

УДК 331.101.26

І. А. Островський,

к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної теорії та міжнародної економіки, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, м. Харків

С. М. Гайденко,

к. е. н., асистент кафедри економіки підприємств, бізнес-адміністрування та регіонального розвитку, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, м. Харків

В. М. Прасол,

доцент кафедри економіки підприємств, бізнес-адміністрування та регіонального розвитку, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, м. Харків

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

I. Ostrovskiy,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of Economic Theory and International Economics Department O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Kharkiv

S. Haidenko,

PhD in Economics, Teacher Assistant of Enterprise Economics, Business Administration and Regional Development Department, O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Kharkiv

V. Prasol,

Associate Professor of Enterprise Economics, Business Administration and Regional Development Department, O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Kharkiv

THEORETICAL ASPECTS OF RESEARCH OF LABOR POTENTIAL OF ENTERPRISES

Розглянуто теоретичні засади дослідження трудового потенціалу підприємства. Проаналізовано етапи планування розвитку трудового потенціалу. Досліджено особливості прогнозування і планування системи людського потенціалу підприємства. Узагальнено переваги залучення людських ресурсів за рахунок внутрішніх і зовнішніх джерел. Обґрунтовано основні напрями розвитку трудового потенціалу підприємства.

The theoretical principles of research of the labor potential of the enterprise are considered. The stages of planning of labor potential development are analyzed. Peculiarities of forecasting and planning of the system of human potential of the enterprise are researched. The advantages of attracting human resources from internal and external sources are generalized. The basic directions of development of labor potential of the enterprise are substantiated.

Ключові слова: специфікація, трудовий потенціал підприємства, етапи планування розвитку трудового потенціалу, зовнішні та внутрішні джерела залучення людських ресурсів, перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників.

Key words: specification, labor potential of the enterprise, stages of planning of labor potential development, external and internal sources of human resources attraction, retraining and qualification improvement of employees.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Євроінтеграційний напрям розвитку економіки України передбачає як узагальнення і застосування найкращих методик і практик, адаптованих до нашої дійсності, так і збереження вже напрацьованих методик і теоретичних засад досліджень. Теоретичні напрацювання у сфері керування працею на підприємстві заслуговують на увагу і подальші дослідження.

Формування трудового потенціалу підприємств є однією з найважливіших функцій керування. Із прискоренням перетворень структури підприємств і зростанням невизначеності зовнішнього середовища зростає значення трудового потенціалу як стратегічного ресурсу, що визначає конкурентоспроможність підприємства

в довгостроковій перспективі. Це завдання особливо важливе в умовах трансформації ієрархічно централізованих структур у ринково орієнтованій "площині". Її неадекватне здійснення створює більші труднощі в керуванні підприємством.

Реалізацію стратегічної мети формування трудового потенціалу не можна вирішити, опираючись на сучасну практику роботи відділів кадрів, орієнтованих головним чином на адміністративні методи керівництва. Ця мета може бути реалізована в процесі формування трудового потенціалу підприємства, що є найважливішою складовою планування людських ресурсів.

Формування трудового потенціалу підприємств повинно створювати умови для мотивації продуктивнішої праці. Воно ефективно тільки тоді, коли інтегровано в загальний процес планування виробничої й невиробничої діяльності підприємства й тим самим пов'язане з фор-

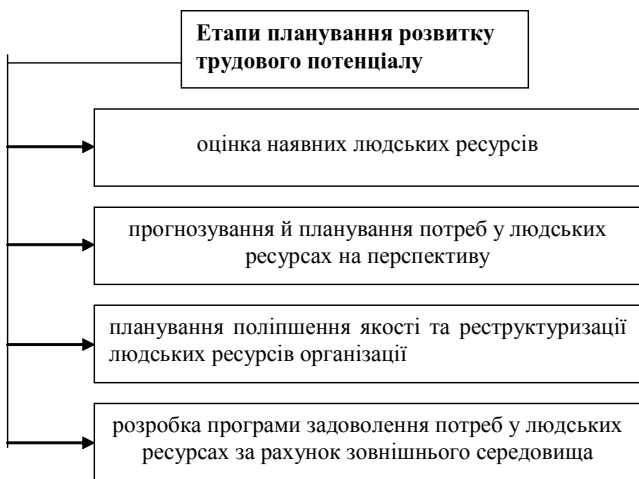


Рис. 1. Етапи планування розвитку трудового потенціалу

муванням і реалізацією його стратегії (у тому числі антикризової). Саме в цьому проявляється важливий елемент реалізації стратегії керування працею на відміну від діяльності "кадровиків", що займаються вирішенням поточних, не пов'язаних з перспективами розвитку кадрових питань.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемні питання розвитку трудового потенціалу підприємств розглянуті в працях Д. Мерсера, М.Х. Мескона, Є.С. Барвінської, Н.Г. Георгіаді, Г.Й. Лучко, В.М. Гриньової, В.В. Ровенської, О.І. Сімчери, К.М. Шило [1—7] та багатьох інших закордонних та вітчизняних дослідників. Водночас потребують уточнення і поширення сучасні аспекти прогнозування і планування розвитку трудових ресурсів, включаючи визначення поетапних кроків досліджень.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є визначення основних напрямів розвитку трудового потенціалу підприємства на підставі докладної специфікації робіт.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Вирішення завдання формування трудового потенціалу розпочинається зі здійснення аналізу, що базується,

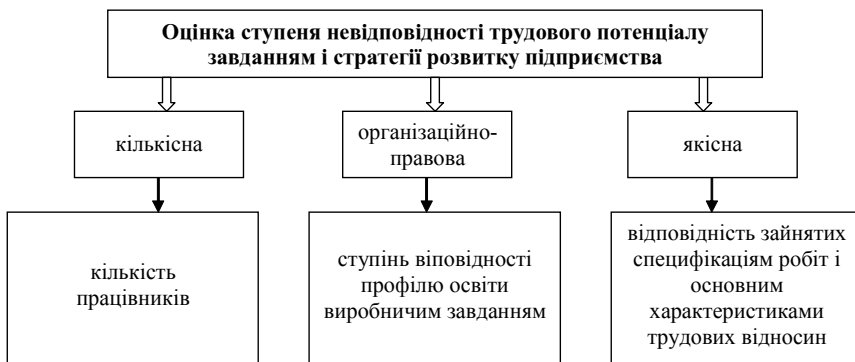


Рис. 2. Оцінка ступеня невідповідності трудового потенціалу завданням і стратегії розвитку підприємства

ся, як це прийнято в закордонній практиці, на використанні наступних нормативних документів:

- специфікація робіт (тобто їхній опис), що дозволяє встановити пропоновані даним видом діяльності вимоги до знань і вмінь;
- особистісна специфікація, що відображає вимоги до особистісних і ділових якостей працівника (посадові інструкції, як правило, містять лише формальні вимоги, насамперед рівень освіти та стаж).

Перший документ формує професійний, а другий — особистісний блок аналізу.

За допомогою цих документів легше визначити ступінь невідповідності між необхідним і наявним трудовим потенціалом. На цій основі можуть бути прийняті будь-які рішення в сфері керування й розвитку людських ресурсів [1].

Планування розвитку трудового потенціалу підприємства здійснюється в чотири основні етапи, що зображено на рисунку 1.

Оцінка наявних людських ресурсів базується на використанні наступної інформації:

- об'єктивні характеристики персоналу (стать, вік, місце проживання);
- структурні характеристики (розподіл за рівнем кваліфікації, тривалості зайнятості на даному підприємстві; співвідношення чисельності робітників, фахівців і керівників);
- перелік завдань, виконуваних під час роботи, а також їх особистісні характеристики;
- плинність та інші характеристики мобільності;
- втрати часу з різних причин;
- тривалість робочого дня й характер трудових відносин з цим підприємством (повна/часткова; постійна/тимчасова зайнятість; однозмінна/багатозмінна робота; максимальна/ мінімальна відпустка і т.д.);
- трудова винагорода (заробітна плата й інші види доходів, пов'язані з підприємством, їх структура й величина);
- дані про виплати й послуги соціального характеру, що надаються відповідно до закону, трудових угод різних рівнів, з ініціативи роботодавця.

Оцінка наявних людських ресурсів дозволяє виявити ступінь невідповідності трудового потенціалу виробничим завданням і стратегії розвитку підприємства. При цьому ступінь невідповідності оцінюється в значеннях, наведених на рисунку 2.

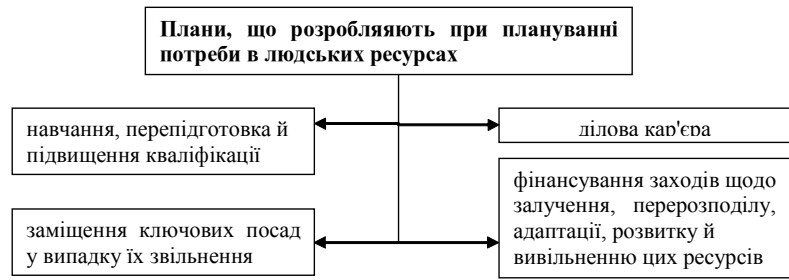
Прогнозування й планування потреб у людських ресурсах базується на використанні даних, отриманих на попередньому етапі. При цьому додатково аналізуються:

- наявні робочі місця та місця, що будуть введені, з урахуванням передбачуваних змін коефіцієнтів змінності;
- прогнози зміни трудового навантаження;
- план проведення організаційних заходів;
- програми технічного переозброєння;
- штатний розклад, плани заміщення штатних посад, плани кар'єри працівників.

Треба мати на увазі, що на практиці проходження більшості етапів здійсню-

ється неодноразово й з різним ступенем деталізації, що дозволяє забезпечити необхідний ступінь варіантності проведених розрахунків і тим самим забезпечити необхідний ступінь стабільності пропонованих рішень [2].

Планування потреби в людських ресурсах допускає також розробку планів, які наведено на рисунку 3.



Потреба в людських ресурсах диференціюється в розрізі професій і спеціальностей, рівнів і профілів підготовки.

Рис. 3. Плани, що розробляють при плануванні потреби в людських ресурсах

Існують дві форми потреби в людських ресурсах: загальна (або повна) потреба й додаткова потреба. Загальна (повна) потреба в людських ресурсах відображає сукупну кількість людських ресурсів, необхідних підприємству в тому або іншому періоді. Вона визначається числом працівників, які необхідні для заміщення всіх робочих місць.

Додаткова потреба показує сукупність людських ресурсів (кожної категорії), що необхідні підприємству понад наявну їхню кількість. Ця потреба характеризується аналогічними параметрами, які стосуються заміни нових, звільнених чи трансформованих робочих місць.

Залучення людських ресурсів за рахунок внутрішніх джерел має такі переваги:

- зростання ступеня прихильності до організації;
- додаткова мотивація внаслідок появи шансів на просування кар'єрними сходами;
- швидка адаптація на нових місцях;
- гарна популярність претендентів;
- низькі витрати залучення збереження сучасного рівня оплати праці (претендент ззовні може пред'явити вищі вимоги до оплати);

Переваги залучення людських ресурсів за рахунок зовнішніх джерел характерні такими особливостями:

- наявність ширшого вибору претендентів;
- зникнення суперництва між працівниками за висування на посаду;
- поява нових імпульсів для розвитку підприємства;
- можливість стійкого покриття додаткової потреби в людських ресурсах.

Під час залучення працівників ззовні особливе значення набуває проблема трудової адаптації. У ході взаємодії працівника й роботодавця відбувається взаємне пристосування. Його основу формує поступове входження працівника в нові для нього професійні й соціально-економічні умови праці, засвоєння норм організаційної культури й пристосування до існуючого соціально-психологічного клімату.

Можна виділити дві форми адаптації. Первинна адаптація відноситься перш за все до випускників навчальних закладів, що не мають досвіду професійної діяльності. Останнім часом проблема їх працевлаштування помітно ускладнилася. Вторинна адаптація стосується тих працівників, які змінили об'єкт діяльності або працівників, що мають стаж роботи та змінили професійну роль.

Планування вивільнення людських ресурсів спрямоване на додання процесу планомірного характеру й стримування вибуття найбільш кваліфікованих кадрів. На жаль, цей напрям не одержав необхідного розвитку на вітчизняних підприємствах.

Розглянемо тепер проблеми використання людських ресурсів. Важливе значення тут мають плани заміщення штатних посад, що звільнилися. Спираючись на специфікації робіт і особистісні атестації, необхідно брати до уваги не тільки кваліфікаційні ознаки, але й навантаження (фізичні й психічні), умови праці, індивідуальні характеристики претендентів. Можливе резервування робочих місць із певними характеристиками для молоді, жінок, літніх працівників, осіб з обмеженими фізичними й психічними можливостями.

Використання людських ресурсів пов'язане з різними витратами роботодавця. Основне значення серед них мають витрати, наведені на рисунку 4.

При більшій плинності велике значення набувають видатки з пошуку, залучення й відбору працівників, а також різні витрати, пов'язані з адаптацією нових працівників на робочих місцях.

На багатьох підприємствах з'являється необхідність враховувати витрати, пов'язані з участю працівників у прибутках. Розвиток людських ресурсів передбачає перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників. Розглянемо навчання працівників у межах підприємства. Значення такого навчання суттєво зросло у зв'язку з повною втратою прямих зв'язків роботодавців і освітніх установ професійної освіти.

Крім навчання в межах цього напрямку, відбувається планомірне переміщення робітників і фахівців, що мають необхідний рівень і профіль освіти, зайнятих на не-

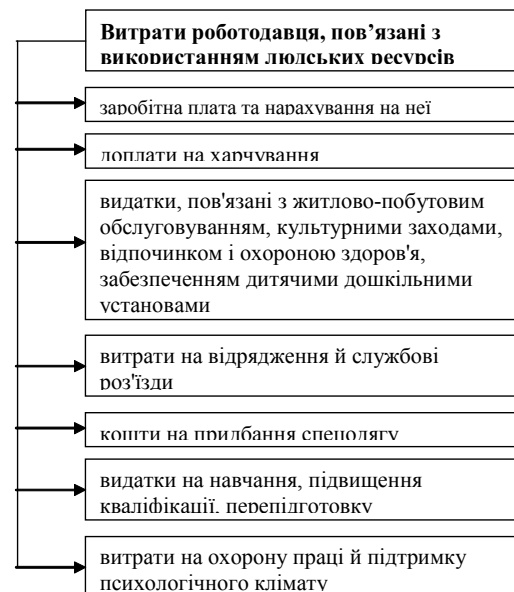


Рис. 4. Витрати роботодавця, пов'язані з використанням людських ресурсів

відповідних цьому рівню й профілю робочих місцях. Так забезпечується повніше використання трудового потенціалу підприємства. Крім того, здійснюється планова ротація працівників, яка (при включенні в неї деяких освітніх елементів) може розглядатися як форма підготовки й підвищення кваліфікації.

Перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників — це поглиблення, розширення й доповнення придбаної раніше кваліфікації. У них беруть участь працівники, що закінчили який-небудь професійний навчальний заклад. Тим самим вони забезпечують відповідність між попитом та пропозицією праці, не розриваючи існуючого зв'язку між працівником і роботодавцем.

Перепідготовка працівників — це освітні заходи щодо освоєння інших сфер діяльності (професій, виробничих завдань). Значення перепідготовки підсилюється в період структурної перебудови економіки й реалізації антикризових програм. Підвищення кваліфікації, навпаки, має на меті поглиблення й удосконалення наявних у працівників професійних знань і не виходить за рамки їх професії.

У сучасних умовах мова йде про еволюцію фрагментарного навчання (тренінгу) в сторону інтегральної концепції розвитку людських ресурсів. Основним напрямом цього розвитку є забезпечення підприємства добре підготовленими й мотивованими працівниками у відповідності зі стратегією його розвитку. При цьому безупинно відслідковуються зміни навколишнього зовнішнього середовища підприємства як з погляду трансформації напрямів розвитку, так і з позицій змін умов функціонування людських ресурсів. Цьому також сприяє цикл підготовки й виготовлення товарів, що скорочується, часта змінюваність товарів.

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Концепція розвитку людських ресурсів містить у собі такі напрями, від успішної реалізації яких залежить розвиток трудового потенціалу підприємства:

- підвищення гнучкості системи навчання, її орієнтація на кінцеві результати виробництва;
- будь-яке поширення нових форм навчання;
- персоналізація програм навчання з урахуванням особливостей трудової кар'єри працівника і її перспектив;
- зрушення від переважно індивідуального навчання до "підприємств, що навчаються";
- перехід функцій навчання від викладачів до професіоналів-консультантів з розвитку людських ресурсів;
- підвищення ролі взаємодії освітян в ході реалізації освітніх програм;
- різке зростання обсягів використовуваних у процесі навчання інформаційних ресурсів;
- перехід від стандартних програм навчання до гнучких, проблемно орієнтованих програм розвитку.

Таким чином, план розвитку людських ресурсів повинен бути результатом синтезу стратегії підприємства й системи керування людськими ресурсами. Це знаходить своє вираження в циклі розвитку людських ресурсів підприємства.

Література:

1. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира / Д. Мерсер. Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. В.С. Загашвили. — М.: Прогресс, 1991. — 456 с.
2. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 702 с.
3. Барвінська Є. С. Особливості формування персоналу підприємства в умовах розвитку міжнародного підприємництва [Електронний ресурс] / Є. С. Барвінська, Н.Г. Георгіаді, Г.Й. Лучко // Ефективна економіка. — 2018. — № 4. — Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6226>
4. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська. — Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. — 228 с.
5. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура [Електронний ресурс] / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. — 2011. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traeiv/2011_3/110.Pdf
6. Сімчера О.І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства / О.І. Сімчера // Економічний простір. — № 75. — Дніпропетровськ: ПДАБА, 2013. — 308 с.
7. Шило К.М. Структура трудового потенціалу України [Електронний ресурс] / К.М. Шило // Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. — 2011. — Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vbumb/2011_4/28.pdf

References:

1. Mercer, D. (1991), IBM: upravlenye v samoj preuspevayuschej korporatsyy mira [IBM: How the World's Most Successful Corporation is Managed], Prohress, Moscow, Russia.
2. Meskon, M. H. Albert, M. and Khedouri, F. (1992), Osnovy menedzhmenta [Management], Delo, Moscow, Russia.
3. Barvinska, Ye. Heorhiadi, H. and Luchko, Y. (2018), "Features of an enterprise personnel formation in conditions of an international enterprise development", Efektivna ekonomika, vol. 4, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6226> (Accessed 28 May 2018).
4. Hrynova, V.M. and Pysarevska, H.I. (2012), Upravlinnia kadrovym potentsialom pidprijemstva [Management of personnel potential of the enterprise], Vyd. KhNEU, Kharkiv, Ukraine.
5. Rovenska, V.V. (2011), "Labor potential of the enterprise: concept, structure", [Online], available at: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traeiv/2011_3/110.Pdf (Accessed 28 May 2018).
6. Simchera, O.I. (2013), "Scientific approaches to the research of the essence of the labor potential of the enterprise", Ekonomichniy prostir, vol. 75.
7. Shylo, K.M. (2011), "Structure of Labor Potential of Ukraine", Demohrafiia, ekonomika pratsi, sotsialna ekonomika i polityka, [Online], available at: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vbumb/2011_4/28.pdf (Accessed 28 May 2018).

Стаття надійшла до редакції 29.05.2018 р.