

2. Труд и заработная плата в СССР : [словарь-справочник] / ред. З.С. Богатыренко. – [2-е изд., доп. и перераб.]. – М. : Экономика, 1989. – 447 с.

3. Про підприємства України : Закон України. – К. : Ін-т Законодавства, 1996. – Т. – С. 310–331.

Надійшла 15.12.2011; рецензент: д. е. н. Ведерников М. Д.

УДК 338.46

О. О. КОВАЛЬ

Черкаська філія ПВНЗ «Європейський університет»

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В статті наведені погляди на трудовий потенціал підприємства, запропоновано оптимальне визначення трудового потенціалу. Зображена та доповнена класифікація трудового потенціалу підприємства. Проаналізовані дослідження в сфері трудового потенціалу та запропоновані нові напрямки досліджень.

In the article showed the points on the labour potential of enterprise, optimum determination of labour potential is offered. In the article represented and complemented classification of labour potential of enterprise. The researches in the sphere of labour potential are analysed and new directions of researches are offered.

Ключові слова: трудовий потенціал, засоби відновлення трудового потенціалу, класифікація трудового потенціалу.

Вступ. Встановлено, що важливою складовою потенціалу промислового підприємства є персонал, який є носієм кваліфікаційних, інтелектуальних та інших якостей, що потрібні для ефективних результатів діяльності виробництва. Тому роль персоналу в розвитку промислового підприємства в сучасних умовах є важливою, що обґрунтовує необхідність сталого соціального розвитку підприємства для створення сприятливих умов діяльності працівників і зміцнення його трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання визначення та формування трудового потенціалу підприємства висвітлювали такі вчені, як Федонін О.С. [6], Краснокутська Н.С. [3]. Досліджували поняття соціального розвитку підприємства такі вчені, як Боровик М.В. [1], Литвиненко А.В. [4]. На даний час в працях Назарової Г.В. [5] відображені розробки щодо управління соціально-трудовою сферою підприємства. Так, наприклад, управління соціально-трудою сферою підприємства охоплює такі функціональні області, як «Організація і оплата праці», «Організаційна культура», «Використання та розвиток персоналу», «Соціальне забезпечення», «Нормативно-правове забезпечення».

Мета статті. Дослідити погляди на трудовий потенціал підприємства, навести класифікацію трудового потенціалу та визначити подальші дослідження в сфері трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Проаналізуємо складові, які формують трудовий потенціал підприємства. Погляди на це питання є різними. За [2, 6, 7] основними складовими, що формують трудовий потенціал підприємства, є:

- оплачувана праця найманих працівників по створенню товарів (послуг), що реалізуються на ринку;
- створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність (секрети виробництва, технології, патенти і т. ін.), що відображується в балансі підприємства, але не призначена для продажу як товар;
- створювана працівниками підприємства, але не оплачувана і, відповідно, не відображена в балансі інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідей, а також ділові зв'язки й особистий імідж співробітників;
- організаційна культура підприємства – унікальна для кожної організації сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки, яким підкоряються члени організації; структура влади та її компетентність.

На думку автора, найбільш оптимальним визначенням трудового потенціалу є наступне: «Трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства» [6].

За Федоніним [6] можна виділити класифікацію трудового потенціалу підприємства за такими ознаками:

- За рівнем агрегованості оцінок;
- За характером участі у виробничо-господарському процесі;
- За місцем у соціально-економічній системі підприємства.

Графічно цю класифікацію трудового потенціалу можна зобразити на рис. 1. Але, на думку автора ця класифікація є неповною. Так, за ознакою «характер участі у виробничо-господарському процесі» виділені потенціал технологічного та управлінського персоналу. В сучасних умовах ефективна діяльність підприємства неможлива без групи працівників, які будуть займатися розробкою та впровадженням інновацій на підприємстві та можливості яких можуть бути виділені в «потенціал інноваційного персоналу» (зображено на рис. 1 пунктиром).

Планування складових трудового потенціалу на даний час на машинобудівних підприємствах відбувається у вигляді управління соціальним розвитком трудового колективу.

В сучасних наукових дослідженнях вивчалось управління соціальним розвитком від трудового колективу до промислового підприємства, зокрема в працях Боровик М.В. та Литвиненко А.В. [1, 4]. В

даних дослідженнях проводиться оцінка соціального розвитку колективу, оцінка економічного ефекту від цього розвитку та розробляється організаційна модель управління соціальним розвитком трудового колективу. В роботах Литвиненко А.В. [4] розроблена методика формування набору функціональних стратегій управління соціальним розвитком трудового колективу з урахуванням ключових напрямків соціального розвитку.

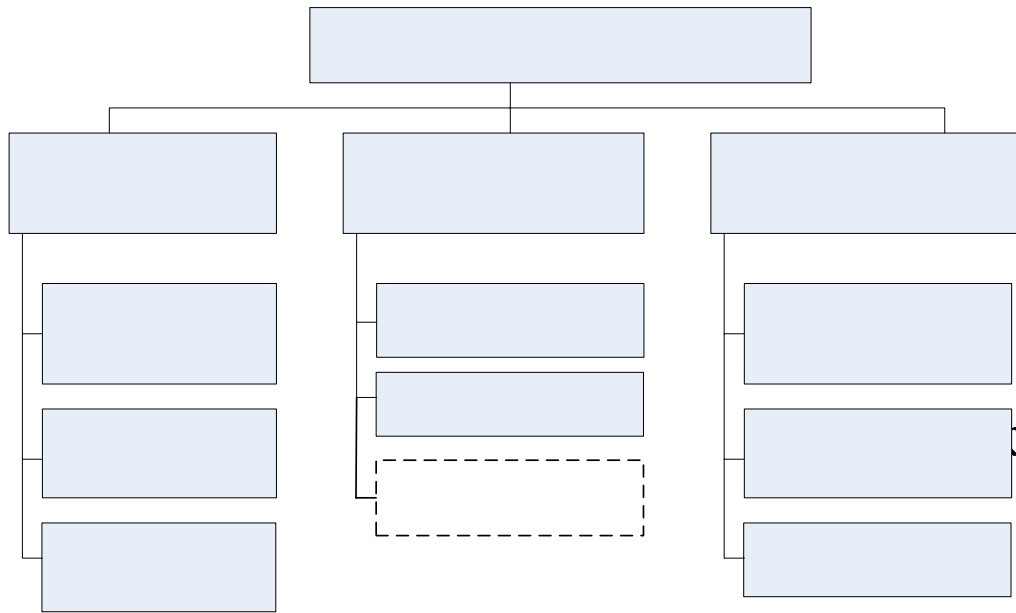


Рис. 1. Класифікація трудового потенціалу підприємства

В роботах Боровик М.В. [1] було розроблено методичний підхід, що дозволяє вибрати й обґрунтувати оптимальне управлінське рішення в умовах невизначеності зовнішнього середовища. Такий підхід заснований на використанні теорії ігор і матричної моделі, що дозволяє оптимізувати змішану стратегію поведінки гравців (підприємства-адміністрації та працівників і ринку). Алгоритм обґрунтування управлінського рішення на основі матричної моделі теорії ігор спрямований на вибір обґрунтованого оптимального управлінського рішення та формування соціального забезпечення працівників і соціального розвитку підприємства.

На даний час дослідження в сфері трудового потенціалу зосереджені на наступних напрямках:

- вивчення структури трудового потенціалу;
- методи оцінки трудового потенціалу;
- оцінка ефективності трудового потенціалу

Для подальшого дослідження трудового потенціалу підприємства потрібно звернути увагу на зовсім інший напрямок дослідження – засоби відновлення трудового потенціалу підприємства. Узагальнено засоби відновлення трудового потенціалу можна зобразити у вигляді чотирьох груп («Виплати працівнику», «Наявність соціальної інфраструктури», «Витрати на соціальну інфраструктуру», «Наявні види страхування на підприємстві»). За дослідженнями автора, ці групи здійснюють найбільший вплив на відновлення трудового потенціалу. Функціонування засобів відновлення трудового потенціалу в процесі діяльності підприємства зображено на рис. 2.

Розвитком цього напрямку може бути визначення витрат коштів в засоби відновлення трудового потенціалу з результатом діяльності підприємства, що графічно зображено на рис. 2.

Для визначення цього зв'язку можна застосувати економіко-математичні методи, а саме регресійні методи. Це дозволить збагатити існуючі методичні розробки з планування соціальної відповідальності підприємства та стимулювати підприємства до соціального розвитку та дотримання принципів соціальної відповідальності.

Поряд з цим, більша частина підприємств не приймає безпосередньої участі у підтримці соціального розвитку. Це може означати значну різницю між готовністю до різних форм соціального інвестування, бажанням бути соціально відповідальними та реальною практикою господарювання. Така тенденція пов'язана очевидно з тим, що керівництво підприємства має прямої зацікавленості у фінансуванні соціального розвитку персоналу підприємства, сприймаючи це як лише затратну статтю.

Соціальні позитивні результати для бізнесу – це отримання передусім зацікавлених працівників, наявність довготермінових планів та зобов'язань, сильні та надійні партнерства. Позитивний соціальний корпоративний імідж впливає на купівельні рішення споживачів, просування товарів та послуг, престижність самої корпорації.

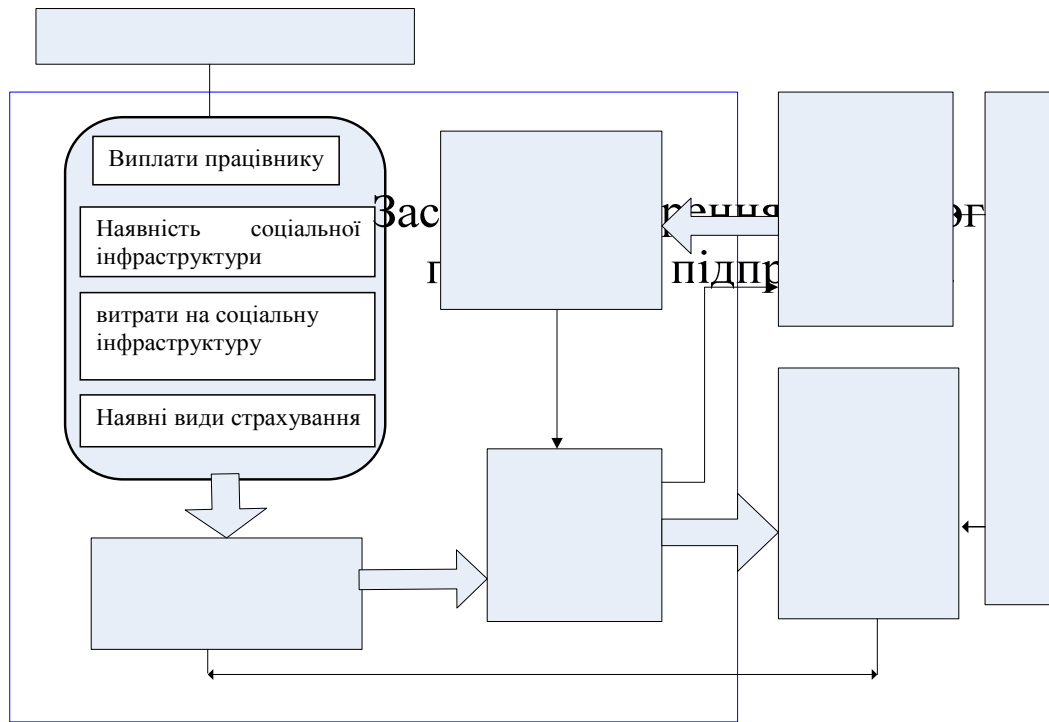


Рис. 2. Засоби відновлення трудового потенціалу в процесі діяльності підприємства

Висновок. В статті наведені погляди на трудовий потенціал підприємства, запропоновано оптимальне визначення трудового потенціалу. Відображена графічно та доповнена класифікація трудового потенціалу підприємства з врахуванням вимог сучасного інноваційного розвитку.

Відображені засоби відтворення трудового потенціалу підприємства в процесі діяльності підприємства та на основі цього запропоновано визначення впливу фінансування засобів відтворення трудового потенціалу підприємства на результат діяльності підприємства як новий напрямок досліджень. Існуюча ситуація призводить до того, що керівництво більшості підприємств не має прямої зацікавленості в фінансуванні сталого соціального розвитку персоналу, вважаючи це лише затратною статтею. Тому дані розробки збагатять існуючі методичні розробки з планування соціальної відповідальності підприємства, стимулюватимуть підприємства до соціального розвитку та дотримання принципів соціальної відповідальності.

Література

1. Боровик М.В. Управління соціальним розвитком промислових підприємств / Боровик М.В. – Х. : Харківський національний економічний університет, 2005. – 200 с
2. Зінь Е.А. Планування діяльності підприємства / Зінь Е.А., Федонін О.С., Турченко М.О. – К:ВД"Професіонал", 2004. – 320 с.
3. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка. [навч. посібник] / Краснокутська Н.С. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с
4. Литвиненко А.В. Управління соціальним розвитком трудового колективу / Литвиненко А.В. – Х. : ХНЕУ, 2005. – 200 с
5. Назарова Г.В. Управління соціально-трудою сферою підприємства : [монографія] / Назарова Г.В. – Харків, вид-во ХНЕУ, 2010. – 324 с.
6. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч. посібник] / Федонін О.С. – К. : КНЕУ, 2006. – 316 с.
7. Швайка Л.А. Планування діяльності підприємства : [навчальний посібник] / Швайка Л.А. – Львів : «Новий світ – 2000», 2003. – 268 с.

Надійшла 19.12.2011; рецензент: д. е. н. Кукурудза І. І.