

Круш П. В.

к.е.н., професор ФММ НТУУ «КПІ»

Сімчера О. І.

аспірантка ФММ НТУУ «КПІ»

ФОРМУВАННЯ Й ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті обґрунтовано теоретичні основи системи управління трудовим потенціалом, стисло здійснено аналіз вітчизняних та зарубіжних методик оцінки трудового потенціалу підприємства, проаналізувано складові трудового потенціалу. Авторами вивчено систему факторів впливу на формування й використання трудового потенціалу, досліджено етапи процесу управління персоналом на теперішньому етапі економічного розвитку та сформовано підхід до визначення та забезпечення трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах нестабільності і мінливості економічної і політичної ситуації.

Ключові слова: трудовий потенціал підприємства, трудові ресурси, методичні підходи, визначення трудового потенціалу підприємств.

Вступ. На сучасному етапі економічного розвитку питання ефективної господарської діяльності підприємства залежить від багатьох чинників та факторів, проте одним з головних і найважливіших є забезпечення ефективного управління трудовим потенціалом підприємств.

Із врахуванням вимог науково-технічного прогресу виробляються стратегія і тактика розвитку підприємства, виявляються резерви підвищення ефективності виробництва, оцінюються результати діяльності підприємства, його підрозділів і робітників. Методичним підходам до визначення і управління трудовим потенціалом підприємств присвячені праці О. О. Хандій, Л. О. Нікіфорова, Р. М. Набока, О. В. Ткачук, проте ця проблема висвітлена недостатньо. Зокрема, дослідження трудового потенціалу, дослідження критеріїв ефективності управління трудовими ресурсами ще не досягли належного рівня в науковій літературі і потребують подальшого розгляду.

Постановка завдання. Питання управління трудовим потенціалом підприємств на даному етапі є актуальним, так як забезпечення їх трудовими ресурсами є передумовою стабільної діяльності в поточному і перспективному періодах, створює умови для стратегічного розвитку.

Метою дослідження є обґрунтування методики визначення й формування трудового потенціалу підприємств, основних складових, встановлення місця цієї оцінки в системі наукових знань, виявлення закономірностей дії кількісних і якісних факторів в трудовому потенціалі підприємств.

Результати дослідження. На даному етапі розвитку економіки підприємство знаходиться під негативним впливом значної кількості чинників та факторів. Так падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримки у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їх морального, мотиваційного й творчого потенціалів. Припинення або подолання негативного впливу таких чинників є основною ціллю розвитку підприємства.

Розглядаючи це питання, більшість вчених - економістів так і не дійшли чіткої згоди щодо визначення сутності поняття «трудоий потенціал підприємства», а також єдиної точки зору щодо його трактування. Більшість із науковців беруть до уваги лише її окремі складові та елементи.

На нашу думку, найбільш чітко розкриває сутність трудового потенціалу таке визначення "трудоий потенціал підприємства - це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик, здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин». Трудоий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці, які формуються на основі природних даних, утворення, виховання і життєвого досвіду. Він залежить від ряду чинників та факторів, що діють в певному середовищі. Фактори, що визначають формування трудового потенціалу наведені у табл. 1.

Таблиця 1.

Фактори, що визначають формування трудового потенціалу

	Фактори формування трудового потенціалу	
	Кількісні	Якісні
1.	Чисельність працездатного населення	Психологічна працездатність
2.	Кількість робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням	Загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень
3.	Чисельність безробітних	Рівень культури
4.	Структура зайнятості	Моральна зрілість
5.	Статеві-вікова структура населення	Схильність носіїв праці до мобільності
6.	Рівень народжуваності	Трудова міграція та трудова активність

Досвід багатьох зарубіжних компаній за останні роки показав, що там, де певним чином змінилися людські відносини, в значній мірі підвищилася продуктивність праці, якість продукції і вцілому покращилася діяльність підприємства. Розвиток трудового потенціалу підприємства сьогодні перетворюється на статтю інвестицій, а не витрат, як це було в адміністративно-централізованій системі управління. Стратегічні концепції управління трудовим потенціалом в розвинених країнах розглядають

працівники в як вирішальний чинник збереження конкурентоспроможності, який направлений на підготовку працівників відповідно до змінних вимог ринку із урахуванням введення нових технологій [3, с. 243].

Зарубіжний досвід вчених-дослідників свідчить, що головними аспектами в роботі з персоналом повинні стати:

- використання індивідуальних здібностей та якостей працівників відповідно до стратегії і тактики організації;
- інтеграція прагнень, потреб і запитів працівників з інтересами організації.

Сучасні концепції управління трудовим потенціалом обумовлюють нові вимоги до менеджерів, такі як: цілеспрямованість, організованість, комунікативність, здатність аналізувати і вирішувати комплексні проблеми, синтезувати рішення в умовах невизначеності і обмеженості інформації.

Так, на наш погляд, найбільш чіткою і проаналізованою є багатокритеріальна класифікаційна система складових трудового потенціалу. Класифікаційна система складових трудового потенціалу підприємства наведена у табл. 2.

Таблиця 2.

Класифікаційна система складових трудового потенціалу підприємства

	Складова	Характеристика
1.	Кадрова складова	Мстить: а) професійні знання, уміння і навички, що обумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал); б) пізнавальні здібності (освітній потенціал).
2.	Професійна структура	Змінюється під впливом НТП, поява нових і відмирання старих професій. Система вимог до трудового потенціалу, реалізована через набір робочих місць.
3.	Кваліфікаційна структура	Визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання умнь, знань, навичок) і відображає зміни в його особистій складовій.
4.	Організаційна складова	Визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи цілому і кожного працівника окремо, в цьому і полягає ефективне використання трудового потенціалу.

В останні десятиліття методи і форми роботи кадрових служб підприємств України, як і розвинених країн, переживають ряд істотних змін. Трансформувалась роль кадрових служб в управлінні виробництвом, методи управління стали гнучкішими, збільшився аналіз внутрішньофірмових зв'язків. Завдання служб управління персоналом полягають в реалізації кадрової політики і координації діяльності по управлінню трудовими ресурсами організації.

Виділяють такі етапи процесу управління персоналом: створення механізму кадрової політики на виробництві і механізм управління нею; відбір і підготовка кваліфікованих фахівців і менеджерів по кадрах, аналіз і

формування оптимальної структури служби персоналу; вироблення основних принципів і методів стратегічного і оперативного управління трудовим потенціалом підприємства; планування трудового потенціалу; підбір, відбір і навчання персоналу; адаптація і навчання персоналу; атестація і оцінка працівників; управління діловою кар'єрою; мотивація персоналу, організація кадрового діловодства на основі використання сучасної електронно-обчислювальної техніки.

Конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємства визначається такими людськими якостями, як інтелектуальний розвиток, висока професійна компетентність, різносторонній розвиток, активність, самостійність творчого пошуку, винахідливість. Виділяють ефективні функції стратегічного управління персоналом: здійснення кадрової політики підприємства з питань найму, просування, переміщення, звільнення, скорочення штатів, активна участь в розробці структури підприємства; надання допомоги лінійним і функціональним керівникам в роботі з персоналом для розвитку конкурентоздатного потенціалу підприємства.

Вітчизняні вчені віддають перевагу методу оцінки кадрового потенціалу за економічними показниками. Чим вища індивідуальна продуктивність праці працівника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і більшу цінність для підприємства. Існують наступні методики оцінки трудового потенціалу підприємства на основі економічних показників: витратна методика; на основі одиниці живої праці; коефіцієнтна; результативна методика. В оцінці трудового потенціалу вкрай необхідна характеристика його якісної сторони.

Якісна характеристика трудового потенціалу спрямована на оцінку:

- фізичного і психологічного потенціалу працівників підприємства;
- обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості;
- якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності [2, с. 233].

Висновки. В умовах ринкової економіки в нашій країні особливе значення набувають питання практичного застосування сучасних форм діагностики трудового потенціалу підприємства, що дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого виробництва. Можна виділити найбільш поширені проблеми: підбір кваліфікованих працівників, низька виконавча і трудова дисципліна персоналу, недостатня кваліфікація персоналу, що працює в організації, незадовільний морально-психологічний клімат, низький рівень мотивації працівників, недостатня ініціативність працівників при вирішенні виробничих проблем.

Ці та деякі інші проблеми ставлять перед керівниками та науковцями питання про вдосконалення системи управління трудовим потенціалом, що є в перспективі подальших розробок за даним напрямом.

Список використаних джерел

1. Антончук К. Д. До питання впливу трудової мотивації на економічний розвиток держави / К. Д. Антончук // Україна: аспекти праці. – 2010. – №8. – С. 31–35.
2. Зубрицька Я. О. Теоретичні засади управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах / Я. О. Зубрицька // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – №4 (119). – С. 231–234.
3. Масленніков О. Ю. Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінка / О. Ю. Масленніков // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – №1.8. – С. 243–245.
4. Рудий В. І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства / В. І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – №9. – С. 234–239.
5. Ущенко Н. В. Напрями відтворення людського капіталу та їх вплив на економічний розвиток країни / Н. В. Ущенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – №9 (88). – С. 151–157.

Круш П. В.

к.е.н., професор ФММ НТУУ «КПІ»

Симчера О. І.

аспірантка ФММ НТУУ «КПІ»

ФОРМИРОВАНИЕ И ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В статье обоснованы теоретические основы системы управления трудовым потенциалом, кратко осуществлен анализ отечественных и зарубежных методик оценки трудового потенциала предприятия, проанализировано составляющие трудового потенциала. Авторами изучено систему факторов влияния на формирование и использование трудового потенциала, исследованы этапы процесса управления персоналом на нынешнем этапе экономического развития и сформированы подход к определению и обеспечения трудового потенциала предприятия в современных условиях нестабильности и изменчивости экономической и политической ситуации.

Ключевые слова: трудовой потенциал предприятия, трудовые ресурсы, методические подходы, определения трудового потенциала предприятий.

Krush P. V.

candidate of economic sciences, professor FMM NTUU «KPI»

Simchera O. I.

postgraduate FMM NTUU «KPI»

FORMATION AND EVALUATION OF THE LABOR POTENTIAL OF THE COMPANY IN TODAY'S

In the article the theoretical foundations of the system of labor potential, the analysis of domestic and foreign valuation methodologies employment potential of the company, briefly analysis components of labor potential. The authors studied system factors influencing the formation and use of labor potential investigated

stages of HR at the current stage of economic development and formed approach to identifying and providing employment potential of the company in today's instability and variability of the economic and political situation.

Keywords: employment potential business, labor, methodological approaches, determining employment potential businesses.

Кувшинова А.О.
ФММ НТУУ «КПІ»

ОСОБЛИВОСТІ СИТУАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В роботі наведена класифікація задач управління підприємством. Розглянуто принципи ситуаційного управління підприємством.

Ключові слова: підприємство, задачі управління, система управління, ситуаційне управління.

Вступ. Виробничі підприємства – це фундамент економіки будь-якого суспільства. Питання контролю за виробництвом продукції й управління підприємством набувають першорядного значення в умовах переходу від індустріального суспільства до інформаційного, що є однією з провідних тенденцій в усіх розвинутих країнах світу [1, 2].

Сучасні підприємства ставлять висок вимоги щодо забезпечення ресурсами відповідної якості, узгодженості за часом і місцем проведення сукупності технологічних процесів, а також до систем управління рівнів, що реалізують функції планування, організації та управління на всіх стадіях. Першочерговим завданням у цих умовах є вимоги щодо підвищення оперативності та достовірності виробничої інформації, своєчасного прийняття рішень, поліпшення прогнозування результатів діяльності підприємства з використання основних ресурсів – матеріальних, трудових та енергетичних.

В сучасних умовах одним із важливих завдань управління підприємством є забезпечення його розвитку. Необхідність цілеспрямованого змістовного розвитку підприємства зумовлює доцільність відповідних управлінських дій. Підприємства, які своєчасно усвідомили роль інформаційних ресурсів і переваги інформаційних технологій в організації та веденні своєї діяльності, які стали використовувати їх в управлінні, не тільки оптимізували виробництво та реалізацію своїх продуктів, а й забезпечили конкурентні переваги, що дозволило їм вижити в умовах кризи.

Концепція стратегічного розвитку підприємства є предметом пильної уваги зарубіжних та вітчизняних науковців і практиків [3– 10]. Але питання визначення завдань та необхідних заходів із впровадження та використання