

Примас Юрій
ст. гр. УПЕПм-22,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом та регіональної
економіки Острроверхов В.М.)

ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Дослідження теоретико-методичних основ реалізації та розвитку трудового потенціалу підприємств обумовлені змінами як в економічній системі України, так і змінами у світовій економіці. Зростання ролі та значення трудового потенціалу персоналу, як визначального капіталу, від ефективності відтворення якого першочергово залежить економічна успішність підприємств, галузей, могутність держави, рівень життя.

В сучасних умовах господарювання саме персонал є головним ресурсом будь-якого підприємства, що визначає необхідність розгляду умов реалізації його трудового потенціалу.

Ефективність реалізації трудового потенціалу кожного працівника залежить від умов, у яких здійснюється трудова діяльність, а міру впливу внутрішніх чинників може регулювати адміністрація підприємства з метою посилення чи зменшення цього впливу на трудовий потенціал персоналу підприємства, для забезпечення сприятливих умов реалізації внутрішніх можливостей працівників. Аналізуючи проблеми формування та збереження трудового потенціалу промислових підприємств, А. Г. Гольдфарб до умов реалізації відносить: рівень соціально-економічного розвитку підприємства, організаційну культуру й ефективність управління персоналом, мотивацію трудової діяльності та систему стимулювання, процеси набору, відбору, навчання та перенавчання персоналу, умови праці, рівень технічної озброєності робочих місць, інвестиційний клімат на підприємстві [2].

Аналізуючи роботу кадрових служб в українських підприємствах, М. Таран визначає, що основними завданнями для менеджерів кадрових служб

є: розробка системи адаптації, як умови реалізації трудового потенціалу працівника, розробка системи бонусів та компенсацій, організація внутрішнього навчального центру [6].

М.І.Долішній, до чинників, які впливають на ефективну реалізацію трудового потенціалу персоналу, відносить його якість [3]. На його думку якість трудового потенціалу персоналу формується у взаємозв'язку виробничих сил і виробничих відносин. Велике значення для формування якості трудового потенціалу мають процеси науково-технічного оновлення виробництва (запроваджені технології спочатку впливають на трудовий потенціал, потім трудовий потенціал впливає на подальший розвиток науково-технічного оновлення та запровадження інновацій) [3].

Н.Л.Гавкалова, вивчаючи напрями формування стратегії підприємства з урахуванням особливостей HR-стратегій, проаналізувала дослідження, проведені в 1997 р. Інститутом психології праці Шеффілдського університету під керівництвом Інституту розвитку персоналу Великобританії, метою якого було відповісти на питання: «які чинники найбільш впливові на економічні показники підприємства?» - і дійшла висновку про переважну роль системи управління персоналом в забезпеченні економічної успішності підприємства. Науковцями Шеффілдського університету було оцінено ступінь, в якому кожен з чинників визначав економічні показники підприємства, що були виміряні в одиницях продуктивності та прибутковості на одного працівника і встановлено, що різниця задоволеністю працею пояснює тільки 5% різниці між підприємствами у прибутковості та 16% у продуктивності; різниця в рівні організаційної культури можна пояснює 10% відмінностей у прибутковості та 29% у продуктивності; відмінності систем управління людськими ресурсами пояснюють 19% різниці у прибутковості та 18% - у продуктивності [1].

Отже, дослідження, проведені науковцями Шеффілдського університету, показали, що чим вище рівень організаційної культури на підприємстві, тим ефективніше політика управління персоналом, тим більше задоволених своєю працею працівників, що є однією з головних умов реалізації трудового

потенціалу і, як наслідок, зростають продуктивність праці та економічні показники діяльності підприємства.

Аналіз наукових праць таких вітчизняних вчених, показав, що проблема формування, використання та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємства є ще недостатньо дослідженою, а умови високоефективної реалізації трудового потенціалу персоналу підприємства потребують уточнення та оптимізації.

Отже, необхідність розвитку персоналу підприємства з метою його ефективного використання є актуальною темою на даному етапі розвитку економіки України.

Проведені нами дослідження теоретичних аспектів ефективності використання трудового потенціалу та його розвитку на підприємстві дають змогу зробити такі висновки:

- доцільно враховувати наступну послідовність формування персоналу: людські ресурси – економічно активне населення – персонал підприємства. У такому разі сутність понять трудовий потенціал людських ресурсів і персоналу підприємства буде різною.

- загальною та головною метою системи управління персоналом є забезпечення відповідних якісних та кількісних характеристик персоналу цілям підприємства. Тобто, управління персоналом, в першу чергу, повинне здійснюватися через управління його трудовим потенціалом, що оцінюється як за ефективністю реалізації, так і за ефективністю розвитку трудового потенціалу персоналу. При цьому реально оцінити трудовий потенціал персоналу підприємства можливо лише в умовах професійної діяльності.

- аналіз теоретичної сутності оцінки ефективності управління персоналом підприємств показав, що головним критерієм оцінки ефективності використання трудового потенціалу персоналу є досягнення результату, продуктивність та якість праці, а головним підґрунтям для його розвитку – задоволеність результатами праці.

- до головних умов реалізації та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств можна віднести наявність механізму, який поєднує у собі економічні, соціальні та організаційні важелі, а також індивідуальний підхід до конкретного працівника та наявність систем адаптації і заохочення. Проблема формування, реалізації та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємства є ще недостатньо дослідженою, а умови високоефективної реалізації трудового потенціалу персоналу підприємств потребують уточнення та оптимізації. Отже, необхідність розвитку персоналу підприємства з метою його ефективного використання є актуальною темою на даному етапі розвитку економіки нашої країни.

- відомі теоретико-методичні засади реалізації та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємств у недостатній мірі враховують підприємство та його структуру як систему, до якої входить сукупність взаємодіючих елементів, що становлять цілісне утворення, яке має нові властивості, не притаманні елементам, що входять до її складу.

- в умовах економічної кризи оновлення теоретичних знань, умінь та практичних навичок персоналу, спроможність підприємства постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності його на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

Література:

1. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування: наук. вид. / Н.Л.Гавкалова. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2007. – 400 с.

2. Гольдфарб, А.Г. Формування та збереження трудового потенціалу промислових підприємств 2005 року [Текст]: автореф. дис. канд. екон. наук (08.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика) / А.Г.Гольдфарб; Харків. націон. екон. ун-т. – Х., 2005.- 20с.

3. Долішній, М. Соціально-психологічні компоненти трудового потенціалу / М.Долішній // Демограф. аспекти відтворення труд. потенціалу. – К., 1993. – Ч. 111. - С.87.

4. Дяків О. П. Навчально-методичний посібник для вивчення дисципліни «Управління персоналом» студентами денної форми навчання всіх економічних спеціальностей / О.П. Дяків, В.Островерхов.- Тернопіль, 2012 – 242 с.

5. Качан Є.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни студентами денної форми навчання всіх економічних спеціальностей / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов, С.А. Прохоровська, Н.М. Слівінська. – Тернопіль: ТНЕУ. Економічна думка, 2013. – 284 с.

6. Таран, М. Служба персоналу в українських компаніях: ітоги та перспективи [Текст] / М.Таран // Кадровик України. – 2007. - №1. - С.114-119.

Процик Олександр
ст. гр. УПЕП – 41,
Тернопільський національний економічний університет(науковий
керівник: к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом і регіональної
економіки Прохоровська С. А.)

ПРОБЛЕМА ВЗАЄМОДІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Проблема взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці є актуальною та важливою на сьогоднішній день. Без її вирішення неможливе формування якісно нової робочої сили, зменшення рівня безробіття та забезпечення висококваліфікованими кадрами економіки держави. На жаль, ринок освітніх послуг не готовий повністю задовольнити попит роботодавців у кадрах та оперативно реагувати на зміни їхніх потреб [1]. Незайнятість випускників вищих навчальних закладів є доволі таки значною, незважаючи на те, що останнім часом намітилась тенденція розвитку ринку праці. За даними Державної Служби Статистики України, потреба підприємства у працівниках у 2014–2015 рр. зросла у Волинському регіоні на 112,4%, Житомирському – 110,7%, Івано-Франківському – 120,4%, Кропивницькому – 121,5%, Тернопільському – 125,4 [2].

Сьогодні існує значна невідповідність потреби ринку праці у фахівцях із вищою освітою та їх підготовкою, ринок освітніх послуг, не готовий повністю

задовольнити попит роботодавців у кадрах та оперативно реагувати на зміни їхніх потреб [1]. Нині функціонування ринку освітніх послуг є певною мірою автономним. Поширення вищої освіти орієнтується не на потреби економіки країни, а на безпідставний попит молоді на певні спеціальності. У результаті значна кількість підприємств відчуває гостру потребу у кваліфікованих робітниках за виробничими професіями - токарях, ливарниках, ковалях, термістах, слюсарях-інструментальниках, фрезерувальниках тощо. Ринок праці насичений бухгалтерами, юристами, економістами. Зараз навантаження на одну вакансію бухгалтера в середньому по Україні становить понад 20 осіб [3]. Проблема невідповідності попиту на робочу силу її пропозиції на регіональних ринках праці ускладнюється регіональними диспропорціями. Як наслідок, найвищі рівні безробіття населення у працездатному віці (за методологією МОП) спостерігаються у Чернівецькій, Тернопільській, Житомирській, Черкаській областях. Також вагомою причиною дисбалансу ринку праці є недостатня поінформованість студентів про вимоги які ставить ринок праці.

Важливим складником ринку праці є якість робочої сили. Роботодавці зацікавлені у висококваліфікованих працівниках, які володіють на високому рівні новітніми технологіями. Першочерговим завданням вищих навчальних закладів є підготовка саме таких працівників. Якість підготовки залежить від багатьох чинників. Це і стан навчальної бази, і професійний рівень викладача, і здібності та мотивація до опанування професійних навичок самого студента. Тому на державному рівні потрібно зробити комплекс заходів, які б сприяли створенню умов для підготовки фахівців відповідно до попиту ринку праці.

Домінуючою на ринку праці є позиція роботодавців. Роботодавці вважають що всі випускники вищих навчальних закладів є недостатньо кваліфікованими і не здатні виконувати поставлений перед ними обсяг робіт, також в них відсутні практичні навички. Однак частина провини, в недостатній кваліфікації випускників та відсутності практичних навичок, належить безпосередньо роботодавцям. Роботодавці майже не вживають заходів для