

Т.С. Пічугіна, д-р екон. наук, проф. (ХДУХТ, Харків)
О.М. Шарпова, доц. (ХДУХТ, Харків)

СИСТЕМА ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Трудовий процес складається окремих елементів, що відбивають участь у цьому процесі капіталу (упредметненої праці) і безпосередньої живої праці. Це елементи, що відбивають участь капіталу й елементи, що відбивають особисту участь людини. Тільки люди, їхні знання, навички і здібності, їхній творчий потенціал виробляють синергетичний ефект, приводячи в рух всі інші фактори виробництва. Тільки вони можуть забезпечити існування в системі підприємства взаємодії.

Зростання значення таких форм капіталу, як устаткування, технології, науково-технічна інформація жодною мірою не применшують значення «людського фактора», тому що зростаючої ролі зазначених факторів обов'язково передують зростаючі витрати людської праці, спрямовані на їхнє створення.

Підвищення ролі творчих компонентів у людській праці зайшло в суперечність з найманим характером праці і привело до розвитку таких форм виробничих відносин, при яких наймана праця витісняється працею власника і перестає бути пануючою формою трудових відносин. У результаті відбувається поступова зміна соціальної структури суспільства в напрямку збільшення числа громадян, що використовують у своїй праці приналежну їм власність.

Фактори впливу на управління трудовим потенціалом, які визначають його рівень, пов'язані з працею, ресурсами, середовищем. Науковці виділяють дві основні групи факторів: зовнішні (які не контролюються), внутрішні (які контролюються).

Говорячи про глибинні зміни в системі управління й обліку людського потенціалу можна виділити такі групи факторів:

– *фактори формування трудового потенціалу*, який є сукупністю кількісних і якісних характеристик, здібностей і можливостей трудоактивного населення, які реалізуються в межах і під впливом існуючої системи відносин. Якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу підприємства змінюються під впливом як об'єктивних факторів, так і управлінських рішень. До об'єктивних факторів відносяться зміни: технології, речові компоненти виробництва (продукції), трудові відносини тощо. До факторів, що пов'язані з управлінськими рішеннями можна віднести:

стиль управління; методи управління; структуру персоналу за статтю та віковим складом; розподіл промислово-виробничого персоналу за стажем роботи; освітній рівень персоналу; професійно-кваліфікаційну структуру працівників; рівень професійної підготовки; систему матеріального та нематеріального стимулювання праці тощо;

– *внутрішні фактори формування трудового потенціалу працівника*, що є можливою трудовою працездатністю, ресурсною можливістю працівника у сфері праці. До кількісних факторів, що визначають трудовий потенціал працівника можна віднести: вік; фізичні можливості; знання; професійно-кваліфікаційні навички тощо. До якісних факторів, що визначають трудовий потенціал працівника можна віднести: фізичний та психологічний потенціал працівника (здатність і схильність працівника до праці, стан здоров'я, фізичного розвитку тощо); обсяг загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості; якість працівників як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, співпричетність до економічної діяльності підприємства тощо);

– *внутрішні фактори формування трудового потенціалу колективу*, який розглядається як сукупна трудова дієздатність колективу підприємства, його ресурсні можливості у сфері праці всіх працівників підприємства. До факторів, що визначають трудовий потенціал колективу можна віднести: а) фактори виробничих складових (чисельність персоналу; кількість робочого часу, який можливо відпрацювати за номінального рівня інтенсивності праці; потяг до підвищення та оновлення професійного рівня; творча активність тощо); б) фактори соціально – демографічних складових трудового потенціалу (сімейна структура; стан здоров'я; взаємодія формальних і неформальних груп; соціальний тип колективу).

Таким чином, фактори впливу на управління трудовим потенціалом підприємства визначаються виходячи з того, що, з одного боку, працівники приймають участь в суспільно корисній діяльності та являють собою специфічний виробничий ресурс, а, з іншого – є сукупністю характеристик якостей працівників, що відображають рівень розвитку їхніх здібностей, придатності та підготовленості до виконання робіт певного виду і якості, ставлення до праці, можливостей і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей. Цю сукупність факторів необхідно урахувати під час створення ефективних систем управління персоналом.