

Hrynyuk O.

candidate of economic sciences, assistant professor of NTUU «KPI»

Tretiak Y.

student of FMM NTUU «KPI»

MECHANISM OF WORKFORCE PRODUCTIVITY AT THE ENTERPRISE

Basis on the research in the article the importance of productivity for the efficient operation of the business. The method of stimulating productivity at the plant, which together make up a common mechanism to stimulate.

Keywords: productivity, profits, workers, working time, number of manufactured products, the number of sales, methods of improving productivity.

Шашина М.В.

доцент, к.е.н. ФММ НТУУ «КПІ»

Старицька В.В.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В цій статті досліджено аспекти використання кадрового потенціалу підприємства як структурної складової його виробничого потенціалу на внутрішньому та зовнішньому рівнях.

Ключові слова: потенціал, виробничий потенціал, кадри, кадровий потенціал, потенціал підприємства.

Вступ. В процесі розвитку підприємницької діяльності, актуальності набуває питання формування та ефективності використання виробничого потенціалу підприємства та кадровим потенціалом в його структурі. За тематикою формування, використання та управління кадровим потенціалом можна стверджувати, що дана проблематика є предметом дослідження багатьох відомих вітчизняних і зарубіжних вчених: Касьянова Н. В., Солоха Д. В., Морева В. В., Белякова О. В., Балакай О. Б., Марененков П. Л., Зоткина Н. С., Одегов Ю. Г., Співак В. А.

Постановка завдання. Перед будь-яким підприємством гостро постає проблема найбільш повного використання його потенціалу. У сучасних умовах господарювання основний акцент зміщується від забезпечення поточних результатів діяльності у бік забезпечення довгострокових конкурентних переваг, що повністю залежить від ступеню реалізації його потенціалу. Успішне і довгострокове функціонування підприємства багато в чому визначається правильністю обраної стратегії розвитку виробничого потенціалу підприємства в цілому і кадровим потенціалом як однією з його найважливіших складових.

Результати дослідження. Ефективна діяльність підприємств в ринкових умовах зумовлюється рівнем використання ресурсів. У зв'язку з цим актуальне значення має об'єктивна оцінка ефективності використання виробничого потенціалу підприємств. В свою чергу, кадровий потенціал є однією з найважливіших та невід'ємних складових виробничого потенціалу, що можна побачити з рис.1.

Кадровий потенціал може бути як зовнішнім, так і внутрішнім. Зовнішній кадровий потенціал характеризується тим, що для потенційних кадрів є задачі та перспективи розвитку на будь-якому рівні. Почати працювати можна як з найнижчої посади, так і з посади на рівні вищого керівництва. Підприємство готове прийняти на роботу кваліфікованого працівника, якщо він має бажання розкрити свій потенціал та досвід роботи в споріднених організаціях. Такий кадровий потенціал є необхідним для компаній, які стоять на шляху розвитку, метою яких є завоювання ринку, орієнтація на швидкий зріст та націлення стати лідером в своїй галузі.

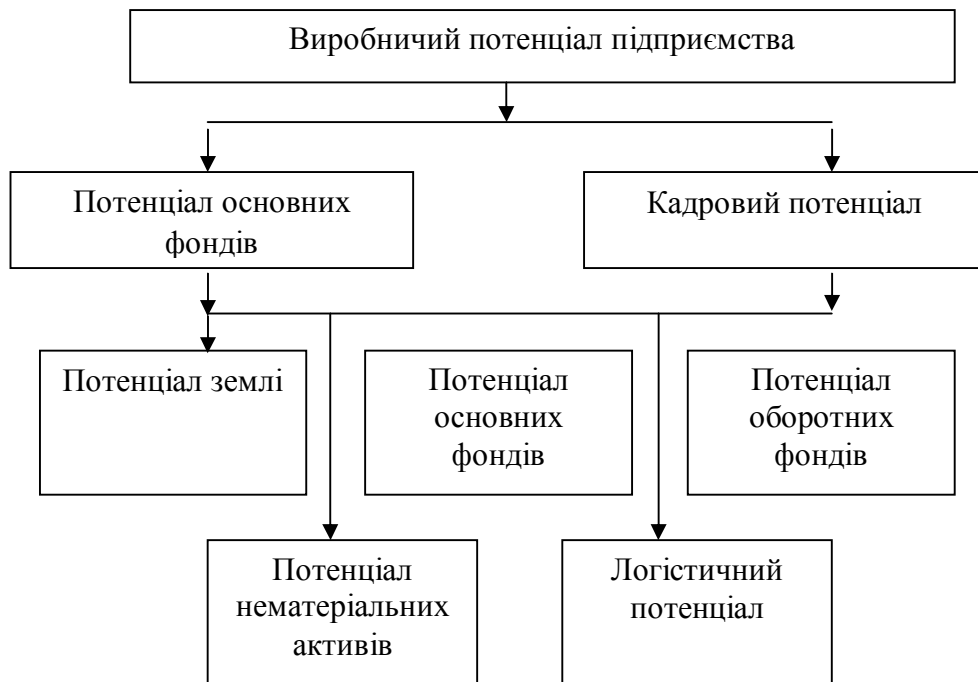


Рис.1 Структура виробничого потенціалу підприємства [1, с.23]

Внутрішній кадровий потенціал характеризується тим, що організації орієнтуються на включення нових працівників тільки з нижчого посадового рівня, а заміщення резерву відбувається з числа співробітників організації. Кадровий потенціал такого рівня застосовуємо для підприємств, орієнтованих на створення певної корпоративної культури, формування відповідальності, причетності до розвитку бізнесу. Отже, кадровий потенціал – це не тільки кваліфікація кадрів, але і їх соціально-психологічна [2, с.51].

Кадровий потенціал являє собою єдину систему, де зовнішня і внутрішня частина управління кадрами повинні бути збалансовані. У

цьому випадку з'являється необхідність економічної доцільності капіталовкладень, пов'язаних з наймом, навчанням і можливостями працівника розкрити свої здібності.

Організаційний підхід до формування кадрового потенціалу дозволяє вирішувати наступні внутрішні проблеми підприємства:

1. На підприємствах дуже часто юридично і документально резерв кадрів ніяк не оформлений. Отже, кар'єрний ріст працівникам невідомий, що знижує мотивацію до праці.

2. Існуюча система відбору та найму кадрів базується на вхідному тестуванні або на попередньої атестації персоналу. Це досить суб'єктивний підхід.

3. Система адаптації нових працівників повинна передбачати особливості виконуваних ними операцій. У сучасних умовах на підприємствах вона або відсутня, або існує стандартна.

4. Кадрова служба підприємств слабо здійснює маркетингові дослідження кадрового потенціалу ринку. Це призводить або до дефіциту кадрів певної кваліфікації, або до великої плинності працівників.

5. На підприємстві недостатньо розвинена організаційна культура [3, с.192].

Для вирішення цих проблем кадровий потенціал підприємства повинен формуватися не тільки за функціональною ознакою, а й за організаційною. Він передбачає

- проведення реінжинірингу функцій кадрових служб підприємства,
- юридичне оформлення кадрового резерву,
- створення організаційної культури
- розробку єдиної програми стратегічного розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Детально розроблена система стимулювання ефективності і якості праці персоналу дозволить мобілізувати трудовий потенціал, створити необхідну зацікавленість працівників у зростанні як індивідуальних результатів діяльності, так і виробничих результатів підприємства в цілому, сприяти прояву творчого потенціалу працівників, підвищення рівня їх компетентності, що знайде вираз у зниженні питомої ваги живої праці на одиницю продукції і підвищенні якості виконуваних робіт та виробничого потенціалу в цілому [4, с.338].

Основним завданням управління кадровим потенціалом на зовнішньому (регіональному) рівні є вишукування способів підвищення творчого, інтелектуального потенціалу людей, спрямування їх дій на розвиток економіки регіону, оптимізацію структур і механізмів управління в залежності від сформованого менталітету територій [5, с.8].

У світовій практиці для оцінки рівня розвитку господарського сектору регіонів та визначення їх потенціалу використовуються дві групи показників, що характеризують динаміку валового внутрішнього продукту (ВВП) і стан ринку праці. Маючи значний економічний та інтелектуальний потенціал, Україна в цілому, як і регіони, зокрема, за

інтегральної оцінкою ефективності економіки, рівнем життя та екологічної безпеки, а також конкурентоспроможності суб'єктів господарювання поки що значно поступається країнам Західної і Центральної Європи. Так, за даними банку Світового розвитку, в 2012 році частка ВВП на одного громадянина України становила лише 3860 доларів США (з урахуванням паритету купівельної спроможності), що в 26 разів менше, ніж в Люксембурзі. Співвідношення між більшістю країн ЄС та України коливається в межах (14 – 8): 1.

Порівняно з країнами СНД Україна має нижчий рівень ВВП на одного жителя, ніж, наприклад, Росія, де це співвідношення становить 1:3,3, Казахстан – 1:2,5. Разом з тим в Україні його значення вище, ніж у Вірменії та Азербайджані (1,8:1) і Молдові (1,65:1).

Порівняно низький рівень ВВП в Україні пояснюється структурою його утворення. Економіка України відзначається не тільки несприятливою для розвитку структурою, а й низьким рівнем іновативності. В даний час в країні зберігається нераціональна структура зайнятості. За останні роки відбулося суттєве скорочення питомої ваги працівників, зайнятих у галузях, що забезпечують виробництво високотехнологічної продукції. Як свідчить статистика, за 2010-2012 р.р. чисельність найманих працівників у переробній промисловості скоротилася на 35,3%, в машинобудівництві – на 45,4%, у виробництві електричного, електронного і оптичного устаткування – на 47,7%, а в легкій промисловості – майже на дві третини [6].

Частка працівників промисловості та сільського господарства, враховуючи осіб, які самостійно організують свою економічну діяльність, майже однакова. Потреба підприємств промисловості у працівниках на 1 червня 2013 досягала 78,3 тис. осіб [6]. При цьому попит на робочу силу задовольняється переважно за рахунок робочих місць для працівників низької кваліфікації. Така структура зайнятості не відповідає інноваційному напрямку розвитку.

Таким чином, кадровий потенціал кожного підприємства знаходиться в значній залежності від умов і факторів зовнішнього середовища. На нього впливають кон'юнктура ринку праці, державне регулювання, якість життя людей, освітній рівень населення, культура та інші соціально – економічні умови.

Відповідно до теорії розподілу доходів за факторами виробництва заробітна плата та інші витрати на робочу силу мають становити частину новоствореної вартості. У макроекономічному аналізі та міжнародних порівняннях використовується показник «частка оплати праці у ВВП або в доданій вартості (ВДВ). У країнах ЄС частка оплати праці найманих працівників становить від 55 до 65% ВВП, а в Україні від 45 до 49% [7, с. 73].

Важливо відзначити необхідність структурних зрушень в розподілі суспільного продукту у бік «частки оплати праці». При цьому, регулювання зарплати має відбуватися в контексті новоствореної вартості,

а не собівартості продукції. При такому регулюванні забезпечується прямий зв'язок між розміром винагороди за працю і продуктивністю праці. Однак, як свідчать результати проведеного дослідження, частка зарплати в доданій вартості за видами економічної діяльності та на окремих підприємствах відрізняється від середньостатистичної на десятки відсотків. Більш того, на більшості вітчизняних підприємств відсутня певна система планування та організації витрачання коштів на утримання та ефективну мотивацію персоналу. Тому, для більш ефективної роботи з управління кадровим потенціалом пропонується здійснювати планування фонду утримання персоналу (якщо в традиційній системі формування коштів на утримання персоналу спочатку визначаються тарифні ставки на основі законодавчо встановленої мінімальної зарплати, а потім – плановий фонд заробітної плати, то в альтернативній – спочатку визначається належна найманим працівникам частка доходів підприємства – плановий фонд змісту персоналу, а потім – тарифні ставки та заохочувальні виплати).

Висновки. Кадровий потенціал є однією з найважливіших ланок функціонування виробничого потенціалу і підприємства в цілому. Таким чином, головне завдання в управлінні кадровим потенціалом полягає не в максимальному його нарощуванні, а в розвитку рівня кадрового потенціалу підприємства, що відповідає потребам виробництва. Невідповідність кадрового потенціалу підприємства потребам виробництва є серйозною проблемою. Все це обумовлює необхідність постійного контролю за ситуацією, коригування обраної кадрової політики, створення системи мотивації та розвитку персоналу, попередження можливих негативних явищ шляхом планомірного управлінського впливу на персонал у відповідності з поточними і перспективними завданнями розвитку підприємства.

Список використаних джерел

1. Касьянова Н.В. Потенціал підприємства: формування та використання: підручник / Н.В. Касьянова, Д.В. Солоха, В.В. Морева, О.В. Белякова, О.Б. Балакай. – Донецьк: Вид-во Цифрова типографія, 2012. – 257 с.
2. Шамарова, Г.М. Проблемы управления человеческим потенциалом [Текст] / Г.М. Шамарова. Управление персоналом – 2008. – №8. – с. 50-54.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Д.П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2000. – 313с. –(Навч. посібник).
4. Суходоева, Л.Ф. Кадровый потенциал предприятия [Текст] / Л.Ф. Суходоева. // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2007. – №3. – с. 165 – 167.
5. Маршавин Ю. Глобализация и рынок труда Украины / Ю. Маршавин // «Труд и зарплата». 2013. – № 37 (761). – С. 8 – 9.
6. Основные показатели рынка труда 2010–2013 гг. (данные за год) [Электронный ресурс] / Государственный комитет статистики Украины – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Кузьменко В. В. Зарубежный опыт определения доли оплаты труда у ВВП и себестоимости продукции / В. В. Кузьменко // Вестник Хмельницького національного

Шашина М.В.

доцент, к.э.н. ФММ НТУУ «КПІ»

Старицкая В. В.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В этой статье исследованы аспекты использования кадрового потенциала предприятия в качестве структурной составляющей его производственного потенциала на внутреннем и внешнем уровнях.

Ключевые слова: потенциал, производственный потенциал, кадры, кадровый потенциал, потенциал предприятия.

Shashyna M.V., Staritskaya V.

PROBLEMS OF FORMATION AND USE OF HUMAN RESOURCES OF THE ENTERPRISE

This article examines aspects of the use of human resources of the enterprise as a structural component of its production potential in the domestic and external levels.

Keywords: potential, productivity potential, human resources, human potential, potential of enterprise.

Шевченко Т.Є.

к.т.н., доцент ФММ НТУУ «КПІ»

Лозовська О. І.

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТРАТЕГІЄЮ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглядаються методичні підходи до управління фінансовою стратегією підприємства в сучасних умовах розвитку економіки. Здійснено обґрунтування значення фінансової стратегії як складової частини загальної стратегії економічного розвитку підприємства. Проведено обґрунтування послідовності етапів формування фінансової стратегії.

Ключові слова: фінансова стратегія, фінансова стійкість, управління, ефективність, методичні підходи, механізм.