

Сардак С. Е. Формування трудового потенціалу працівників промислових підприємств / С. Е. Сардак // Економіка: проблеми теорії та практики : Збірник наукових праць. – Випуск 231: У 9 т. – Т. III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2007. – С. 456–460.

Сардак С.Е., к.е.н., доцент кафедри економіки та управління національним господарством ФМЕ ДНУ

ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. У статті аналізується питання формування трудового потенціалу працівників промислових підприємств. Пропонуються доцільні напрямки розвитку трудового потенціалу працівників і перспективні форми його задіяння в удосконаленні механізму господарювання промислових підприємств.

Ключові слова: трудовий потенціал, працівник, промислове підприємство, саморозвиток.

I. Вступ. В сучасних вітчизняних реаліях підвищується увага суспільства до формування трудового потенціалу людини-працівника, а у науковій літературі помітною тенденцією є поширення досліджень науково-методичних основ розвитку трудового потенціалу персоналу, що є провідним чинником економічного розвитку підприємств [1-5]. Проте, при цьому спостерігається недостатньо чітка визначеність методологічного підходу щодо практичного формування та поширення трудового потенціалу працівників промислових підприємств, які мають низку специфічних особливостей ведення господарської діяльності [6-7].

II. Постановка завдання. В межах даної статті досліджується трудовий потенціал людини та особливості його формування в національній економіці, а також пропонуються заходи щодо поширення ефективності використання трудового потенціалу працівників у господарській діяльності промислових підприємств. Методологічною основою статті є методи абстрагування, аналізу,

синтезу, узагальнень, порівнянь. Інформаційною базою статті виступили роботи провідних науковців і досвід вітчизняних підприємців.

III. Результати. Науковці пропонують визначати трудовий потенціал працівника 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] або за такими компонентами як здоров'я, моральність, творчі здібності, активність, організованість, освіта, професіоналізм, праця [4, с. 52]. За нашою думкою трудовий потенціал працівника є розкриттям усієї сукупності знань, умінь і прихованих можливостей. Тому доцільно враховувати аспекти формування трудового потенціалу працівників та чинники впливу щодо його розвитку з боку підприємства, держави та зовнішньоекономічного оточення, а діагностувати його 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).

Досліджуючи практичні особливості формування трудового потенціалу працівників, треба відзначити низку умов притаманних сучасному стану національної економіки. По-перше, це особливості поведінки економічно активної частини населення України, до якої слід віднести: обережність, терпелячість, зневірення, інертність, запасливість, творчість [8]. По-друге, це дисфункції на ринку праці України. Насамперед це: невідповідність між темпами розвитку економіки і зайнятістю, незбалансованість попиту на працю, нераціональність структури зайнятості в галузях національної економіки, загострення проблеми працевлаштування, невідповідність рівня заробітної плати рівню вимог до кваліфікації працівників, недостатня соціальна захищеність працівників порівняно з розвинутими країнами, поширення неформальної та тіньової зайнятості населення, недостатньо ефективна

діяльність профспілок [9–11]. По-третє, в умовах тривалої політичної та економічної кризи в Україні, під впливом сучасних тенденцій притаманних економічно розвинутих країнам, відбувається збільшення кількості суб'єктів господарювання, які заради економії ресурсів і часу, зниження ризиків та збільшення поточних прибутків, вже не хочуть брати на себе витрати за підготовку кадрів та кадрового резерву, переклавши це в обов'язки бажаючих працювати та працюючих осіб.

Тому враховуючи теоретичні аспекти формування трудового потенціалу працівників та практичні аспекти його сучасного задіяння у напрямку вдосконалення механізму господарювання підприємств, необхідно зауважити що трудовий потенціал працівника може бути покращено за рахунок саморозвитку та зовнішнього впливу.

Саморозвиток працівника відбувається шляхом самоудосконалення його особистості. По причині суттєвого прискорення динаміки розвитку НТП, працівники для підтримки і підвищення своєї кваліфікації зараз вимушені займатися самоосвітою та навчанням з власної ініціативи більш частіше ніж це раніше робили їхні старші колеги. Тому цей напрямок удосконалення трудового потенціалу працівника є найбільш важливим і навіть обов'язковим у сучасних умовах [12–14]. Важливість саморозвитку населення обумовлюється також і морально психологічними чинниками. Наприклад, не зважаючи на усі позитивні заходи державної політики, які спрямовані на підтримку осіб які опинилися безробітними (грошова допомога, підвищення кваліфікації, надання тимчасових робочих місць), частина з них не може знайти собі гідного місця в нових умовах і деградує. Запобігти цьому можливо у разі довгострокового навчання (ще з дитинства) основам саморозвитку. Практично ідеться мова про впровадження концепції необхідності та доцільності саморозвитку населення. Здійснити це можна завдяки допомозі оволодіння інструментарієм її опанування – визначення цілей, методика пошуку інформації, придбання мінімально необхідних економічних знань, професійних навичок, які допоможуть людині протягом усього життя витримувати зміни при формуванні

професійної кар'єри і опосередковано зміцнюватиме трудовий потенціал країни в цілому і кожної людини зокрема.

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).

Враховуючи специфіку діяльності промислових підприємств порівняно з іншими суб'єктами господарювання (значна залежність від технологічного циклу виробництва та розвитку НТП, необхідність великих капіталовкладень, значний контроль органів державної влади), необхідно відзначити складність питання розробки та впровадження заходів підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників в промисловості. Тому

удосконалити систему формування трудового потенціалу працівників промислових підприємств доцільно шляхом своєчасного регулювання дієвості: на стратегічному рівні управління – підсистеми мотивації, на оперативному – підсистеми стимулювання персоналу, на поточному – підсистеми контролювання. Для цього керівникам промислових 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. 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.

IV. Висновки. Запропоновані заходи щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників у господарській діяльності промислових підприємств мають наукову новизну та практичне значення завдяки комплексному охопленню різних форм задіяння трудового потенціалу працівників та визначення умов щодо його розвитку. Дослідження дозволило зробити висновки про те, що ефективне використання трудового потенціалу працівників повинно враховувати тенденції розвитку національної економіки, базової галузі, а також особливості функціонування кожного окремого підприємства та людини. Отримані результати дають можливість проведення подальших досліджень у напрямку визначення концептуальних засад трудового потенціалу людини на різних рівнях управління національною економікою.

Література:

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.
6. Тимошенко И.И. Соснин А.С. Мотивация личности и человеческих ресурсов. К.: Изд-во Европ. ун-та, 2002. – 576 с.
7. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с.
8. Діденко Я. Ринок праці України в аспекті національної ментальності // Україна: аспекти праці // 2003. – №8. – С. 26–30.
9. Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України // Україна: аспекти праці. – К. 2005. – №2. – С. 13–17.
10. Коломієць В.М. Сучасний ринок праці України: проблеми і тенденції розвитку // Держава та регіони. – 2004. – №2. – С. 51–54.
11. Юрченко В.В. Романишин В.О. Ринок праці України: сучасний стан та шляхи реформування // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 6. – С. 214–219.
12. Мельник Л.Г. Фундаментальные основы развития. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2003. – 288 с.
13. Колпаков В.М. Управление развитием персонала: Учеб. пособие для студентов вузов. – К.МАУП, 2006. – 712 с.
14. Заїтова О.В. Розвиток персоналу як елемент інноваційної стратегії підприємства // Зайнятість та ринок праці. – Вип. 20. – 2005. С. 33-38.