивності праці / Б. В. Буркінський // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 2. – Т. 2. – С. 57–60.

References

1. Tkachenko A. M. Trudovyi potentsial – osnovnyi faktor u protsesi vyrobnytstva / A. M. Tkachenko, N. O. Zubarieva // Ekonomika ta pidpriemnytstvo. Derzhava ta rehiony. – 2006. – № 3. – S. 319–322.
2. Prokopyshyn L. M. Mekhanizm formuvannia ta vykorystannia upravlinskoho potentsialu na pidpriemstvakh mashynobuduvannia / L. M. Prokopyshyn // Aktualni problemy ekonomiky. – 2009. – № 7. – S. 138–145.
3. Ponomarenko V. S. Upravlinnia trudovym potentsialom. Naukove vydannia / V. S. Ponomarenko, V. M. Hrynkova. – Kharkiv : Vyd. KhNEU, 2006. – 348 s.
4. Polishchuk I. I. Synergic approach in marketing potential management of the enterprise / O. I. Gonchar, I. I. Polishchuk // Naukovyi visnyk Polissia. – 2017. – № 3 (11), ch. 2. – S. 29–33.
5. Burkynskyy B. V. Trudovyi potentsial yak vyrishalna peredumova pidvyshchennia produktyvnosti pratsi / B. V. Burkynskyy // Herald of Khmelnytskyi National University. – 2009. – № 2. – T. 2. – S. 57–60.