

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти формування та використання трудового потенціалу підприємства на основі узагальнення існуючих теоретичних підходів до визначення поняття "трудоий потенціал підприємства".

Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты формирования и использование трудового потенциала предприятия на основе обобщения существующих теоретических подходов к определению понятия "трудоий потенциал предприятия".

Annotation. The theoretical aspects of formation and use of labor capacity of the enterprise on the basis of generalization of existing theoretical approaches to concept definition "labor capacity of the enterprise" are considered.

Ключові слова: трудоий потенціал підприємства, персонал, ефективність.

Трудоий потенціал є визначальним фактором у процесі досягнення необхідного рівня ефективності господарювання і конкурентної переваги на ринку для підприємства. У найзагальнішому вигляді трудоий потенціал характеризує такі можливості персоналу підприємства, що можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети його функціональної діяльності.

Питання формування та використання трудового потенціалу розглянуті в працях таких учених, як: Гольдфарб А. Г., Федоніна О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І., Бевз О. П., Адамчук В. В., Ромашова О. В., Сорокіна М. Е., Рудий В. І., Петюх В. М. Однак і досі не існує єдиного теоретичного підходу до визначення умов формування та використання трудового потенціалу підприємства для досягнення запланованих показників результативності його діяльності.

Таким чином, метою роботи є узагальнення теоретичних аспектів формування та використання трудового потенціалу підприємства на основі узагальнення існуючих підходів до визначення поняття "трудоий потенціал підприємства".

В умовах прискорених темпів розвитку науки, техніки і технологій, глобалізації економічних процесів, доступності капіталу, широкого асортименту засобів і предметів праці конкурентні переваги підприємств формуються внаслідок ефективного використання професійних, творчих, комунікаційних та інших здібностей персоналу, 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 [1]. Трудоий процес на підприємстві є процесом використання його трудового потенціалу. Науковим дослідженням трудового потенціалу займалися багато вчених. Однак єдиного трактування поняття "трудоий потенціал" досі не існує.

Так, Федонін О. С. розглядає трудоий потенціал як можливу трудову дієздатність працівника, його ресурсні можливості в трудовій сфері праці. Трудоий потенціал підприємства формує саме його персонал, який задіяний на ньому [2].

Репіна І. М. та Олексюк О. І. під поняттям "трудоий потенціал" розуміють персоніфіковану робочу силу, яка розглядається в сукупності своїх якісних характеристик. Трудоий потенціал підприємства оцінює рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників у цілому, що є необхідним для активізації людського фактора і забезпечує якісну збалансованість у розвитку особистого й уречевленого факторів виробництва [2].

Під трудовим потенціалом підприємства Ромашов О. В. має на увазі сукупну трудову дієздатність колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства, виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок. Трудоий потенціал підприємства також можна розглядати не лише як масу праці, якою володіє виробничий об'єкт, але і включати до нього умови реалізації цього потенціалу. Здібність працівника до праці реалізують у певних технічних, економічних, організаційних, соціальних й інших умовах, і від цього залежать результати праці [3].

Згідно з визначенням Адамчук В. В., під трудовим потенціалом підприємства розуміються обсяги наявних ресурсів і можливостей, які, по-перше, формуються протягом усього життя; по-друге, реалізуються під час трудової діяльності; по-третє, розвиваються як на першому, так і на другому етапах [3].

Бевз О. П. та Лич Г. В. дають визначення трудоий потенціалу підприємства як інтегральної здібності та готовності людей до праці, незалежно від її сфери, галузі, соціально-професійних характеристик [4].

Генкин Б. М. дотримується погляду, що трудоий потенціал підприємства людини виражається через її особові характеристики, освіту, професіоналізм [4].

Деякі автори в науковій літературі під терміном "потенціал" вважають засоби, запаси, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в конкретних обставинах [4]. Стосовно

У роботі Васильченко Г. П. трудовий потенціал підприємства характеризується як існуючі сьогодні та потенційні трудові можливості, що визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [5]. Сюди входять можливості та вміння працівників, які на сьогодні можуть не використовуватися на фірмі, але в перспективі можуть бути залучені для справи.

Основні характеристики трудового потенціалу доцільно поділити на такі дві групи:

показники, що характеризують соціально-демографічні компоненти трудового потенціалу колективу підприємства: структура за віком і статтю, рівень освіти, родинна структура, стан здоров'я тощо;

показники виробничих компонентів трудового потенціалу: професійно-кваліфікаційна структура, підвищення професійного рівня, творча активність.

Шаталова Н. І. у своїй роботі трудовий потенціал підприємства визначає як міру існуючих ресурсів і можливостей, що безперервно формуються у процесі усього життя особистості, що втілені у трудову поведінку та визначають його реальну продуктивність [6].

А. Данілюк дає таке визначення цьому поняттю – головний ресурс підприємства, оскільки саме завдяки людському інтелекту може створюватись нова, конкурентспроможна продукція [6].

Сарапука Е. В. визначає трудовий потенціал підприємства як узагальнену трудову дієздатність колективу підприємства, ресурсні можливості у сфері праці спискового складу підприємства виходячи з його віку, фізичних можливостей, існуючих знань і професійно-кваліфікаційних навичок [7].

Уткін Е. А. розглядає трудовий потенціал як сукупну чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [7].

Слід зазначити, що трудовий потенціал розрізняють за такими рівнями: потенціал окремої людини, підприємства, суспільства та території. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі та інші.

Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за різними віковими групами залежно від різних причин, розміром і часткою витрат на охорону здоров'я.

Творчий потенціал та активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів міжнародних премій та ін. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання у розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо.

Освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних чинників якості трудового потенціалу. Установлено, що приріст рівня освіти на один клас середньої школи забезпечує в середньому зростання раціоналізаторських пропозицій на 6 % і скорочує терміни освоєння робітниками нових операцій [7].

Результати аналізу теоретичних наукових джерел дозволяють виділити у трудовому потенціалі декілька аспектів: виробничо-кваліфікаційний і психологічний. Для практики управління персоналом вагомішою є система показників, за допомогою якої можна кількісно охарактеризувати ту або іншу сторону потенціалу, щоб з'ясувати, де він вищий або нижчий, як змінився завдяки вжитим заходам, наскільки фактично використовується його величина відрізняється від можливої і т. д. Для оцінки трудового потенціалу потрібна характеристика його кількісної та якісної сторін [7].

Чижова Л. С. розглядає трудовий потенціал підприємства як існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [8].

Курило І. дає таке визначення трудового потенціалу підприємства, як демоекономічна категорія та інтегральна оцінка якості населення, що відображає його трудові можливості, ступінь і якісну специфіку їх реалізації [8].

Долішній М. І. вказує, що трудовий потенціал підприємства – це прогнозована інтегральна здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення, країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності [8].

Кібанов А. Я. розглядає трудовий потенціал підприємства як сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності, здатність досягти у певних умовах певних результатів, а також удосконалювати в процесі праці [9].

А. Кінах розглядає трудовий потенціал підприємства як самостійний об'єкт інновацій, його розвиток є однією з кінцевих цілей реалізації інноваційної соціально орієнтованої моделі ринкової економіки [10].

За визначенням Рудого В. І., трудовий потенціал є джерелом забезпечення підприємств кадрами і має кількісну та якісну характеристики. Кількісна сторона трудового потенціалу визначається чисельністю працездатного населення, статеві-віковою структурою, числом безробітних. Основними компонентами якісного складу трудового потенціалу є психофізіологічна, соціально-мотиваційна, освітньо-професійна, інтелектуальна, духовно-енергетична. Трудовий потенціал підприємства характеризується як існуючі сьогодні та потенційні трудові можливості, що визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства. Сюди входять можливості та вміння працівників, які на сьогодні можуть не використовуватися на фірмі, але в перспективі можуть бути залучені для справи [10].

Отже, результати узагальнення існуючих теоретичних підходів до визначення поняття "трудовий потенціал підприємства" дозволяють зробити висновок, що під ним доцільно розглядати такі трудові можливості персоналу, що можуть бути реалізовані і приведені до дії в умовах певного рівня виробничих потужностей підприємства. Трудовий потенціал підприємства є синтезом інтелектуальних, психофізіологічних та особистісних здібностей працівників підприємства, які видозмінюються в процесі праці і використовуються або можуть бути використані суб'єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності. Ефективність використання трудового потенціалу характеризується максимальним досягненням цілей політики підприємства щодо витрат на трудовий потенціал підприємства, результатів та стабільності його використання. Неefективне використання трудового потенціалу потребує реформування системи управління персоналом на підприємстві.

Таким чином, результати аналізу теоретичних наукових джерел дозволяють зробити висновок, що трудовий потенціал підприємства доцільно розглядати саме як трудову здатність персоналу підприємства, яку можна реалізувати за умови досягнення певного рівня виробничих потужностей підприємства. Напрямами подальших

наукових досліджень є вдосконалення методичної бази з метою проведення ефективної оцінки рівня використання трудового потенціалу на підприємстві на основі його кількісної та якісної характеристик.

Наук. керівн. Діоба А. В.

Література: 1. Круша П. В. Економіка підприємства : підручник / П. В. Круша, В. І. Подвігна, Е. М. Сердюк. – К. : Ельга-Н, КНТ, 2009. – 780 с. 2. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник / Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. – К. : КНЕУ, 2003. – 316 с. 3. Адамчук В. В. Економіка и социология труда : учебник / Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. – М. : ЮНИТИ, 2009. – 342 с. 4. Бевз О. П. Сучасні тенденції формування і використання трудового потенціалу : підручник / Бевз О. П. – К. : Ніос, 2009. – 552 с. 5. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с. 6. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами / Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. – К. : Видавничий Дім "Юридична книга", 2005. – 358 с. 7. Новойтенко І. В. Чинники формування, використання, розвитку і відтворення трудового потенціалу / Новойтенко І. В. – 2008. – № 23. – С. 41–43. 8. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість : навч. посібник / Петюх В. М. – К. : Вид. центр МАУП, 2008. – 496 с. 9. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навч. літ-ри, 2007. – 352 с. 10. Рудий В. І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства / В. І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 9. – С. 234–239.