

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В данной статье рассмотрены основные составляющие трудового потенциала, взгляды на управление и эффективность использования трудового потенциала.

В даній статті розглянуті основні складові трудового потенціалу, погляди на управління та ефективність використання трудового потенціалу.

Актуальність теми

Головною проблемою багатьох підприємств на сьогоднішній день є недосконалість використання трудового потенціалу. Для вирішення даної проблеми ведеться пошук нових методів удосконалення системи управління персоналом та розвитку трудових ресурсів.

Постановка проблеми

На сучасному етапі управління підприємствами все більшого значення набувають мотиваційні аспекти у використанні головного виробничого ресурсу – трудового потенціалу. Проте заохочення працівників промислових підприємств до ефективної реалізації своїх трудових функцій гальмується на підприємствах відсутністю досконалих мотиваційних механізмів, які б забезпечили ефективне використання трудового потенціалу.

Таким чином, дослідження проблеми ефективності використання трудового потенціалу підприємства має велике значення на сучасному етапі розвитку економічних стосунків.

Зв'язок матеріалу статті з основними дослідження провідних вчених ми можемо побачити у роботах Виноградського М.Д., Іванова В.Б. Вперше питання розподілу праці і розвитку трудових ресурсів піднімалися вже в роботах Ксеофонта і Платона. Соціальну роль розподілу праці між фізичною працею і розумовим, а так само диференціацію трудових ресурсів за родом професійної діяльності розглядав Арістотель.

Повною мірою соціально-економічні питання трудових ресурсів стали об'єктом вивчення в творах представників класичного менеджменту. Глибоке вивчення природи праці здійснив в своїх роботах К.Маркс, що дозволило йому розвинути трудову теорію вартості. За останні десятиліття інтерес до питань праці набагато разів зріс.

Мета даної роботи – вивчення та аналіз основних теоретичних положень управління трудовим потенціалом підприємства.

Виклад основного матеріалу

Як чинник виробництва праця містить в собі величезні потенційні можливості по створенню суспільно необхідних благ, саме тому способи підвищення використання людських здібностей набувають особливої значності. Все це пояснює інтерес учених до трудового потенціалу.

Термін «потенціал» означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, котрі можуть бути приведені в дію, та використання для вирішення різноманітних питань. Тобто можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися, або виявилися не повністю. Потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до простору і часу. В науковій літературі зустрічаємо різні уявлення про потенціал. Так, потенціал – це є комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів. Або потенціал – є системою матеріальних і трудових чинників, необхідних для виробництва. Будь-яке виробництво матеріальних благ або послуг потребує ресурсів як матеріальних, так і людських. До матеріальних належать сировина, енергоносії, споруди, устаткування тощо. До людських ресурсів належать працівники з певними професійними навичками і знаннями. Вони є джерелами ресурсів

праці або трудового потенціалу. У такому розумінні людські ресурси є чинником економічного розвитку, як і матеріальні ресурси [1].

Система управління трудовим потенціалом спирається на дію об'єктивних законів ринкової економіки та головним чином на закон попиту і пропозиції. У конкретних ситуаціях застосовуються різні теоретичні концепції – класична, неокласична, інституціоналістська, монетаристська, марксистська, кейнсіанська та некейнсіанська. Використовуються фундаментальні та прикладні теоретичні розробки відомих учених-економістів Д. Рікардо, А. Маршала, О. Філіпса, К. Маркса, М. Фрідмана, Дж. М. Кейнса, Д. Робінзона, Л. Лазінетті, С. Г. Струмиліна, Дж. Перрі, М. І. Туган-Барановського, П. Самюельсона, багатьох вітчизняних учених нашого часу — В. В. Онікієнко, А. М. Лібанової, Г. І. Купалової, М. В. Шаленко, І. Л. Петрової, Д. П. Богині, С. І. Бандура, А. М. Колота, В. М. Петюха, В. М. Данюка, І. Д. Крижко, О. А. Грیشнової, В. А. Савченка та багатьох інших [2,3].

Проблема ефективного використання трудового потенціалу суспільства має загальнодержавне значення, тому вона цілком правомірно належить до сфери державного управління і потребує системного підходу. Словосполучення «система управління трудовим потенціалом суспільства» містить дві окремі категорії. Для повного і глибокого його розуміння слід визначити сутність кожної з них (сутність трудового потенціалу вже з'ясовано). Розглянемо поняття «система» та «управління» [4].

Система – є комплекс елементів та їхніх властивостей, взаємодія між якими зумовлює появу якісно нової цілісності. Один з основоположників теорії системи Л. Берталанфі визначає систему як комплекс елементів, що взаємодіють. З викладеного можна зробити висновок — система управління трудовим потенціалом суспільства передбачає системний підхід до розгляду та аналізу процесів управління даним об'єктом. Такий підхід означає необхідність виявлення й оцінки взаємозв'язку та взаємозалежності чинників системи, прогнозування можливих змін і необхідні заходи впливу. Управління є впливом на процес, об'єкт чи систему для збереження їх стійкості або переведення з одного стану в інший відповідно до визначення цілей. Середовище, в якому існує людина, складається з трьох компонентів: живої природи, неживої природи і людського суспільства. Найскладніші процеси управління — в суспільстві, оскільки потребують цілеспрямованого впливу на діяльність людей, груп, колективів, класів з різноманітними інтересами. Сукупність цих інтересів стосується трьох сфер: економічної, соціальної та політичної. Управління в суспільстві здійснюється в межах певних соціально-економічних систем: в народному господарстві – у цілому, за видами економічної діяльності, на певній території, на підприємстві [5].

Отже, можна зробити висновок, що система управління трудовим потенціалом суспільства є системою впливу на процеси формування, розподілу і використання його відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави. Ця система є єдністю двох підсистем: керівної та керованої. Керівна підсистема (суб'єкт управління) – людина чи група людей, які здійснюють управлінський вплив на керовану підсистему (об'єкт управління) спеціалізованими технічними засобами. Керована підсистема – це єдність соціального (людини) і технічного елементів процесу виробництва, зв'язок між керівними та керованими системами здійснюється за допомогою інформації. Управління виникло з потреб координації та погодження спільної праці, з розвитком виробництва та економічних зв'язків у суспільстві. Згодом управління ускладнилося, функції управління розширилися і розповсюдилися на окремі різновиди управлінської праці.

Будь-яке управління, зокрема і трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення (кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та відповідальності. Головними елементами управління є люди, які водночас є і суб'єктами, і об'єктами управління.

Висновки

Дослідження проблеми впливу та підвищення ефективності використання трудового

потенціалу підприємства дало змогу зробити наступні висновки:

По-перше, потенціал – є системою матеріальних і трудових чинників, необхідних для виробництва. До матеріальних належать сировина, енергоносії, споруди, устаткування тощо. До людських ресурсів належать працівники з певними професійними навичками і знаннями. Вони є джерелами ресурсів праці або трудового потенціалу.

По-друге, трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Чим вища індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства.

По-третє, розподіл трудового потенціалу суспільства — це розміщення його за різними видами ознак. Розподіл потенціалу дуже впливає на ефективність використання трудового потенціалу.

Список літератури

1. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П., Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
2. Данюк В. М., Колот А. М. Управління трудовими ресурсами. — К.: 1995. — 78 с.
3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. — К.: КНЕУ, 2003. — 252 с.
4. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. — ЖІТІ, 2000. — 303 с.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. — М: НОРМА-ИНФРА, 1998. — 373 с.

ACTUAL PROBLEMS OF USE OF LABOR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

A. N. KOVALENKO, Cand. Econ.Sci., Professor
K.V. TOLKACH, student

In this article describes the main components of labour potential, the views of management and the efficiency of the use of labour potential.

Поступила в редакцію 25.06 2013 г.