

23. ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

*Назаренко М. Р., магістрант,
Янковець Т.М., к.е.н., доцент,
Київський національний університет
технологій та дизайну*

У системі суспільного виробництва та економічних відносин центральне місце посідає людина. Вона визначає головні цілі, розставляє пріоритети та напрями розвитку виробництва, організовує його, керує та контролює усі процеси. Персонал є рушійною силою підприємства, людським капіталом, який виконує свою роботу високоякісно та очікує за неї своєчасну та гідну матеріальну, моральну і кар'єрну винагороду. Саме унікальний трудовий потенціал є найважливішою конкурентною перевагою кожного підприємства. Ефективна організація діяльності трудового колективу та достатній рівень корпоративної культури дає змогу підприємству приваблювати молодих, талановитих та перспективних спеціалістів, які будуть створювати відповідну репутацію компанії.

На даний момент підвищення ефективності використання трудового потенціалу потребує кардинальних змін у реалізації кадрової політики. Важливими завданнями вітчизняних підприємств є допомога робітникам у розвитку їх професійних навичок, вмінь, здібностей і мотивів до праці для отримання позитивних кінцевих результатів.

Особливо актуальним дане питання є у зв'язку з економічною та політичною нестабільністю в Україні. Нераціональне та неефективне використання трудових ресурсів, від яких значною мірою залежить зростання вітчизняної економіки, підвищення добробуту та якості життя громадян, призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджетів і розмірів валового внутрішнього продукту.

Значний вклад у розгляд проблем підвищення ефективності використання трудового потенціалу зробило багато дослідників, зокрема: Блонська В.І. [1], Богиня Д. П. [2], Грішнова О. А. [4], Джаїн І.О. [5], Дубяга Г. М. [6], Масленников О.Ю. [8], Замора О.І. [9] та інші. Невирішеними залишаються питання подолання зазначених проблем на промислових підприємствах України з врахуванням реалій сьогодення.

Керівники підприємств, створених сьогодні та ще за радянських часів, не приділяють достатньо уваги значенню трудового потенціалу для успішної діяльності підприємства і не визначають ефективність його використання. Частіше за все так виходить через: брак часу; відсутність кваліфікованих спеціалістів по роботі з персоналом; обмежені знання щодо методичних підходів до його визначення [3].

Рациональне використання трудового потенціалу є важливою конкурентною перевагою та головною запорукою успіху будь-якого

підприємства. Важливою передумовою ефективного використання трудового потенціалу є зростання продуктивності праці, що дає можливість порівняти її рівень на різних підприємствах однієї галузі. Чим вищий рівень продуктивності праці, тим вищі економічні результати діяльності організації. Обґрунтування зростання продуктивності праці на багатьох діючих підприємствах здійснюється за факторами, які визначають рівень технологізації, механізації і організації виробництва. Заходи з їх втілення у виробництво направлені на зменшення чисельності працівників і зростання продуктивності праці.

Рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції (обсягом робіт чи послуг), що виробляється одним працівником за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік), або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконання роботи чи послуги).

На рівень продуктивності праці впливають рівень використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва. Зростання продуктивності праці здійснюється за рахунок техніко-технологічного удосконалення виробництва під дією науково-технічного прогресу. За рахунок цього продуктивність праці зростає так швидко, що дає можливість виробляти усе більше споживчих благ меншою кількістю праці.

У сучасних умовах, коли на підприємствах України відсоток живої праці перевищує відсоток механічної (електронні роботи), для зростання рівня продуктивності праці керівники повинні докладати зусиль щодо покращення роботи працівників на усіх рівнях.

Важливе місце в успішній роботі підприємства займає наявність трудових ресурсів, професійна кваліфікація яких відповідає вимогам сучасного світу. Низький кваліфікаційний рівень персоналу є однією з основних причин слабкої конкурентоспроможності продукції (послуг).

Для планування підготовки кадрів на підприємстві й підвищення їхньої кваліфікації розробляється баланс кваліфікованих кадрів за професіями і спеціальностями приблизно за такою схемою [8]:

1. Чисельність працівників за основними професіями і спеціальностями.
2. Джерела забезпечення додаткової потреби у робітниках (за рахунок укладених контрактів з професійно-технічними училищами, організованого набору робітників, шляхом звернення до Державного центру зайнятості, рекрутингових агентств, відділів працевлаштування, переселення, набору самими підприємствами).
3. Додаткова потреба у працівниках за умови можливого збільшення виробництва і заміни тих працівників, що вибули.
4. Вивчення стану зайнятості й поповнення трудовими ресурсами за рахунок району, де розміщене певне підприємство.
5. Перепідготовка і підвищення кваліфікації робітників, що працюють на підприємстві.

Проблема підготовки та перепідготовки кадрів носить соціальний характер. Сьогодні професійна діяльність спрямована не тільки на виконання виробничо-технічних завдань, а усе частіше пов'язана з активною участю у

реалізації економічних, комерційних, правових, управлінських та соціальних завдань. Стратегічним завданням кадрової політики підприємства є підготовка кваліфікованого, конкурентоспроможного працівника. Персонал та кожен співробітник окремо повинні бути зацікавлені в якості виробленого продукту, зниження собівартості, економії ресурсів.

Створення нормальних умов праці також має винятково важливе значення для покращення показників продуктивності праці. Досвід свідчить, що запрошенні та зайняті на виробництві кадри часто покидають роботу через несприятливі умови праці, що негативно впливає на стан виробництва, його техніко-економічні показники та ритмічність роботи.

Не зважаючи навіть на те, що немає іншої роботи, люди все ж таки розраховуються і залишають роботу. Причин може бути багато[9]: низький рівень механізації важких робіт; відсутність на підприємстві належних умов праці; низький рівень обслуговування працівників; низька кваліфікація працівників; недостатня система навчання і підготовки кадрів; відсутність належних умов організації відпочинку, морального задоволення.

Все це зумовлює плинність кадрів, яка дезорганізовує нормальний ритм виробництва (тривалі простої), викликає подорожчання продукції, знижує її якість. За високого рівня механізації та автоматизації виробництва постійність кадрів є необхідною умовою для нормальної й ефективної роботи. Ключовим чинником успіху у вирішенні цієї проблеми є мотивація високопродуктивної праці колективу підприємства.

У процесі виробництва мотивація людини має направлений характер на досягнення особистих цілей і цілей організації. Вивчення мотивації до праці, свідоме управління поведінкою людей у процесі виробництва з метою досягнення високих результатів становить основу для формування системи оплати праці, матеріального заохочення.

Вирішення проблеми підвищення ефективності виробництва на засадах свідомого використання мотивації до праці передбачає формування цілеспрямованої системи показників і факторів, які характеризують взаємозв'язки між потребами людини і затратами праці на їх задоволення, між затратами праці й очікуваною винагородою. Саме на встановленні цих зв'язків мають створюватися системи матеріального заохочення працівників підприємств.

Реалізація соціальних функцій в управлінні виробництвом має здійснюватися на рівні з його основною економічною діяльністю, оскільки вони стосуються не тільки робітників підприємства, а й їх сімей. Вирішення соціальних питань сприяє моральному і духовному піднесенню працівників, стимулу до праці, впевненості у тому, що людина зможе принести собі й суспільству найбільшу користь.

Рівень життя працюючого населення залежить передусім від розміру заробітної плати. Адже, заробітна плата є, з одного боку, основним джерелом грошових доходів найманих працівників, основою матеріального доходу членів їхніх сімей, а з іншого – певною часткою витрат роботодавця на виробництво і

найефективнішим засобом спонування працівників до високопродуктивної найманої праці.

За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та удосконалення механізму управління оплатою праці.

Визначальними факторами співвідношення заробітної плати найвищого і найнижчого окладів на підприємстві є [6]: специфіка конкретного підприємства і організації; кількісний та якісний склад працівників, які включаються у відповідні кваліфікаційні групи; інші якісні характеристики працівників. Причому диференціація заробітної плати корегується залежно від фінансового стану підприємства.

Головними вимогами до організації заробітної плати на підприємстві, які відповідають інтересам як працівника, так і роботодавця, є забезпечення необхідного рівня заробітної плати за максимального зниження її затрат на одиницю продукції та гарантія підвищення оплати праці кожного працівника зі зростання ефективності діяльності підприємства.

В умовах ринкових відносин, що склалися у вітчизняній економіці, важливими завданнями оптимізації високопродуктивної, якісної праці та її гідної оплати є прискорення науково-технічного прогресу, зниження витрат живої праці, механізація трудомістких робіт, поліпшення використання трудових ресурсів, зменшення збитків робочого часу.

Отже, удосконалення оплати праці на підприємстві матиме вищу ефективність за дотримання таких принципів [7]:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості та якості праці та від кінцевих результатів діяльності підприємства;
- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємства;
- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці).

Також велику роль в удосконаленні оплати праці відіграє використання у тарифній системі «гнучкого графіка» [9]. Результати роботи кожного працівника оцінюються за трьохбальною шкалою і, відповідно, з одержаною кількістю балів він може просуватися по вертикалі тарифної сітки на один, два, три рядки. Тому, навіть у межах однієї кваліфікації, у кожного працівника є можливість самостійно добиватися збільшення розміру своєї заробітної плати. Використання такої системи виключає автоматичне зростання заробітної плати, не підвищуючи реальної кваліфікації і результативності працівників.

Крім гідної оплати праці, важливим мотиваційним інструментом є підвищення ролі кожного працівника у діяльності підприємства. Кожен член колективу повинен бачити свою участь у реалізації стратегічного розвитку

організації, усвідомлюючи залежність від її успіху свого добробуту та особистого успіху. Усвідомлення своєї значущості призведе до зростання продуктивності праці та ініціативності, що є вигідним й для самої організації.

На більшості підприємств України або немає належної системи мотивації працівників, або керівники ведуть неправильну політику стимулювання праці.

Для підвищення продуктивності одним із факторів впливу являється зменшення тимчасової непрацездатності. Для цього ж потрібно приділяти увагу покращенню умов праці: освітленню; температурі у приміщеннях; санітарно-гігієнічним умовам; організації кімнат емоційного розвантаження. Але це потребує додаткових коштів, які можна отримати шляхом вирахування певного відсотка від суми виручки саме у фонд охорони праці.

Отже, питання підвищення рівня продуктивності праці відіграє важливу роль в економіці сучасних підприємств, підвищенні ефективності їх діяльності та забезпеченні конкурентоспроможності. Зростання продуктивності праці дозволяє збільшити реальний продукт і дохід, а тому воно є важливим показником економічного зростання як окремих суб'єктів господарювання, так і країни в цілому.

Отже, формування і використання трудового потенціалу є важливою функцією та завданням вітчизняних підприємств спрямованих на підвищення конкурентоспроможності виготовленої продукції. До передумов підвищення ефективності використання персоналу у системі управління підприємством необхідно віднести: ефективне застосування інтелектуального, організаторського, творчого потенціалу персоналу за допомогою покращення змісту праці, її гуманізації, виключення монотонності та беззмістовності праці; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність праці; забезпечення безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку.

Жодне підприємство не може ефективно функціонувати без людей. Саме колектив та кожен працівник окремо є тим «двигуном», який дає змогу підприємству існувати у сучасних умовах. Тому, кожен керівник повинен приділяти достатньо уваги трудовому колективу, знаходити індивідуальний підхід до кожного працівника та кадровій політиці загалом.

Список використаних джерел

1. Блонська В.І. Засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу / В. І. Блонська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.18. – С.138-143.
2. Богиня Д.П. Управління потенціалом підприємства / Д. П. Богиня. – К.: КНЕУ. 2006. – 258 с.
3. Гладчак Н.В. Деякі з методичних підходів до визначення ефективності використання трудового потенціалу підприємства / Н. В. Гладчак // Науковий вісник Львівської комерційної академії. – 2011. Випуск 36– С.79-83.
4. Гришинова О.А. Людський капітал України: сучасний стан та динаміка змін / О. А. Гришинова // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. Спец. вип. Управління трудовими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2011. – С.71-80.
5. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала [Монография] / И. О. Джаин. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2009. – 250 с.

6. Дубяга Г. М. Концептуальні проблеми традиційної системи оплати праці / Г. М. Дубяга // *Держава та регіони: економіка та підприємництво*. – 2007. – №3. – С. 274.
7. Крищенко К. І. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці / К. І. Крищенко // *Україна: аспекти праці*. – 2007, №6 – С. 9.
8. Масленніков О.Ю. Трудовий потенціал підприємства його формування та оцінювання / О. Ю. Масленніков// *Науковий вісник НЛТУ України*. – 2011. – Вип. 21.8. – С 241-245.
9. Загора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів // *Актуальні проблеми економіки*. – 2009. – №4. – С. 85-91.