

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, СТРУКТУРА, ПІДХОДИ ДО ЇЇ ФОРМУВАННЯ

Уткіна Ю. М., к.е.н., доцент,
Соломников І.В., магістр (УкрДАЗТ)

У статті розглянуто питання щодо визначення поняття «трудовий потенціал підприємства», досліджено напрямки побудови його компонентної структури та підходи до формування.

Ключові слова: трудовий потенціал підприємства, людські ресурси, компонентна структура трудового потенціалу підприємства, фактори формування трудового потенціалу підприємства, фактори виробництва.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Розвиток національної економіки визначається мобільністю факторів виробництва, до яких належать капітал, земля, праця, підприємницькі здібності, інформація. Однак реалії сучасності ставлять наголос на ефективності управління не тільки технічним та інноваційним розвитком підприємства, але й його трудовими ресурсами.

Будь-яке підприємство намагається функціонувати таким чином, щоб у кінцевому підсумку діяльність була ефективною для досягнення підприємством його стійких ринкових позицій, високих фінансових результатів, ефективність використання ресурсного потенціалу. На думку сучасних вчених і практиків, забезпечення комплексної ефективності діяльності підприємства можливе лише за наявності спеціального оптимального механізму управління трудовими ресурсами. Його сутність полягає в тому, що люди розглядаються як конкурентна цінність підприємства, чий трудовий потенціал необхідно максимально використовувати та розвивати поряд з іншими ресурсами.

Тому в умовах тенденцій розвитку національної економіки надзвичайно актуальним стає питання щодо сутності трудового потенціалу, проблем його формування та використання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Дослідженням проблем визначення, формування, використання й управління трудовим потенціалом підприємства присвячено наукові роботи різних вчених, серед яких, зокрема, виокремимо Верхоглядову Н. І., Русінку М. І., Генкіна Б. М., Кальєніну Н.В., Линенко А. В., Шевченко О. Л., Радько С. Г., Черпа А. В., Зубрицької Я. О. та ін. [1-15].

Проте слід зазначити, що серед зарубіжних і вітчизняних вчених немає спільної думки щодо визначення сутності економічної категорії «трудовий потенціал». При тому підходи

до визначення сутності даної категорії різняться за поглядами.

По-перше, трудовий потенціал розглядається на державному і регіональному рівнях, на рівні суспільства, підприємства, трудового колективу або окремого працівника.

По-друге, визначення сутності категорії «трудовий потенціал» розглядається через характер участі персоналу у виробничо-господарському процесі, місце в соціально-економічній системі підприємства.

По-третє, сутність категорії «трудовий потенціал» розглядається за трьома напрямками:

- виключно якісні характеристики трудових ресурсів як джерело збільшення можливостей;
- сучасні та перспективні трудові можливості;
- увага концентрується на кількісних даних, що задовольняють певним вимогам.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Не дивлячись на велику кількість публікацій з досліджуваної проблеми, на нашу думку, недостатньо пропрацьованими є питання щодо сутності трудового потенціалу у менеджменті різних рівнів. Зокрема, ми вважаємо, що доцільно зупинитися на дослідженні трудового потенціалу підприємства як самостійної господарюючої одиниці.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Тому метою статті є визначення сутності поняття «трудовий потенціал підприємства», його формування та використання.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У більшості джерел сутність трудового потенціалу підприємства визначається саме як сукупність здібностей та можливостей працівників підприємства: наявних та (чи) перспективних.

Янковська Л. А. вважає, що «трудовий потенціал підприємства можна визначити як можливості його працівників за певних умов

забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових» [15, с. 200].

Російський вчений-економіст С. Г. Радько під вище згаданим поняттям розуміє засновану на професійних знаннях, практичних навиках, особистісних та психофізіологічних характеристиках працівників, здатність персоналу реалізовувати мету підприємства за належного матеріально-технічного, інформаційного й організаційного забезпечення процесу праці [8, с. 31].

Линенко А. В. і Шевченко О. Л. зазначають, що трудовий потенціал підприємства являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства [5, с. 112].

Кальєніна Н. В. пропонує визначити трудовий потенціал підприємства як наявні та потенційні можливості його працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умов впливу сприятливих соціально-демографічних, екологічних та економічних факторів [4, с. 113].

Матюха М. М. під трудовим потенціалом підприємства розуміє граничну величину можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням інших психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду [6, с. 61].

Верхоглядова Н. І. та Русінко М. І. визначають трудовий потенціал підприємства як сукупність трудових можливостей, яка формується за певних виробничих відносин і умов відтворення та за відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана у виробничій діяльності [1].

На нашу думку, найбільш об'єктивним є визначення трудового потенціалу підприємства, що пропонують А. В. Череп і Я. О. Зубрицька. Вони стверджують, що трудовий потенціал підприємства – це наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення [12, с. 94].

Більшість дослідників, окрім сутності поняття трудовий потенціал підприємства, у своїх роботах вивчають компонентну структуру трудового потенціалу підприємства.

С. Г. Радько зазначає, що структура трудового потенціалу підприємства становить співвідношення компонентів, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні,

професійні й інші характеристики груп працівників. Він виділяє наступні групи компонентів трудового потенціалу підприємства:

- професійно-кваліфікаційні (кваліфікація, трудова дисципліна, освіта, трудовий досвід, трудова мотивація, тощо);

- психофізіологічні (здоров'я, працездатність, стать, вік, комунікабельність, конфліктність, психологічні та фізіологічні особливості, тощо);

- особистісні (аналітичний склад розуму, потреби, схильності, здатності до лідерства, інтелектуальний рівень, відповідальність, нестереотипне мислення, тощо);

- підприємницькі здібності (сформована трьома попередніми компонентами) [7, с. 56].

Линенко А. В. і Шевченко О. Л. розглядають структуру трудового потенціалу підприємства за наступними критеріями аналізу.

1. За рівнем агрегованості оцінок:

- трудовий потенціал працівника;

- груповий трудовий потенціал;

- трудовий потенціал підприємства.

2. За спектром охоплення можливостей:

- індивідуальний трудовий потенціал;

- колективний трудовий потенціал.

3. За характером участі у виробничо-господарському процесі:

- потенціал технологічного персоналу;

- управлінський потенціал.

4. За місцем у соціально-економічній системі підприємства:

- структурно-формувальний трудовий потенціал;

- підприємницький трудовий потенціал;

- продуктивний трудовий потенціал [5, с. 112-113].

Єсінова Н. І. вважає, структурні компоненти трудового потенціалу підприємства повинні характеризувати:

- психологічні можливості участі в суспільній корисній діяльності;

- можливості нормальних соціальних контактів;

- здатність до генерації нових ідей, образів, методів, понять;

- раціональність поведіння;

- наявність знань і навичок, необхідних для виконання визначених обов'язків і видів робіт;

- пропозицію на ринку праці.

Приведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу підприємства як: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість і асертивність (гармонічне поєднання властивостей особистості), освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу [3, с. 21].

У дослідженні Ровенської Н. Н.

компонентна структура трудового потенціалу підприємства поділяється на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх компонент відносяться: статеві-вікові групи, стан і досвід роботи, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральність і вміння працювати в колективі, мотивація праці, система оплати праці. До зовнішніх: попит і пропозиція на ринку праці, попит на конкретні спеціальності, політико-економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної плати, демографічний потенціал держави, тощо [9].

Верхоглядова Н. І. та Русінко М. І. пропонують компонентну структуру трудового потенціалу підприємства визначати наступними складовими:

- освіта, отримана працівником. У цілому можна виділити два види підготовки працівника – загальна і спеціфчна. У зв'язку з цим можна виділити групи працівників по загальній підготовці (рівню здобутої освіти) і по видах додаткової підготовки (специфічний людський капітал);

- кваліфікація, яку мають робітники. Якщо освіта більшою мірою характеризує потенційні можливості працівників, то кваліфікація дозволяє оцінити придатність працівника до роботи певної складності. Перша і друга складові в результаті утворюють професійно-кваліфікаційну структуру персоналу підприємства;

- управлінський потенціал. Від того, наскільки обґрунтовано поставлена система управління, залежить розвиток трудового потенціалу. Разом з цим трудовий потенціал управлінського персоналу входить до структури трудового потенціалу підприємства;

- особовий потенціал. У даний блок входять ті можливості, які є у працівника як у особи. Сюди входять: інноваційний потенціал (здатність працівника приймати нестандартні рішення), адаптаційно-приспосовний потенціал (здатність швидко входити в нову посаду, освоювати нову роботу), тощо;

- організаційний потенціал. Даний показник визначає можливості різкого поєднання чинників виробництва і можливі вигоди від кожного із поєднань, тобто визначає як організаційну структуру у цілому, так і організацію праці на кожному робочому місці [1].

Б. М. Генкин пропонує наступні компонентні складові трудового потенціалу підприємства: здоров'я, моральність, творчий потенціал (активність), організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу [2, с. 57].

Чорноморенко Н. В. концентрує увагу на якісній складовій трудового потенціалу підприємства, яку представляє у вигляді наступних компонент:

- здоров'я (рівень працездатності, середня тривалість життя, тощо);

- освіта (кількість спеціалістів з вищою та середньою спеціальною освітою);

- творчість (кількість винаходів, раціоналізаторські пропозиції у розрахунку на одного працюючого);

- свідомість (втрати від конфліктів, страйків);

- професіоналізм (рівень якості продукції, втрати від браку, питома вага кваліфікованих робітників в загальній чисельності працюючих [13, с. 7-8].

На думку Самойленко С. М. структура трудового потенціалу підприємства становить співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними [10, с. 9]. Ключовою складовою трудового потенціалу підприємства вчений вважає персонал, головну роль у формуванні якого відіграє особистісний фактор, що виражається в кооперації праці керівників, фахівців і службовців, об'єднаних в управлінські колективи з метою найефективнішого виконання управлінських функцій.

Яковенко Р. В. сукупність складових трудового потенціалу підприємства поділяє на дві групи – агностичний та пізнавальний компоненти [14, с. 127]. До першого автор відносить творчість, інтуїцію, наявність чи відсутність підприємницьких здібностей. Другий компонент є діаметрально протилежним першому і включає в себе набуті професійні навички та здібності до раціональної праці, морально-етичні норми, фізичні характеристики, тощо.

Федонін О. С. до визначення складу трудового потенціалу підприємства підходить з позицій врахування спеціалізації підприємства та деталізації його компонент [11, с. 11]. Усі складові потенціалу підприємства, на думку науковця, доцільно поділити на об'єктивні, що пов'язані з матеріально-речовинною й особовою формою потенціалу, та суб'єктивні, які пов'язані із суспільною формою їх виявлення [11, с. 14]. До першої групи відносяться інноваційний, виробничий, фінансовий потенціал і потенціал відтворення [11, с. 14-17]. Науково-технічний, маркетинговий, логістичний, управлінський потенціал і потенціал організаційної структури управління входять до складу суб'єктивної складової [11, с. 17-20]. Трудовий потенціал підприємства формується в результаті взаємодії двох вищезазначених компонент і об'єднує в собі інфраструктурний та інформаційний потенціали.

Узагальнення наведених підходів до визначення компонентної структури трудового потенціалу підприємства дозволило виділити

наступні три його складові.

1. Професійно-кваліфікаційна (відображає освітній і кваліфікаційний рівень персоналу).

2. Психофізична (означає показники працездатності, здоров'я, віку, статі, комунікабельності чи конфліктності).

3. Особистісна (означає індивідуальні потреби, ціннісні орієнтації, склад розуму, інтелектуальний рівень працівника).

Процес формування трудового потенціалу підприємства залежить від запланованої його компонентної структури. При цьому, слід зазначити, що існує безліч чинників, які зумовлюють формування трудового потенціалу підприємства. Одні з них діють опосередковано, а інші мають прямий вплив на підприємство. Визначені фактори різняться за ступенем сили й характером їх впливу на трудовий потенціал підприємства, а, отже, при їх визначенні необхідно, в першу чергу, орієнтуватися на ключові детермінанти. Найважливішими з них, на нашу думку, є фактори професійно-кваліфікаційної, психофізіологічної та особистісної складових компонентної структури трудового потенціалу підприємства

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших робіт у даному напрямку. Таким чином, трудовий потенціал підприємства являє собою наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства, які обумовлені раціональним поєднанням професійно-кваліфікаційної, психофізіологічної та особистісної складових трудового потенціалу підприємства, кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та найефективнішим чином реалізовувати його цілі за наявності відповідного ресурсного забезпечення.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Верхоглядова Н. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Н. І. Верхоглядова, М. І. Русинко // Інноваційна економіка: Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_4/37.pdf
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов [Текст] / Б. М. Генкин. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 384 с.
3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник [Текст] / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2006. – 462 с.
4. Кальєніна Н. В. Сутність категорії «трудовий потенціал підприємства» [Текст] / Н. В. Кальєніна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – №3. – С. 111-115.
5. Линенко А. В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання [Текст] / А. В. Линенко, О. Л. Шевченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – №4. – С. 111-116.
6. Матюха М. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник для дистанційного навчання [Текст] / М. М. Матюха. – К.: Університет «Україна», 2007. – 306 с.
7. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления [Текст] / С. Г. Радько // Управление риском. – 2006. – №1. – С. 55-62.
8. Радько С. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления [Текст] / С. Радько // Управление риском. – 2003. – №2. – С. 30-41.
9. 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
10. Самойленко С. М. Формування трудового потенціалу суб'єктів господарювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / С. М. Самойленко. – Харків, 2005. – 25 с.
11. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник [Текст] / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2003. – 316 с.
12. Череп А. В. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів [Текст] / А. В. Череп, Я. О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2010. – №4(8). – С. 90-95.
13. Чорноморенко Н. В. Ефективність використання трудового потенціалу та його соціально-економічна оцінка: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н. В. Чорноморенко. – Львів, 2000. – 23 с.
14. Яковенко Р. В. Людський потенціал: економічний зміст, структура та характеристика [Текст] / Р. В. Яковенко // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2008. – №5(40). – С. 126-130.
15. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства [Текст] / Л. А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №9. – С. 200-203.

Анотація. В статті рассмотрено питання об визначенні поняття «трудовий потенціал підприємства», досліджено напрямки побудови його компонентної структури та підходи до формування.

Ключеві слова: трудовий потенціал підприємства, людські ресурси, компонентна структура трудового потенціалу підприємства, фактори формування трудового потенціалу підприємства, фактори виробництва.

Summary. The article discusses the issue of the definition of «employment potential of the enterprise», the direction of its building component of the structure and approaches to the formation of.

Keywords: labour potential of the enterprise, the human resources component structure of the labour potential of the enterprise, the factors of the formation of labour potential of the enterprise, the factors of production.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Зайцева І.Ю.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Шпраменко О.В.*

УДК 336.764.1

КОНЦЕПЦІЯ БЮДЖЕТНОГО КОНТРОЛЮ В УПРАВЛІННІ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВ

Чебанова Н.В., д.е.н., професор(УкрДАЗТ)

Стаття присвячена аналізу діючої системи управління витратами підприємств та наводить нові підходи при застосуванні концепції бюджетного контролю.

Ключові слова: витрати, управління витратами, бюджетування, концепція контролю.

Постановка проблеми. Пошук напрямів розвитку підприємств в Україні набуває в умовах кризових явищ особливої актуальності. Ці напрями розвитку в даний період повинні визначатися новими, властивими ринку елементами. Задача виходу на світовий ринок, яка стоїть перед вітчизняними підприємствами, вимагає не тільки підвищення конкурентоспроможності продукції та послуг, а ще й активного пошуку напрямів оптимізації витрат основного виду діяльності, які здатні визначити їх конкурентні переваги на ринку. Все це повинно базуватися на бюджетуванні, як головному інструменті оптимізації витрат основної діяльності та пошуку напрямів подальшого розвитку самих підприємств.

Аналіз останніх досліджень. Питання планування в різні часи підіймали у своїх працях, як іноземні, так і вітчизняні вчені: Р. Акофф [1], М. Алексеева [2], І. Ансофф [3], А. Богатирьов [4], В. Горемікін [5] та ін.

Виконані розробки в області планування витратами заслуговують позитивної оцінки. Разом з тим треба зазначити, що багато проблем галузі планування витрат основної діяльності промислових підприємств не повною мірою вивчені та вимагають адаптації до умов, у яких знаходяться українські промислові підприємства. Проте залишаються недостатньо розробленими питання використання в практиці концепції бюджетного контролю в управлінні витратами підприємств.

Метою статті є розробка нових підходів до управління витратами підприємств із застосуванням концепції бюджетного контролю.

Виклад основного матеріалу. Ефективність реалізації управлінських рішень зумовлюється якістю контролю за їх виконанням. Будь-яке управлінське рішення слід оцінювати за показниками: «витрати-вигоди» на його реалізацію. А в цьому напрямку доцільно використовувати контроль через бюджетування.

Підприємства української економіки із власного досвіду знають, що таке бюджетування. Однак коли справа доходить до контролю виконання бюджету та його аналізу, більшість підприємств зіштовхується з безліччю питань: яким чином здійснювати контроль, хто це повинен робити, як оцінювати відхилення, що виникають.

В основі концепції бюджетного контролю лежать два поняття: план і факт. Мета контролю й аналізу виконання планових бюджетних показників - управління відхиленнями, що впливають на фінансові результати. У процесі контролю бюджетний контролер, по-перше, збирає, обробляє й аналізує інформацію про фактичні результати фінансово-господарської діяльності. По-друге, виявляє відхилення від планових значень й аналізує їхні причини. По-третє, приймає управлінські рішення по корегуванню планів і бюджетів у припустимих випадках.

Щоб здійснити ці функції, важливо налагодити ефективну систему контролю з