

Е.І. ПОЛЯКОВА, к.е.н., доцент,
Донецький національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ ПОСИЛЕННЯМ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ФУНКЦІОНАЛЬНОЮ СКЛАДОВОЮ – СОЦІАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ

За ринкових умов господарювання вирішального значення набуває економічна безпека всіх суб'єктів підприємницької та інших видів діяльності. Головна мета економічної безпеки підприємства полягає в тому, щоб гарантувати його стабільне та максимально ефективне функціонування тепер і високий потенціал розвитку в майбутньому. Тому до основних функціональних цілей економічної безпеки належать:

- досягнення високої ефективності менеджменту, оптимальної та ефективної організаційної структури управління підприємством (організацією);
- досягнення високого рівня кваліфікації персоналу та його соціального потенціалу;
- мінімізація руйнівного впливу результатів виробничо-господарської діяльності на стан навколишнього середовища.

З вищенаведеного, мета цієї статті полягає в обґрунтуванні думки, що належний рівень економічної безпеки підприємства у великій мірі залежить від складу кадрів, їхнього інтелекту та професіоналізму, як складових трудового потенціалу. Ефективність управління цим потенціалом залежить від гнучкості мотиваційної політики, що діє на підприємстві. Згідно другого розділу Господарського кодексу України підприємство повинно забезпечувати впровадження державної соціальної політики з метою підвищення продуктивності діяльності [1, ст.69].

Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль соціальної складової трудового потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якої значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства.

На думку О.Поплавської з усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі і просторі усі інші компоненти [2]. Але вона при аналізі розвитку соціального партнерства в Україні не оцінює трудовий потенціал як один з чинників економічного зростання промислового підприємства.

Перед тим як визначити поняття «соціальний потенціал» слід його відокремити від загальнозживаних економічних категорій «трудова ресурси» і «персонал». Трудові ресурси – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства (організації) [3].

Персонал – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку або мають досвід практичної діяльності.

Трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства.

На нашу думку соціальний потенціал підприємства – це рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

Спільними для всіх цих економічних термінів є такі риси:

- 1) обов'язкова участь чи спроможність до участі у господарській діяльності (включення до системи соціально-економічних відносин);

© Е.І. Полякова, 2008

2) прогнозованість корисного результату від цієї участі;

3) виключне значення якісних характеристик.

Для конкретизації визначення соціального потенціалу звернемося до визначення робочої сили як сукупності фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які пускаються ним у хід всякий раз, коли він робить які-небудь споживні вартості. Дане визначення відноситься переважно до індивідуальної робочої сили, оскільки йдеться в ньому про «організм і живу особистість людини» [4]. З цього визначення випливають два важливі висновки. По-перше, до моменту зайнятості людини працею говорити про її робочу силу можна лише умовно як про фізичну і духовну працездатність взагалі, як про можливий потенційний трудовий внесок. По-друге, результат використання індивідуальної робочої сили – це реальний трудовий внесок працівника, він виражається в конкретному продукті, а також у визначеному рівні продуктивності й ефективності праці, досягнутому даним працівником.

Таким чином, робочу силу індивіда відповідно до її джерела (властивості організму, соціальної особистості) і готовності до використання у виробничій діяльності можна розглядати як трудовий потенціал (ресурс) особистості – джерело робочої сили. На думку Федоніна О.С. і Репіна І.М. [5] перетворитися в робочу силу, бути використаним як робоча сила – це призначення, об'єктивна мета «трудового потенціалу особистості». З теоретичного і практичного погляду важливість цього факту полягає в тім, щоб розглядати робочу силу не тільки як щось задалегідь дане, а й як постійний резерв підвищення продуктивності й ефективності праці.

Трудовий потенціал працівника є змінною величиною, він безупинно змінюється. Працездатність людини й акумульовані у процесі трудової діяльності творчі здібності працівника (досвід) підвищуються в міру розвитку й удосконалювання знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці і життєдіяльності.

Але вони можуть і знижуватися, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці і т.п. Коли йдеться про управління персоналом, необхідно пам'ятати, що потенціал характеризується не ступенем підготовленості працівника в даний момент до обіймання тієї чи іншої посади, а його можливостями в довгостроковій перспективі – з урахуванням віку, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації.

На відміну від трудових ресурсів трудовий потенціал – це конкретні працівники, ступінь можливого використання яких у виробництві залежить від якості управління.

Трудовий потенціал – це персоніфікована робоча сила, розглянута в сукупності своїх якісних характеристик [6]. Дане поняття дає змогу, по-перше, оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їхньої сукупності, забезпечуючи на практиці активізацію людського фактора, і, по-друге, забезпечити якісну структурну збалансованість у розвитку особистого й уречевленого факторів виробництва.

У загальній структурі трудового потенціалу підприємства залежно від критерію аналізу можна виокремити наступні прояви потенціалу підприємства. Трудовий потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості особистості, які використовуються чи можуть бути використані для трудової діяльності. Груповий (бригадний) трудовий потенціал крім трудового потенціалу окремих працівників включає додаткові можливості їх колективної діяльності на основі сумісності психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей колективу. Трудовий потенціал підприємства (організації) – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

Індивідуальний трудовий потенціал враховує індивідуальні можливості пра-

цівника. Колективний (груповий) трудовий потенціал враховує не тільки індивідуальні можливості членів колективу, а й можливості їхньої співпраці для досягнення суспільних цільових орієнтирів.

Потенціал технологічного персоналу – це сукупні можливості працівників підприємства, задіяних у профільному та суміжних виробничо-господарських процесах для виробництва продукції (роботи, послуг) встановленої якості та визначеної кількості, а також працівників, виконуючих технічні функції апарату управління. Управлінський потенціал – це можливості окремих категорій персоналу підприємства щодо ефективної організації та управління виробничо-комерційними процесами підприємства (організації).

Структуроформуючий трудовий потенціал – це можливості частини працівників підприємства щодо раціональної та високоефективної організації виробничих процесів і побудови найбільш гнучкої, чіткої, простої структури організації. Підприємницький трудовий потенціал – це наявність та розвиток підприємницьких здібностей певної частини працівників як передумови для досягнення економічного успіху за рахунок формування ініціативної й інноваційної моделі діяльності. Продуктивний трудовий потенціал – це можливості працівника підприємства генерувати економічні й неекономічні результати виходячи з існуючих умов діяльності у рамках певної організації [5].

Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємства. Тому соціальний потенціал підприємства можливо також виразити через часові, натуральні, вартісні та умовні одиниці виміру. Часові одиниці виміру базуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства через виконання соціальних стандартів і нормативів з боку підприємства. Часова оцінка соціального потенціалу працівника може свідчити, скільки часу йому потрібно на виконання звичайних професійних обов'язків (функцій) та вирішення екстраординарних завдань у рамках конк-

ретної організації виходячи з наявних нормальних або сприятливих умов праці. Натуральні одиниці виміру (кількість виробів, обсяг виконаних робіт, чисельність обслугованих клієнтів тощо) визначають соціальний потенціал у складі трудового потенціалу на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Як приклад можна навести кількість виробів, які може виготовити працівник на своєму робочому місці (враховуючи його можливий професійний розвиток та ступінь сприятливих умов праці на даному робочому місці). Вартісний вимір соціального потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства (організації), але разом з цим передбачає врахування спектра обмежень. Найбільшими проблемами під час використання вартісних оцінок трудового потенціалу є уникнення зміни вартості грошей у часі, а також адекватний вираз вартості нефінансових складових. Умовні одиниці виміру соціального потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір соціального потенціалу, у співставленні з реалізацією ступенів потреб по піраміді А.Маслоу. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо.

Оцінка соціального потенціалу підприємства має на меті зіставити реальний зміст, якість, обсяги й інтенсивність робіт трудових ресурсів з їхніми потенційно можливими параметрами, які змінюються під впливом соціально-економічних факторів виробництва.

Вихідною структурно-формуючою одиницею аналізу соціального потенціалу є трудовий потенціал працівника (індивідуальний потенціал), що утворює основу формування трудових потенціалів вищих структурних рівнів (рисунок 1).

Розмежування окремих елементів потенціалу працівника має важливий практичний зміст. Результативність праці робітників залежить від ступеня взаємного узгодження в розвитку кваліфікаційного, психофізіологічного й особистісного потенціалу, механізм керування кожним з яких

істотно різнитися. Виділення соціальної складової у складі трудового потенціалу покликане акцентувати увагу на потенційних, або перспективних, інакше кажучи «невикористаних», соціальних можливостях працівника. Дана складова характеризує здатність людини до само-перетворення і саморозвитку.

Оцінка трудового потенціалу працівника повинна передбачати визначення кількості, якості, відповідності і міри використання потенціалу в інтересах організації. Загалом суть управління персоналом через оцінку його потенціалу зводиться до розв'язання трьох взаємозалежних завдань.

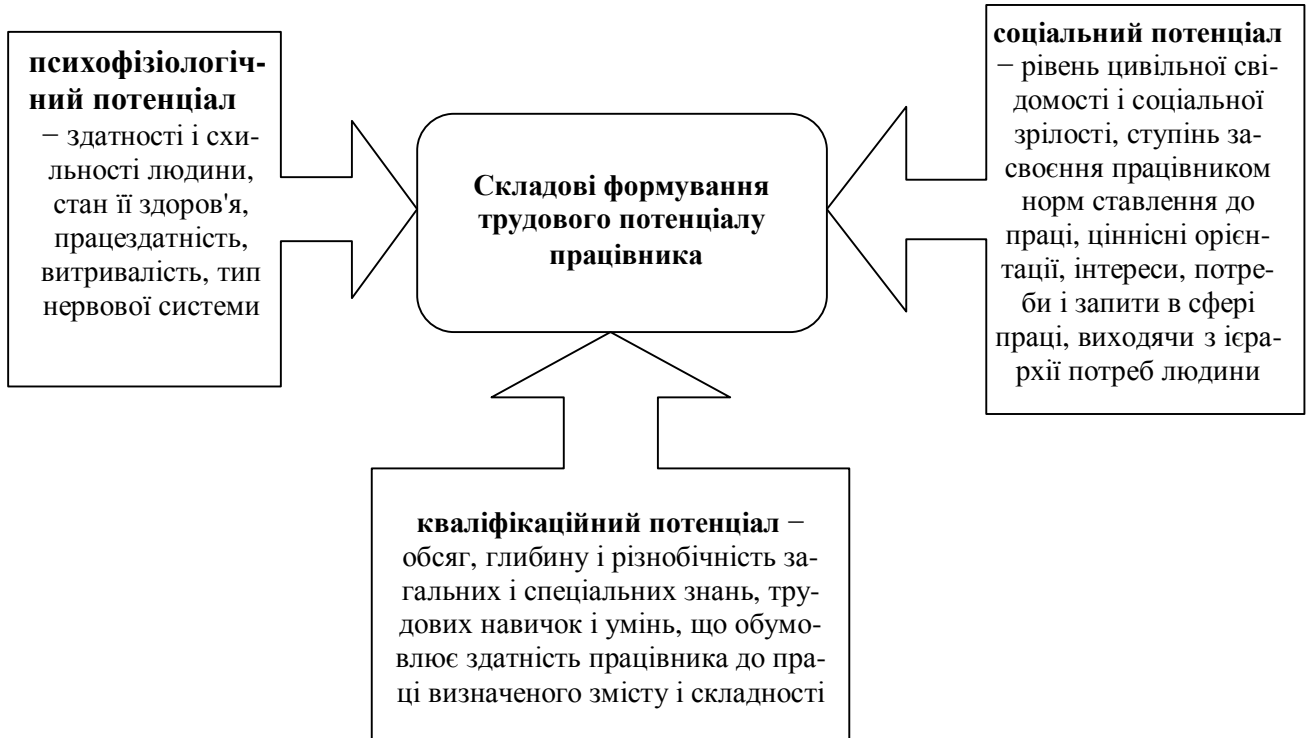


Рис.1. Структура трудового потенціалу працівника (індивіда)

По-перше, до формування таких продуктивних здібностей людини, що найбільше відповідали б вимогам, які пред'являються до якості робочої сили конкретним робочим місцем.

По-друге, до створення таких соціально-економічних і виробничо-технічних умов на виробництві, за яких відбувалося б максимальне використання здібностей працівника до даної праці.

По-третє, ці процеси не повинні шкодити організму й інтересам особистості працівника.

Для управління персоналом дуже важливо, усвідомивши механізм дії кожного з компонентів трудового потенціалу працівника, розробити систему взаємозалежних заходів, що впливають на найповніше використання його резервів. Про значні

резерви приросту продуктивності праці за рахунок якісної її організації і створення умов для роботи на «повну силу» свідчать результати наукових досліджень економістів, соціологів, фізіологів праці та багатьох інших фахівців. На практиці недовикористання трудового потенціалу (невідповідність між потенційними можливостями працівника і їхньою реалізацією) виявляється у невідповідності між потребами виробництва і професійною структурою кадрів, між наявним і фактично необхідним рівнем кваліфікації працівників; у нераціональному розподілі трудових функцій; у роботі не за спеціальністю; у незадоволенні працею, її організацією й умовами; у недостатньо розвинутому почутті відповідальності працівника та ін.

Управління соціальним потенціалом

у складі потенціалу трудових ресурсів здійснюється за наступними етапами:

1. Аналіз поточного рівня охорони соціального потенціалу у межах потенціалу трудових ресурсів як складової економічної безпеки.

2. Планування комплексу заходів з охорони соціальної складової економічної безпеки та рекомендації щодо його реалізації.

3. Бюджетне планування охорони соціальної складової економічної безпеки та розрахунок планової ефективності пропонувананих заходів.

4. Планування корпоративних ресурсів.

5. Ординарне планування фінансово-господарської діяльності підприємства, функціональне планування і планування взаємодії відповідних його підрозділів.

6. Оперативна реалізація запропонованого комплексу заходів у процесі діяльності підприємства.

Охорона соціальної складової економічної безпеки охоплює взаємозв'язані і водночас самостійні напрями діяльності того чи того суб'єкта господарювання: перший — зорієнтований на роботу з персоналом фірми, на підвищення ефективності діяльності всіх категорій персоналу; другий — націлений на збереження й розвиток потенціалу трудових ресурсів, тобто поповнення знань і професійного досвіду працівників підприємства.

На першій стадії процесу охорони цієї складової економічної безпеки здійснюється оцінка загроз негативних дій і можливої шкоди від таких дій. З-поміж основних негативних впливів на економічну безпеку підприємства виокремлюють недостатню кваліфікацію працівників тих чи тих структурних підрозділів, їхнє небажання або нездатність приносити максимальну користь своїй фірмі. Це може бути зумовлене низьким рівнем управління персоналом, браком коштів на оплату праці окремих категорій персоналу підприємства чи нерациональним їх витрачанням.

Процес планування та управління персоналом, спрямований на охорону належного рівня економічної безпеки, має

охоплювати організацію системи підбору, найму, навчання й мотивації праці необхідних працівників, включаючи матеріальні та моральні стимули, престижність професії, волю до творчості, забезпечення соціальними благами та вилучення соціального потенціалу.

Перехід до нового механізму господарювання значно підвищив актуальність дослідження тих ринкових ознак потенціалу, котрі якнайповніше виражають, на нашу думку, поняття «потенціал підприємства».

Розглядаючи складові економічної безпеки підприємства варто враховувати, що структурні елементи потенціалу, що залишилися в нереалізованому вигляді, призводять до зниження ефективності його функціонування. Так не використовувані в роботі трудові навички втрачаються, нереалізовані особистісні здібності руйнуються, а «надлишковий» запас сил і здібностей працівника забезпечує гнучкість і маневреність розвитку системи стосовно змінюваних умов праці.

Основний зміст поняття «потенціал підприємства» полягає в інтегральному відображенні поточних і майбутніх можливостей економічної системи трансформувати вхідні ресурси за допомогою притаманних їй персоналу підприємницьких здібностей в економічні блага, максимально задовольняючи в такий спосіб корпоративні та суспільні інтереси. Можливості будь-якого підприємства здебільшого залежать від наявності ресурсів і резервів (економічних, соціальних), не залучених у виробництво. Потенціал підприємства визначається не тільки і не стільки наявними можливостями, але ще й навичками різних категорій персоналу до його використання з метою виробництва товарів, здійснення послуг, отримання максимального доходу і забезпечення ефективного функціонування та сталого розвитку виробничо-комерційної системи.

Спираючись на основні характеристики потенціалу підприємства, можна стверджувати, що його модель економічної безпеки підприємства визначається:

§ обсягом та якістю наявних у нього

ресурсів (кількістю зайнятих працівників, основними виробничими і невиробничими фондами або матеріальними запасами, фінансовими та нематеріальними ресурсами – патентами, ліцензіями, інформацією, технологією);

§ можливостями керівників та інших категорій персоналу створювати певні види продукції, інакше кажучи, їхнім освітнім, кваліфікаційним, психофізіологічним та мотиваційним потенціалом;

§ можливостями менеджменту оптимально використовувати наявні ресурси підприємства (професійною підготовкою, талантом, умінням створювати й оновлювати організаційні структури підприємства);

§ іншими можливостями.

Разом усі ці можливості створюють сукупний економічний та соціальний потенціал підприємства, який стосовно аналогічного потенціалу, будь-якого іншого підприємства відображає рівень його конкурентоспроможності.

**А.В. МЄШКОВ, к.е.н., доцент,
Г.Є. МУДРА,**

Донецький національний технічний університет

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УКРАЇНІ

В період становлення ринкових відносин в Україні особливу актуальність на промислових підприємствах має проблема розробки якісної системи мотивації персоналу, яка забезпечує для підприємства – підвищення ефективності протікання виробничих процесів і, як кінцевий результат, максимізацію прибутку, для робітників – задоволення їх власних потреб за допомогою універсального фінансового інструменту. Розробка ефективної системи мотивації на підприємстві в першу чергу базується на використанні відповідних механізмів організації оплати праці, які базуються на постулатах загальної економічної теорії і менеджменту персоналу. В той же час, в останні роки у системі обліку і

Література

1. Господарський кодекс України.- Х.: ТОВ „Одісей”, 2003. – 248 с.
2. О. Поплавська. Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання // Україна: аспекти праці. – 2004. – №1. – С.42-48.
3. Экономика труда. // Под ред. проф. П.Э Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2002. – С. 592;
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці./Ред. Н.Г.Царик; Київ.нац.екон.ун-т. – К.: КНЕУ, 2000. –200 с.
5. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексик О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: КНЕУ, 2004– С.197-221.
6. Економіка підприємства./ За ред. С.Ф. Покропивного.– Вид. 2-ге, перераб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528с.

Статья поступила в редакцию 09.01.2008

організації заробітної плати в Україні відбуваються значні зміни, які породжують необхідність доопрацювання і адаптації існуючих підходів до організації оплати праці різних суб'єктів господарювання.

Проблемі оплати праці в сучасних умовах господарювання приділено увагу багатьма авторами. Останнім часом широко аналізувались аспекти первинного обліку заробітної платні, механізми ефективного підвищення рівня заробітної плати, зміни в системах організації оплати праці і сучасні особливості матеріального стимулювання. Науковцями пропонуються нові підходи до оплати праці, напрями вдосконалення діючих підходів в організації

© А.В. Мєшков, Г.Є. Мудра, 2008