

Сардак С. Е. Розвиток трудового потенціалу в системі конкурентоспроможності вітчизняних підприємств / С. Е. Сардак, Є. М. Глазирін // Економіка і регіон. – 2008. – № 1. – С. 84–87.

УДК 331.101.3:334.71
Сардак С.Е., к.е.н., доцент кафедри економіки та управління національним господарством ДНУ
Глазирін Є.М. викладач кафедри міжнародних відносин ДНУ

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Постановка проблеми. Здобутки наукової літератури свідчать про необхідність удосконалення науково-методичних основ задіяння трудового потенціалу, який є провідним чинником економічного розвитку суб'єктів господарювання [3]. І в сучасних реаліях, підвищення уваги суспільства до формування трудового потенціалу підприємств виявляється помітною тенденцією.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових публікаціях простежується думка щодо важливості розвитку трудового потенціалу, проте, при цьому спостерігається недостатньо чітка визначеність методологічного підходу щодо практичного формування та поширення трудового потенціалу підприємства [1-5]. Ця особливість обумовлює необхідність удосконалення розвитку трудового потенціалу вітчизняних підприємств, що створить передумови ефективного використання їх виробничих та економічних можливостей.

Формування цілей статті. Ціллю даного дослідження є розробка механізму удосконалення розвитку трудового потенціалу підприємства. Досягнення цієї мети пропонується здійснити шляхом раціонального сприяння формуванню трудового потенціалу працівників підприємства та удосконалення системи управління підприємством, враховуючи вплив зовнішнього середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вітчизняні науковці визначають, що трудовий потенціал підприємства це є приховані та фактичні можливості організації [2, с. 65-66]. Тобто трудовий потенціал підприємства можна визначити як синергетичний ефект від задіяння трудового потенціалу кожного працівника – при розкритті усієї сукупності знань, умінь і прихованих можливостей. Тому для вирішення цілей дослідження нами пропонується враховувати аспекти формування трудового потенціалу працівників та чинники впливу щодо його розвитку з боку підприємства, держави та навіть зовнішньоекономічного оточення.

Процес формування трудового потенціалу працівника представлений на рис. 1. Роздивимося компоненти цієї схеми. Науковці пропонують визначати *трудоий потенціал працівника* за такими компонентами як здоров'я, моральність, творчі здібності, активність, організованість, освіта, професіоналізм, праця [4, с. 52] або за наступними критеріями: психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності; можливості нормальних соціальних контактів; можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт [2, с. 67]. За нашою думкою трудовий потенціал працівника доцільно діагностувати за наступними головними параметрами: фізичний та загальний стан розвитку особистості, освіта, кваліфікаційний рівень, якість праці на конкретному підприємстві (відповідно локальних, галузевих, національних чи міжнародних вимог).

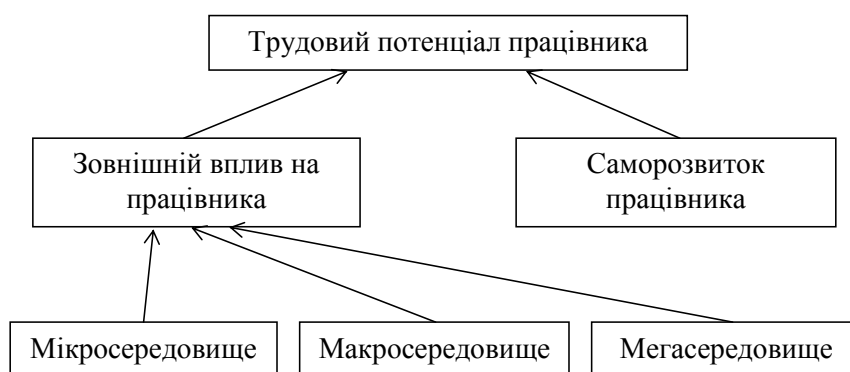


Рис. 1. Спрощена схема формування трудового потенціалу працівника

Трудовий потенціал працівника може покращитись за рахунок саморозвитку та зовнішнього впливу. *Саморозвиток працівника* відбувається шляхом самоудосконалення його особистості. По причині суттєвого прискорення динаміки розвитку НТП, працівники для підтримки і покращання своєї кваліфікації зараз вимушені займатися самоосвітою та навчанням з власної ініціативи більш частіше ніж це раніше робили їхні старіші колеги. Враховуючи, що в Україні значна кількість власників підприємств не бажає витратити кошти на розвиток персоналу і фактично перекладає на них свої витрати, цей напрямок удосконалення трудового потенціалу працівника є найбільш важливим і навіть обов'язковим у сучасних умовах.

Зовнішній вплив на працівника доцільно класифікувати згідно рівнів управління в економічній системі. У *мікросередовищі* на розвиток трудового потенціалу працівника впливає родина працівника, його оточення та підприємство де він працює. В родині можуть бути такі чинники: заробітна плата інших членів родини, корпоративні права, спадщина й інше. Оточення з кола друзів та знайомих також має важливе значення в плані витрати часу, ресурсів, здоров'я та формування системи життєвих цінностей. На підприємстві розвиток трудового потенціалу працівників може відбутися шляхом їх заохочення та покарання, завдяки використанню керівниками адміністративних, економічних, організаційно-виробничих, соціальних та морально-психологічних методів впливу. Також він залежить від корпоративної культури та неформальних відносин між працівниками. У *макросередовищі* держава: надає можливість набуття первинного трудового потенціалу (освіта, професія, соціально-культурний вплив); забезпечує допомогу у разі втрати роботи (допомога по безробіттю, допомога у працевлаштуванні, перекваліфікація, навчання іншим професіям); контролює процес соціальної безпеки (людина яка втрачає трудовий потенціал поступово деградує та може виявитися соціально небезпечною). На цьому рівні істотно впливають політичні партії, релігійні та недержавні організації. *Мегасередовище* в особі інших держав, міжнародних організацій, ТНК та регіональних угруповань опосередковано виконує функцію

інформування (вибір альтернативного розвитку), допомоги (надання стипендій, премій, грантів, співпраця) та загрози (частіше це опосередкований тиск).

Удосконалити систему управління підприємством доцільно шляхом своєчасного регулювання дієвості: на стратегічному рівні управління – підсистеми мотивації, на оперативному – підсистеми стимулювання персоналу, на поточному – підсистеми контролювання, рис. 2. Для цього керівникам підприємств за допомогою фахівців з управління розвитком персоналу доцільно розробити відповідні умови мотивування (чинники довгострокового впливу на працівників), стимулювання (положення щодо реагування на покращання чи погіршення продуктивності праці) та контролю (отримання достовірної інформації та своєчасне коригування управління) праці персоналу.

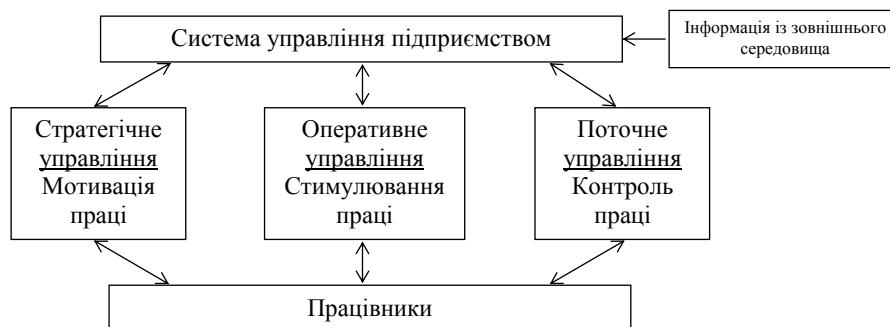


Рис. 2. Спрощена схема удосконалення впливу системи управління підприємством на розвиток трудового потенціалу працівників

Ці дії керівництва підприємства обов'язково повинні супроводжуватися зворотнім зв'язком з підлеглими відносно адекватності роботи вищезазначених підсистем та отриманням інформації відносно провідних наукових розробок в галузі управління розвитком трудового потенціалу. Спрямованість системи управління треба поширювати у напрямках: адекватного виконання посадових обов'язків, покращання якості праці, розвитку персоналу, раціоналізації та поширення інноваційної діяльності. Підсумовуючи вищенаведене, спрощена схема механізму удосконалення розвитку трудового потенціалу підприємства може мати наступний вигляд, рис. 3.

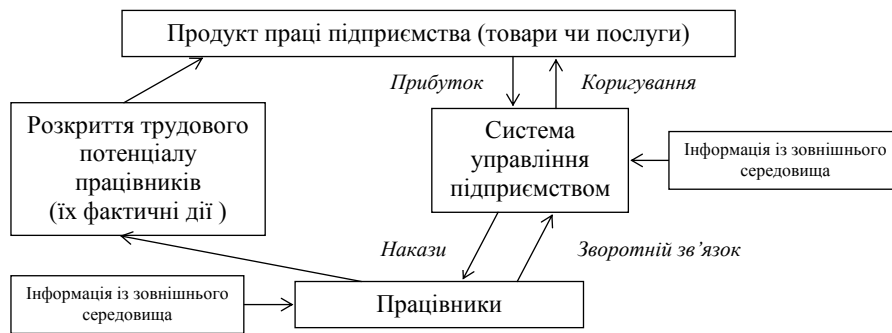


Рис. 3. Спрощена схема механізму удосконалення розвитку трудового потенціалу підприємства

Особливістю запропонованого механізму удосконалення розвитку трудового потенціалу підприємства є комплексна взаємодія працівників і системи управління підприємством, що в підсумку призводить до виробництва продукту праці підприємства узгодженого з вимогами зовнішнього середовища.

Висновки. Удосконалення процесу формування трудового потенціалу підприємства є перспективним напрямом сталого розвитку економіки України, тому що саме трудовий потенціал є рушійною силою ефективної господарської діяльності, яка створює умови для виробництва конкурентноспроможної продукції. При дослідженні автором вирішено наступні питання: запропоновано критерії визначення сутності трудового потенціалу працівників, визначені чинники, які впливають на розвиток трудового потенціалу працівників і підприємства, розроблено механізм удосконалення розвитку трудового потенціалу підприємства. Розвиваючи тему даного дослідження, треба відзначити, що вітчизняним науковцям треба приділити більше уваги та спрямувати свої зусилля на удосконалення методологічних основ розвитку трудового потенціалу країни, підприємств і працівників.

Список використаної літератури.

1. Бутко М.П, Задорожна С.М. Трудовий потенціал України в трансформаційний період // Зайнятість та ринок праці. – 2005. – Вип. 20. – С. 67-75.
2. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

3. Кендюхов О. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів // Економіка України. – 2005. – № 3. – С. 49-56.

4. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Вид. Дім «Юридична книга», 2003. – 258 с.

5. Щёкин Г.В. Социальная теория и кадровая политика: Моногр. – К.: МАУП, 2000. – 576 с.