

ПРОКОПЕНКО

Микола Вікторович
nvprokopenko@gmail.com

УДК 331.1

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА

FORMATION OF THE ENTERPRISE'S EFFECTIVE LABOR POTENTIAL

старший викладач,
аспірант, Харківський
національний автомобільно-
дорожній університет*У представленій статті розглянута теоретична база, проведено аналіз теоретичних питань ефективності використання персоналу промислового підприємства в умовах сучасного господарювання.**В представленной статье рассмотрена теоретическая база, проведен анализ теоретических вопросов эффективности использования персонала промышленного предприятия в условиях современного ведения хозяйства.**In the presented article the theoretical basis is considered, the analysis of theoretical questions of efficiency of use of the personnel of the industrial enterprise in the conditions of modern management of an economy is spent.***Ключові слова:** праця, продуктивність, кваліфікація, оплата праці, промислово-виробничий персонал, рух кадрів**Ключевые слова:** труд, продуктивность, квалификация, оплата труда, промышленно – производственный персонал, движение кадров**Keywords:** labor, productivity, qualification, labor remuneration, industrial and production personnel, personnel movement

ВСТУП

Досягнення оптимального співвідношення між числом робочих місць і наявною робочою силою, постійна робота по раціоналізації робочих місць створюють умови для високопродуктивної праці, дозволяють ефектніше використати капітальні вкладення. Тому важливим практичним завданням є необхідність сформулювати умови, при яких з'являється можливість не лише домагатися збалансованості між числом робочих місць і робочою силою (тобто краще використати техніку і кадри), але й планомірно керувати розвитком усієї системи робочих місць.

Останні дослідження проф. Кейлера В.А. показують, що в жорсткій умові конкуренції міняється роль і місце показників використання трудових ресурсів в плануванні, висуваються нові показники. Для ринку немає особливого значення, який склався в організації фонд заробітної плати або якою була середня заробітна плата. Важливим є інший показник: скільки було витрачено праці на виробництво одиниці продукції (з урахуванням фактору часу). Таким чином, як довів проф. Кейлер В.А., на перший план виходить величина витрат на персонал, віднесений до одиниці продукції [1].

МЕТА РОБОТИ вивчення і аналіз шляхів підвищення ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Управління персоналом підприємства постійно знаходиться у фокусі економічних досліджень. Пов'язано це з тим, що від ефективності роботи персоналу залежить економічний стан як підприємства, галузі, – так і національної економіки у державному масштабі,

– що обумовлює перелік методів, за якими проводиться аналіз. В процесі дослідження використані наступні методи: порівняльний аналіз, техніко-економічний і статистичний аналіз та логіко-ймовірнісний метод.

РЕЗУЛЬТАТИ

Трудові ресурси – це частина працездатного населення країни (чи окремого регіону), яка по своєму віку, освіті і фізичному стану відповідає певній сфері діяльності. Таким чином, стан трудових ресурсів робить значний вплив на персонал конкретного підприємства [2].

При ринковій економіці формування трудових ресурсів підприємства відбувається на ринку праці, яка є сукупністю ринкових стосунків, які складаються з приводу попиту і пропозиції на працю.

Попит на працю на макро рівні є функцією від розвитку продуктивних сил, галузей і підприємств народного господарства. Зростання об'ємів діяльності призводить до зростання попиту на працю, розвитку науково-технічного прогресу – зменшення потреби в найнятих робітниках, витісняючи їх машинами і устаткуванням. Зростання уваги до якості продукції (робіт, послуг), ускладнення виробничих і фінансових стосунків, засобів і предметів праці обумовлюють зростання попиту на кваліфікований персонал, що призводить до певних структурних змін на ринку праці.

Формування українського ринку праці супроводжується серйозними протиріччями між попитом і пропозицією на ринку праці; галузевими і територіальними диспропорціями в розміщенні трудових ресурсів; невідповідністю регулюючих механізмів по-

требам збалансованого розвитку ринку праці. Основним протиріччям ринку праці є, безумовно, протиріччя між попитом і пропозицією, що на поверхні виступає як кількісно-якісна неузгодженість робочих місць і робочої сили і створює дисбаланс ринку праці

Робочі місця, що відповідають вказаним критеріям, і є суто економічними робочими місцями. Вони – об'єкт як попиту, так і пропозиції, але з різних позицій. З одного боку, наявність робочих місць на ринку праці означає потребу в працівниках, необхідних для їх функціонування.

Таким чином, робочі місця створюють попит на робочу силу. Наявна кількість робочих місць повинна відповідати чисельності працівників для їх заповнення.

Основним критерієм, що характеризує ефективність використання трудового потенціалу підприємства, являється продуктивність праці. Продуктивність праці багато в чому визначається мірою ефективності системи управління, що діє на підприємстві, кадрами.

Метою організації системи управління персоналом в найбільших промислових організаціях нині є створення структур, що активно використовують економічні стимули і соціальні гарантії, орієнтованих на зближення інтересів працівників з інтересами організації в досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, отриманні найкращих економічних результатів. Це означає, що в області роботи з кадрами настає період, що характеризується зростанням ролі особи працівника в діяльності своєї організації.

Через велику різницю в чисельності і напрямках діяльності промислових організацій їх кадрові служби значно розрізняються і по організаційній структурі, і за чисельністю, і по професійному складу працівників [3].

Управління кадрів і соціального розвитку підприємства (відділ кадрів) координує і направляє діяльність усіх кадрових служб своїх виробничих філій, включаючи проведення семінарів, навчання працівників, юридичне консультування з кадрових питань і інших напрямів управлінської діяльності. Нині використовують традиційну функціональну структуру управління персоналом. З урахуванням переваг і недоліків цієї структури при розробці кадрової політики на перспективу можна сформулювати ряд принципових положень, що підвищують їх ефективність:

– базовими блоками структури управління для розробки кадрової політики мають бути цільові групи фахівців і команди, а не функціональні відділи;

– необхідно орієнтуватися на мінімальне число рівнів управління і широку зону контролю;

– кожен працівник повинен нести відповідальність і мати можливості для прояву ініціативи [4].

Найважливішою складовою частиною системи управління персоналом стає координація у рамках організації структури оплати праці і винагороди за результати праці.

Проте нині обгрунтованого взаємозв'язку між працею працівників і соціальним розвитком практично немає. Відсутність ефективних сучасних методик оцінки праці, формальний і зрівняльний підхід до цієї діяльності приводять до вагомих негативних наслідків [5].

В умовах ринкових стосунків в промислових організаціях багато уваги приділяється безперервному навчанням і перепідготовці керівників та фахівців. З цією метою була розроблена всесвітньовідома система безперервної освіти працівників.

Рівень підготовки і компетенції управлінських працівників безпосередньо впливає на організаційну структуру системи управління персоналом. Висококваліфіковані фахівці можуть працювати на своїй ділянці більш незалежно і без постійного контролю з боку представників керівництва. Це дозволяє різко скоротити число рівнів управління в організаційній структурі, тобто підтримувати високу ефективність при одночасному скороченні числа керівників і контролерів.

ВИСНОВКИ

В умовах розвитку ринкових стосунків в економіці праці відбуваються принципові зміни. Підприємства ставляться в такі умови, коли вони зацікавлені в ефективній і високопродуктивній праці. Отримуваний прибуток стає головним джерелом виробничого, технічного і соціального розвитку підприємств, посилюється залежність оплати праці від кінцевих результатів. З іншого боку, зацікавленість підприємства в результатах своєї діяльності створює передумови для скорочення зайвої чисельності працівників, що робить вплив на динаміку трудового потенціалу підприємства.

Список використаних джерел

1. Кейлер В.А. Экономика предприятия: / Кейлер В.А. – М.; Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2013. – 132 с.
2. Коробов М.Я. Финансово-экономический анализ деятельности предприятий / Коробов М.Я. – К.: «Знания», 2015. – 377 с.
3. Бойчик І.М. Экономика підприємства / Бойчик І.М., Харів П.С., Хопчан М.І. – Львів: Сполум, 2014. – 530с.
4. Лившиц А.Я. Введение в рыночную экономику / Лившиц А.Я. – М.: Основа, 2011. – 335с.
5. Суша Г.З. Экономика предприятия: учеб. пособие / Г.З. Суша. – М.: Новое знание, 2012. – 383 с.