

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Шершенюк О.М., к.е.н., доцент,
Прокопенко М.В., старший викладач
Харківський національний автомобільно – дорожній університет*

Формування українського ринку праці супроводжується серйозними протиріччями між попитом і пропозицією на ринку праці; галузевими і територіальними диспропорціями в розміщенні трудових ресурсів; невідповідністю регулюючих механізмів потребам збалансованого розвитку ринку праці.

Основним протиріччям ринку праці на сучасному етапі розвитку є диспропорція між попитом і пропозицією, яка проявляється як кількісно-якісна неузгодженість робочих місць і робочої сили, що створює дисбаланс на ринку праці.

При класичній ринковій економіці формування трудових ресурсів підприємства відбувається на ринку праці, який є сукупністю ринкових стосунків що складаються з приводу попиту і пропозиції на працю. Попит на працю з точки зору економічної теорії (на мікро – та макрорівні) є функцією від розвитку продуктивних сил, галузей і підприємств народного господарства. Зростання об'ємів діяльності призводить з одного боку до зростання попиту на працю, а розвиток науково-технічного прогресу з іншого боку - до зменшення потреби в найманих робітниках, витісняючи їх машинами і устаткуванням. Ускладнення виробничих і фінансових стосунків, засобів і предметів праці обумовлюють зростання попиту на кваліфікований персонал, що призводить до певних структурних змін на ринку праці.

Трудові ресурси - це частина працездатного населення країни (чи окремого регіону), яка по своєму віку, освіті і фізичному стану відповідає певній сфері діяльності. Таким чином, стан трудових ресурсів робить значний вплив на персонал конкретного підприємства.

Робочі місця, що відповідають вказаним критеріям є суто економічними робочими місцями. Вони - об'єкт як попиту, так і пропозиції, але з різних позицій. З одного боку, наявність робочих місць на ринку праці означає потребу в працівниках, необхідних для його функціонування. З іншого боку, робочі місця створюють попит на робочу силу.

Головною умовою рівноваги є положення про те, що наявна кількість робочих місць повинна відповідати чисельності працівників для їх заповнення.

Основним критерієм що характеризує ефективність використання трудового потенціалу підприємства є продуктивність праці. Продуктивність праці багато в чому визначається мірою ефективності системи управління що діє на підприємстві, кадрами. Метою організації системи управління персоналом в найбільших промислових організаціях є створення структур, що активно використовують економічні стимули і соціальні гарантії, орієнтованих на зближення інтересів працівників з інтересами організації в досягненні

високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, отриманні найкращих економічних результатів [1].

Управління кадрами і соціальним розвитком координує і направляє діяльність усіх кадрових служб своїх виробничих філій, включаючи проведення семінарів, навчання працівників, юридичне консультування з кадрових питань і інших напрямів управлінської діяльності. В теперішній час використовують традиційну функціональну структуру управління персоналом. З урахуванням переваг і недоліків цієї структури при розробці кадрової політики на перспективу можна сформулювати ряд принципів положень, що підвищують її ефективність:

- базовими блоками структури управління для розробки кадрової політики мають бути цільові групи фахівців і команди, а не функціональні відділи;

- необхідно орієнтуватися на мінімальне число рівнів управління і широку зону контролю;

- кожен працівник повинен нести відповідальність і мати можливості для прояву ініціативи [2].

Найважливішою складовою частиною системи управління персоналом стає скоординована у рамках організації структура оплати праці і винагороди за результати праці. Відсутність ефективних сучасних методів (методик) оцінки праці, формальний і зрівняльний підхід до цієї діяльності приводять до вагомих негативних наслідків.

Рівень підготовки і компетенції управлінських працівників безпосередньо впливає на організаційну структуру системи управління персоналом. Високкокваліфіковані фахівці можуть працювати на своїй ділянці більш незалежно і без постійного контролю з боку представників вищого керівництва. Це дозволяє різко скоротити число рівнів управління в організаційній структурі, тобто підтримувати високу ефективність при одночасному скороченні числа керівників і контролерів.

В умовах розвитку ринкових стосунків в кризових умовах в економіці праці відбуваються принципові зміни. Підприємства ставляться в такі умови, коли вони зацікавлені в ефективній і високопродуктивній праці. Отримуваний прибуток стає головним джерелом виробничого, технічного і соціального розвитку підприємств, посилюється залежність оплати праці від кінцевих результатів. З іншого боку, зацікавленість підприємства в результатах своєї діяльності створює передумови для скорочення зайвої чисельності працівників, що робить вплив на динаміку трудового потенціалу підприємства.

Література:

1. Герасимчук В. Г. Стратегічне управління підприємством. Київ : КНЕУ, 2016. 360 с.

2. Іванов Ю.Б., Тищенко А.Н., Дробитько Н.А., Абрамова О.С. Конкурентоспроможність підприємства: оцінка, діагностика. Харків : Вид. ХНЕУ, 2017. 256 с.