

и выбор форм инвестирования. Оно может базироваться не только на традиционном прямом финансировании из центра, а и кредитовании (льготном); выдачи гарантий и страхование рисков и т.д.

Выводы. Экономика Украины не приобрела четко выраженной направленности воспроизводственного процесса на достижение высокой конкурентоспособности страны, потому, что, во-первых, высокая норма накопления в последние годы сопровождалась резким спадом производства и снижением инвестиционной активности предприятий. Во-вторых, отсутствие необходимой социально-экономической инфраструктуры, соответствующей задачам инновационного развития экономики. В-третьих, произошло уменьшение динамики и объема инвестиционных вложений со стороны государства (2004 – 10,5%, 2008 – 5,0%).

Література

1. Амоша О. Підгрунття інноваційного розвитку. Проблеми і перспективи взаємодії академічної науки й освіти / О. Амоша, А. Землянкін, Г. Моїсєєв // Вісник НАН України. — 2006. — № 10. — С. 3-16.
2. Войнарченко М. П. Інноваційний розвиток промислових підприємств: аналіз та оцінки: монографія / М. П. Войнарченко, А. В. Череп, Л. Г. Олейнікова, О. В. Череп. — Хмельницький : ХНУ, 2010. — 437 с.
3. Ляшенко В.И. Перспективы использования франчайзингового режима формирования региональной сети элементов инновационной предпринимательской инфраструктуры / В.И. Ляшенко //Економічний вісник Донбасу. — 2006. — № 4 (6).
4. Орлов О.О. Умови інноваційного розвитку вітчизняних промислових підприємств / О.О. Орлов, О.М. Помірча // Вісник Хмельницького національного університету. — 2010. - № 1, т.2. — С. 202–204.
5. Кваснюк Б. Є. Сучасні грані інвестиційної політики в Україні / Б. Є. Кваснюк, О.В. Величко // Фінанси України. — 1996. - № 11. — С. 91 – 99.
6. Меламед М. Я. Тенденції української економіки / М. Я. Меламед / Статистичний збірник. — Квітень, 1996. — С. 10.
7. Чухно А. А. Основи економічної теорії: Підручник/ А. А. Чухно, П. С. Єщенко, Г. Н. Клишко та ін.: За ред. А.А. Чухна. — К.: Вища школа, 2001. — 606 с.
8. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь /за заг. ред. В. М. Гейця [та ін.]. — К.: НВЦ НБУВ, 2009. — 687 с.
9. Бикова А. Л. Нагромадження капіталу в системі розширеного відтворення в економіці України /А. Л. Бикова//: Дис.. канд.. наук: 08. 01. 01. — 2006. — 183 с.
10. Величко В. Тенденції в нагромадженні капіталу і зростання інвестиційної активності / В. Величко, О. Величко //Економіка України. — 1999. — № 1. — С. 20 – 26.

Надійшла 04.10.2010

УДК 331.101.3

Л. В. ГАЛАЗ

Національний університет “Львівська політехніка”

МЕХАНІЗМ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах господарювання особливої уваги набуває питання формування трудового потенціалу, здатного адекватно реагувати на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища, утримуючи стійку конкурентну позицію підприємства на ринку. Для оптимізації підходів щодо формування трудового потенціалу підприємства пропонується застосування наведеного у статті механізму.

In the modern business environment focus becomes the question of labor potential, able to react adequately to changes in external and internal environment, hold a strong competitive position on the market. To optimize approaches to the formation of labor potential of the enterprise described in the application of Article mechanism.

Ключові слова: трудовий потенціал; формування трудового потенціалу.

Постановка проблеми. Формування трудового потенціалу підприємства є відповідальним процесом, протягом якого створюються стратегічні можливості його ефективної діяльності за рахунок забезпечення кваліфікованими працівниками, потрібними для довготривалої дії конкурентних переваг. Цей етап складається з окремих елементів, кожен з яких має своє самостійне значення, впливаючи на досягнення оптимального і ефективного використання наявного трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати досліджень теоретичних та практичних аспектів формування трудового потенціалу підприємства знайшли своє відображення в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як Д. Богиня, М. Семикіна, В. Гавва, Е. Божко, Л. Шаульська, Л. Льїн, І. Бажан та ін.[1-4]. Проте, стрімкі процеси реформування, що відбуваються в соціально-економічному житті українського суспільства, вимагають принципово нових підходів до проблеми формування і використання

трудового потенціалу, тому розробка механізму, який би дозволив пов'язати сукупність процесів, необхідних для забезпечення ефективного його використання, залишається актуальною.

Постановка цілей. Метою статті є обґрунтування механізму формування трудового потенціалу підприємства і визначення змісту його окремих структурних елементів. Посилення ролі людського фактора у суспільному розвитку спонукає до пошуку дієвих важелів, які сприяли б розвитку ділових та особистих якостей працівників та спонукали до створення умов для всебічного розвитку, раціонального використання та відтворення особового потенціалу кожного учасника сучасного виробництва. Іншими словами, мова йде про формування високопрофесійного трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Структуруючою основою соціально-економічної системи підприємства, що визначає характер взаємодії її елементів, є взаємозв'язки, що виникають у процесі виробництва та реалізації продукції. Носієм цих взаємозв'язків є персонал підприємства. Тому процес формування трудового потенціалу передбачає застосування системного підходу, який забезпечив би ефективне його використання відповідно до мети і задач підприємства.

Системний підхід, заснований на системному аналізі, слід використовувати, враховуючи наступні елементи:

- визначення цілей і завдань формування трудового потенціалу;
- виявлення проблем формування трудового потенціалу;
- аналіз і оцінка фактичного трудового потенціалу;
- розробка механізму формування трудового потенціалу.

Механізм формування трудового потенціалу підприємства, представлений на рис. 1, дозволяє взаємопов'язати сукупність процесів, необхідних для забезпечення якнайповнішого використання трудового потенціалу відповідно до мети і задач підприємства.

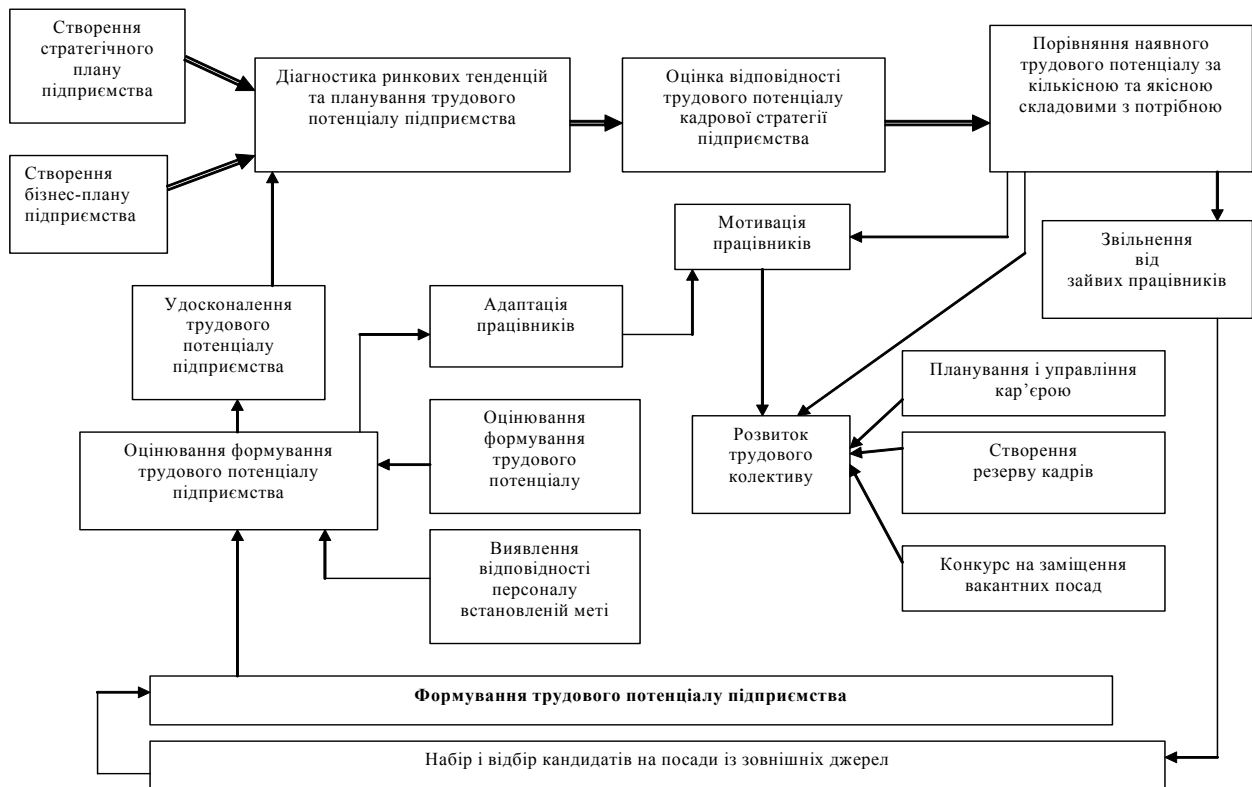


Рис. 1. Схема механізму формування і використання трудового потенціалу підприємства

Для досягнення вказаної цілі необхідно прийняти рішення по ряду питань. Зокрема, планування потреби у персоналі з врахуванням існуючого кадрового складу є надзвичайно важливим завданням. Чисельність працівників і їх якісний склад слід визначати відповідно до стратегії розвитку підприємства, кількості продукції, що виробляється, наявності робочих місць.

Встановлення необхідної чисельності і кваліфікації працівників повинно відбуватись відповідно до стратегічного плану та бізнес-плану підприємства. При умові, що наявний трудовий потенціал відповідає потрібному рівню, повинні бути створені сприятливі умови для його використання та реалізації. Необґрунтовано високий рівень трудового потенціалу призводить до збільшення витрат підприємства на утримання працівників, що є свідченням зниження ефективності господарської діяльності. З іншого боку, нижчий від розрахункового рівень трудового потенціалу унеможливує досягнення стратегічних цілей і

свідчить про існування проблем у системі управління трудовим потенціалом.

При плануванні персоналу підприємства однаково важливими вважаються показники як чисельності так його якості та структури. Основним завданням планування та управління трудовим потенціалом є встановлення оптимальних трудових пропорцій, однією з яких є збалансованість робочої сили та робочих місць. Наслідками дисбалансу можуть бути: неукомплектованість діючих робочих місць, наявність великої кількості застарілих робочих місць, низький коефіцієнт змінності обладнання, безробіття.

До початку 90-х років, коли трудовий потенціал був основним джерелом поповнення підприємств кадрами, складали баланс трудового потенціалу, який узгоджувався з плановою потребою підприємств у робочій силі. На рівні підприємств розроблявся баланс кадрів, який відображав збалансованість пропозиції робочої сили з можливостями підприємства. Баланси кадрів по кожному підприємству узгоджувались з балансами трудового потенціалу кожного регіону. Отже, звідси випливає, що за сферами трудової діяльності населення розподілялось централізовано [5]. Але під впливом економічних перетворень останнього десятиліття ситуація по плануванню трудового потенціалу кардинально змінилась, тому виникла потреба удосконалення балансових розрахунків з праці, які були традиційними при відносній стабільності функціонування підприємств.

На сучасному етапі маємо значний вплив скорочення природного приросту населення, активну трудову міграцію до країн дальнього та ближнього зарубіжжя, тому основним резервом розвитку виробництва залишається підвищення ефективності використання наявного трудового потенціалу.

В умовах функціонування підприємства можна виділити наступні підходи щодо раціонального використання трудового потенціалу:

- Зовнішня гнучкість, яка передбачає забезпечення балансу чисельності персоналу в залежності від потреб виробництва на основі використання короткострокових трудових угод і колективних звільнень, тобто використання практики тимчасової зайнятості.

- Застосування внутрішньої гнучкості на підприємстві, яка досягається розробкою та використанням нестандартних графіків роботи.

Впровадження функціональної гнучкості, яка передбачає виконання працівниками достатньо широкого кола суміжних операцій (функцій). Таким чином досягається взаємозамінність в період великих навантажень, а разом з тим і підвищення зацікавленості в роботі, зниження негативного впливу монотонності.

- Застосування гнучкої системи оплати праці як дієвого елемента в мотивації персоналу з урахуванням обсягів виробництва, собівартості продукції, рівня цін, рівня безробіття і т.д.

З метою удосконалення планування та управління трудовим потенціалом підприємства, ліквідації диспропорції між відповідністю кількості та якості робочих місць та трудового потенціалу, необхідно здійснити ліквідацію застарілих та зайвих робочих місць, досягти відповідності між кваліфікацією робіт та робітників, проводити постійну перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників з метою отримання знань, орієнтованих на випередження часу.

Друга фаза відтворення трудового потенціалу підприємства – розвиток, що охоплює різні аспекти його формування при здійсненні виробничої діяльності.

Процес розвитку трудового потенціалу повинен базуватись на реалізації змісту наступних підсистем:

- професійної орієнтації та адаптації;
- оцінки трудової діяльності;
- підготовки керівних кадрів;
- управління мобільністю кадрів.

Професійна та соціальна адаптація полягає в планомірній та ефективній організації виробничої та соціальної адаптації працівників, яка забезпечувала б освоєння отриманої професії в умовах нового трудового колективу і в найкоротший термін [6].

Розвиток трудового потенціалу підприємства реалізується за допомогою системи заходів у межах кадрової політики. Вони повинні бути спрямовані на нарощування і розвиток трудового потенціалу, у якому підприємство значною мірою має бути зацікавленим. Тому доцільним є зведення найсуттєвіших завдань у відповідну програму, яка, в свою чергу, повинна передбачати наступні елементи:

- визначення стратегічних напрямків подальшої роботи з підготовки та безперервної освіти кадрів спеціалістів та кваліфікованих робітників;
- визначення потреби в кадрах спеціалістів і робітників з відповідним рівнем знань, вмінь та навичок, адекватних потребам підприємства;
- організація системи безперервного підвищення загальноосвітнього та професійного рівня, навчання в процесі роботи;
- удосконалення заходів з приводу підвищення кваліфікації, планування та ефективної реалізації ділової кар'єри, постійного професійно-кваліфікаційного зростання кадрів, ротацию за посадами, стажування, самоосвіту;
- вивчення системи кадрів управління, формування резерву керівників;

- проведення оцінки трудової діяльності, можливостей працівників, планування службового росту.

Важливу роль у розвитку трудового потенціалу відіграє його мобільність, тобто просування по службі. Підвищення мобільності сприяє набуттю нових навичок; подоланню опору змінам, гнучкості у розстановці кадрів, вирішенню проблем просування, мотивації і збереження кадрів, створенню організаційних структур, орієнтованих на вимоги часу.

Поряд з розглядом загальних питань використання трудового потенціалу підприємства на фазі його розвитку видається доцільним зупинитися на шляхах реалізації наявних можливостей через певні методи впливу, які можна представити наступним чином:

- цілеспрямоване формування складу трудового потенціалу підприємства за соціальними, демографічними, професійно-кваліфікаційними, соціально-психологічними ознаками;
- створення умов для взаємодії працівників різних соціальних груп та формування адекватної прийнятої суспільством системи цінностей;
- розкриття здібностей і творчого потенціалу працівників через створення ефективної системи мотивації і стимулювання професійної діяльності;
- регулярне оновлення кадрів за допомогою дії системи оцінки їх професійної діяльності та особистих якостей.

Метою раціонального використання трудового потенціалу підприємства є забезпечення трудових відносин між найманим працівником і роботодавцем в інтересах працівника (оплата праці, винагороди, кар'єрне просування, пільги, мотивація тощо) та роботодавця (продуктивність праці, якість продукції, відданість виробництву і сприяння конкурентоспроможності продукції та постійному розвитку).

Висновки. Надзвичайно важливим завданням при формуванні трудового потенціалу підприємства є глибоке розуміння і реалізація в кадровій політиці загальних задумів керівництва по розвитку підприємства. Тобто відправною точкою при формуванні трудового потенціалу має бути стратегічний план підприємства. В сучасній практиці промислових підприємств це найбільш слабе місце. Відірваність кадрових служб підприємств від постановки перспективних цілей призводить до того, що наявний трудовий потенціал часто не здатний реалізувати нові ідеї і технології, а на його перебудову витрачається надто багато часу, що зовсім не прийнятно в умовах ринкової економіки.

Застосування запропонованого механізму дозволить оптимізувати підходи щодо формування персоналу підприємства, а саме: визначення його структури, аналізу та оцінки відповідності персоналу встановленому рівню вимог, формування потреби в працівниках.

Література

1. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування і використання / І. І. Бажан. – Донецьк: ТОВ “Юго-Восток ЛТД”, 2006. – 144 с.
2. Шаульська Л.В. Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу / Л.В. Шаульська, Н.В. Романова // Вісник Технологічного університету Поділля: Зб. наук. праць. Сер. Економічні науки. – 2003. – № 4. ч. 1, т. 2. – С. 36–39.
3. Гавва В.Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання / В.Н. Гавва, Е.А. Божко. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 224 с.
4. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії і практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна; передмова І. Ф. Кураса. – К.: Шторм, 2003. – 382 с.
5. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): учеб. Пособие / Калина А.В. – К.: МАУП, 2003. – 312 с.
6. Управление занятостью и организация трудоустройства: Обзор. информ./Сост. В. И. Яровой; Под ред. Г. В. Щекина. – К., 1995.

Надійшла 04.10.2010