

О.В. Іванісов, канд. екон. наук, доцент

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Дослідження основних проблем у сфері формування та використання трудового потенціалу дозволило зробити такі висновки: обмеження з боку держави розміру витрат на проведення професійного навчання, які включаються до валових витрат підприємства; складна, тривала і витратна процедура отримання дозволів на проведення навчання кадрів на виробництві; недостатня зацікавленість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання через відсутність механізму їх повернення в разі звільнення працівника; незацікавленість працівників вкладати кошти у професійне навчання через відсутність достатніх матеріальних стимулів; недостатній рівень використання сучасних технологій професійного навчання

Зважаючи на зазначені проблеми, а також враховуючи існуючий соціально-економічний стан України, нині вкрай важливо розробити ефективний механізм організації системи формування та використання трудового потенціалу на виробництві. Важливим напрямом розвитку такого навчання має бути стимулювання роботодавців з боку держави до збільшення розміру витрат на організацію професійного навчання. Грішнова О. А. зазначає, що досвід конкурентоспроможних на світовому ринку вітчизняних підприємств показує, що в них витрати на навчання персоналу становлять від 2 до 10% фонду оплати праці.

Тому враховуючи світовий і вітчизняний досвід, доцільно збільшити розмір витрат підприємств на професійне навчання до 10%.

У сучасних умовах розвитку економіки України потребує глибоких змін процес розробки і реалізації кадрової політики на всіх рівнях, і на цій основі - пошуку резервів і чинників економії праці обґрунтування реальних шляхів активізації людського чинника.

На більшості підприємств України або немає належної системи мотивації працівників, або керівники ведуть неправильну стимуляційну політику. В умовах соціально-економічного розвитку, що склалися в Україні, неефективне використання людських ресурсів, від діяльності яких значною мірою залежить зростання вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету і ВВП. Ключовим чинником успіху у вирішенні цієї проблеми є мотивація високопродуктивної праці.

Ефективне використання трудового потенціалу вимагає належної організації праці — різновид стимулювання якості праці. За даними обстежень французьких компанії, понад 60% робітників і службовців не повністю розкривають свої здібності на роботі через низький рівень організації праці. За оцінками американських експертів, робітники пересічно використовують лише 20 — 25% своїх потенційних можливостей. За належної організації праці рівень реалізації їх потенціалу можна підвищити до 70 — 80%. У розвинених країнах формами організації праці, які стимулюють працівника максимально розкривати свій творчий потенціал, є участь працівників в органах управління підприємством та його підрозділами, гуртки якості, ротація в межах цеху і підприємства тощо. Ці форми організації праці можна розглядати як види соціального стимулювання якості праці. Їх доцільно застосовувати і в Україні. Але в умовах, які склалися в Україні, мотиваційний механізм праці базується, у більшості, на прагненні задовольнити потреби працівників лише за допомогою економічних методів.

Таким чином, трудовий потенціал являє собою своєрідну призму, крізь яку переломлюються дії різних факторів і умов його використання. Тому успішна реалізація заходів у процесі використання трудового потенціалу значною мірою залежить від обліку умов і факторів, що визначають даний процес.

Література:

1. Гриньова В.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом: Навчальний посібник / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.М. Салун, О.М. Красноносова. — Харків: Вид-во ХНЕУ, 2004. — 428 с.

2. Іванісов О.В. Управління трудовим потенціалом: Навч. посібник. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2006 – 235 с.
3. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
4. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник. – К.: ХНЕУ, 1999. – 288 с.
5. Пономаренко В.С. Управління трудовим потенціалом. Наукове видання. – Харків: Вид-во. ХНЕУ, 2006 – 348 с.