

ОЦІНКА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Новоїтенко І.В., Войтович В.О.

Національний університет харчових технологій

В умовах становлення ринкового механізму господарювання, виходу економіки України з фінансової кризи, її інтеграції у світове співтовариство особливого значення набуває проблема формування трудового потенціалу, спроможного забезпечити ефективне управління підприємством, зростання конкурентоспроможності суб'єктів господарської діяльності. З метою розвитку стратегічного потенціалу підприємства особливої актуальності набуває вирішення проблеми підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Перед тим як визначити поняття «трудова потенція» слід його відокремити від загальноживаних економічних категорій «трудова ресурси» і «персонал». Трудова ресурси – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства (організації). Персонал – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та(або) мають досвід практичної діяльності. Спільними для всіх цих економічних термінів є такі риси: 1) обов'язкова участь чи спроможність до участі у господарській діяльності (включення до системи економічних відносин); 2) прогнозованість корисного результату від цієї участі; 3) виключне значення якісних характеристик. На відміну від трудових ресурсів, трудова потенція – це конкретні працівники, ступінь можливого використання здібностей яких у господарській діяльності підприємства залежить від якості управління ним.

Трудова потенція працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості особистості, які використовуються чи можуть бути використані для трудової діяльності. Груповий (бригадний) трудова потенція крім трудового потенціалу окремих працівників включає додаткові можливості їх колективної діяльності на основі сумісності психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей колективу. Трудова потенція підприємства (організації) – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

Особлива складність під час використання трудового потенціалу полягає в тому, що людські ресурси підприємства одночасно є об'єктом і суб'єктом управління. Суб'єктом управління виступають керівники різних рівнів управління, а об'єктом управління є учасники виробничого процесу.

Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємства – часові, натуральні, вартісні та умовні. Часові одиниці виміру базуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Часова оцінка трудового потенціалу працівника може свідчити, скільки часу йому потрібно на виконання звичайних професійних обов'язків (функцій) та вирішення екстраординарних завдань у рамках конкретної організації виходячи з наявних умов. Натуральні одиниці виміру (кількість виробів, обсяг виконаних робіт, чисельність обслужених клієнтів тощо) визначають трудова потенція на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Як приклад можна навести кількість виробів, які може виготовити працівник на своєму робочому місці (враховуючи його можливий професійний розвиток). Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від використання трудового потенціалу, але разом з цим передбачає врахування спектра обмежень. Найбільшими проблемами під час використання вартісних оцінок трудового потенціалу є уникнення зміни вартості грошей у часі, а також адекватний вираз вартості не фінансових складових. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо.

Дослідження ролі та місця стратегічного управління персоналом, стратегічних напрямів управління ним і ефективних сучасних форм кадрової роботи підприємства дали змогу зробити висновок про те, що результатом реалізації стратегії управління персоналом підприємства є формування та ефективне використання трудового потенціалу підприємства, управління яким повинно здійснюватися на основі стратегічного підходу, що передбачає розробку стратегії, тактики. Стратегія управління персоналом – це специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизованих з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного і трудового потенціалу, а також типу кадрової політики. У залежності від масштабів, специфіки діяльності, ринків, на яких функціонує підприємство, стратегія управління персоналом може виступати в двох формах – концентрованої і диверсифікованої. Під стратегічним управлінням персоналом підприємства ми розуміємо реалізацію сукупності заходів кадрової політики підприємства, які дають змогу сформувати якісний і кількісний склад трудового потенціалу підприємства відповідно до стратегічних цілей його розвитку та підвищення ефективності його використання на основі використання сучасних форм і технологій управління персоналом.

Оцінювання якості розробленої стратегії управління персоналом підприємства базується на визначенні того, наскільки стратегія управління персоналом сприяє досягненню цілей підприємства та реалізації стратегії його розвитку.

Цільовим орієнтиром стратегії вдосконалення механізму ефективного використання трудового потенціалу визнано створення необхідних соціально-економічних умов для ефективного залучення, реалізації та розвитку трудового потенціалу. Базовими принципами окресленої стратегії визначено принципи: пріоритетності потреб людського розвитку; системного підходу; ефективності; однакових можливостей; балансу інтересів; адаптації до змін та ін.

В економічній теорії поняття "ефективність" визначається, виходячи з поставлених цілей, як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Щодо трудового потенціалу підприємства, то ефективність його використання можна представити як відношення результату, що характеризує ступінь досягнення мети (економічної, соціальної), до кількості і якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями. Причому ефективність використання трудового потенціалу необхідно розглядати в двох площинах: по-перше, як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства і, по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією трудового потенціалу.

У цей час, здійснюючи оцінювання ефективності використання трудового потенціалу, на рівні підприємства можна виокремити три основні системи критеріальних показників ефективності: 1) система, заснована на кінцевих результатах діяльності підприємства, яка охоплює показники: прибуток до оподаткування, оподатковуваний, чистий прибуток, собівартість, рівень рентабельності, виручка від реалізації, обсяг виробництва, якість продукції, термін окупності інвестицій, рентабельність інвестицій та ін. 2) система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності, яка охоплює показники: продуктивність праці, темпи зростання продуктивності і заробітної плати, частка фонду оплати праці в собівартості продукції, втрати робочого часу, процент браку, фондоозброєність праці, трудомісткість продукції, коефіцієнти складності праці, чисельність персоналу і т. ін.; 3) система, заснована на формах і методах роботи з персоналом, яка охоплює показники: плинність кадрів, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової дисципліни, професійно-кваліфікаційну структуру, співвідношення виробничого й адміністративно-управлінського персоналу, соціальну структуру персоналу, рівномірність його завантаження, витрати на одного працівника, витрати на управління, соціально-психологічний клімат у колективі, привабливість праці і т. ін.

Виходячи із наведеного, можемо виділити основні напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, а саме: підвищення ефективності роботи служби управління людськими ресурсами: покращення укомплектованості штату та його відповідності потребам підприємства; формування ефективної системи ротації персоналу, визначення основних напрямів підвищення кваліфікації персоналу підприємства, застосування системи нормування та стандартизації праці, формування системного підходу та загальної стратегії розвитку трудового потенціалу; покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству з матеріальними та соціальними методами стимулювання праці; застосування ефективної системи матеріального стимулювання, що супроводжується підвищенням обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним зростанням економічних показників діяльності підприємства; соціальний розвиток трудового потенціалу, що ґрунтується на застосуванні соціальних факторів стимулювання праці, створення позитивної атмосфери у колективі, мінімізації конфліктних ситуацій у робочому процесі, а також створення умов, що сприяють прояву індивідуально-кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника; підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу, а також залучення нових висококваліфікованих спеціалістів, забезпечення стабільності складу колективу; покращення показників організаційної та управлінської діяльності, а саме використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури; забезпечення необхідної інформаційної бази, технологій управління та інше.

Для реалізації загальної концепції стратегії управління персоналом необхідне розроблення комплексу заходів щодо визначення та розвитку стратегічного потенціалу підприємства. Причому цей комплекс заходів повинен містити: пропозиції щодо вдосконалення критеріїв і методів добору й розстановки персоналу; методики вдосконалення його атестації, роботи з резервом на просування кар'єрними сходами, підвищення кваліфікації; пропозиції щодо структури заробітної плати і видів пільг з метою залучення, найму та закріплення працівника на підприємстві; методику оцінювання трудового потенціалу та рівня його використання; рекомендації щодо вдосконалення організації й поліпшення умов праці (задоволення працівника своєю роботою, розширення обсягу і збагачення змісту праці, різноманітні комбінації грошових винагород, додаткових пільг та моральних стимулів); рекомендації щодо вдосконалення соціально-психологічного клімату в колективі; методи переміщення працівників на посади з більшою або меншою відповідальністю, розвиток їхнього професійного досвіду шляхом переміщення на вищі посади та складніші ділянки роботи.