

УДК 331.101.262:005.52

Шитікова Л.В.¹, Головатенко С.С.²

¹ канд. економ. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² асп. НУ «Запорізька політехніка».

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ І ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Трудові ресурси займають особливе місце в усій сукупності ресурсів підприємства. В період ринкових стосунків роль трудових ресурсів істотно зростає. Інвестиційний характер виробництва, його наукомісткість, підвищення конкурентоспроможності продукції змінили вимоги до працівника, підвищили значущість творчого відношення до праці і високого професіоналізму працівника. Трудові ресурси як фактор виробництва помітно відрізняються від інших факторів виробництва. Виробленню стратегії розвитку підприємства логічно повинен передувати аналіз трудового потенціалу працівників.

Численні дослідження підтверджують, що підприємства, що ефективно управляють людськими ресурсами, як правило, досягають більш високого рівня економічного зростання, чим їх конкуренти. Завдання, пов'язані з ефективністю використання людських ресурсів в сучасних умовах сконцентрувалися винятково в області оптимізації чисельності персоналу.

Ефективне використання трудових ресурсів підприємства є найважливішим чинником підвищення конкурентоспроможності. Для окремого підприємства це означає: щоб протистояти конкуренції, воно повинне робити продукцію з найменшими витратами і високою якістю. Висновок для сфери

персоналу свідчить: трудовий потенціал (зокрема, чисельність і якість персоналу) має забезпечувати досягнення цілей підприємства.

Ухваленню рішень з приводу розвитку трудового потенціалу підприємства повинен передувати аналіз найбільш значимих, з точки зору конкретного виробництва, характеристик трудового потенціалу і міри відповідності вказаних характеристик вимогам, що пред'являються. Пропонується методом анкетного опитування (можливо використання репрезентативної вибірки) визначити професійно-кваліфікаційний потенціал підприємства, освітній рівень працюючих, стаж роботи загальний та на досліджуваному підприємстві. На основі отриманих даних визначається відповідність професії отриманій освіти. Серед інших важливих показників дослідження такі, що характеризують задоволеність роботою, структуру мотивів поведінки працівників у сфері праці і підвищення кваліфікації, ціннісних орієнтацій і установок. Окремо досліджується стресостійкість працюючих, встановлюється її залежність від стажу роботи по професії, умов праці, психологічного клімату в колективі.

Результати досліджень дозволяють розробити інтегральну оцінку стану трудового потенціалу, яка може бути представлена формулою:

$$I = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^n \left(\sum_{i=1}^3 k_i \frac{P_{ij}}{100} \right)}, \quad (1)$$

де I - інтегральний показник трудового потенціалу;

n - кількість показників, що враховуються;

i - порядковий номер міри прояву показника;

j - порядковий номер показника, що враховується;

P_{ij} - питома вага працівників з i -тим проявом j -того показника, %.

Кількість показників n може варіюватися залежно від соціально-економічної ситуації, що склалася на підприємстві і поставленої мети. Чим ближче інтегральний показник трудового потенціалу, I до одиниці, тим вище рівень розвитку трудового потенціалу в даний момент.

Результати зазначеного аналізу можуть бути адресовані топ-менеджерам, керівникам структурних підрозділів, співробітникам служби управління персоналом, фахівцям відділу промислової безпеки, охорони праці, медико-санітарної і психологічної служби.