

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Слепухіна І.Д.

В статті розглянуто сутність людини як найважливішого елемента виробничого процесу на підприємстві. Запропоновані види процесу навчання на машинобудівному підприємстві.

Постановка проблеми. На різних етапах розвитку людства мотивація до ефективної праці й управління трудовими ресурсами безпосередньо на підприємстві є визначальним важелем, який забезпечує успішність виробництва і його конкурентоспроможність. Саме із цих причин на проблему ефективного використання персоналу підприємств звертає увагу економічна наука і практика, що визначає її актуальність і значення в економіці України [1].

На сьогодні ринок праці вважається найбільш турбулентним з усіх ринків і відрізняється найгострішою боротьбою за таланти, знання і компетенції фахівців. Посилюються умови взаємодії працівників з підприємством, знижується їхня лояльність до організацій, підвищується мобільність. Часті зміни роботи призводять до значних витрат для підприємств, необхідності підбору й утримання персоналу [2].

Актуальність вивчення проблеми розвитку трудовим потенціалом зумовлена об'єктивними і суб'єктивними причинами, пов'язана з тим, що в сучасних умовах роль людини у виробництві істотно змінюється, що своєю чергою, зумовлено такими чинниками: зміни у змісті праці, які обумовлюються впровадженням інновацій, підвищення значущості самоконтролю і самодисципліни, зростання освітнього та культурного рівня працівника, зміна пріоритетів у системі цінностей персоналу.

Аналіз досягнень і публікацій по темі дослідження даної проблеми. Дослідження розвитку трудового потенціалу на підприємстві – доволі складний процес, адже в основі питання стоїть людина зі своїми інтересами, звичками тощо. І саме від людини залежить саме виробництво на машинобудівному підприємстві.

Проблеми, що стосуються розвитку трудового потенціалу, розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як: С.Ф. Покропивний, Т.О. Примак, П.С. Шваб, Д.П. Богиня, О.А.

Грیشнова, Є.П. Качан, А.М. Колот, Л. Едвінсон, М. Мелоун, К. Свейбі, Т.Стюарт та ін.

Вдале визначення саме розвитку трудового потенціалу наведено в праці Л.Г. Миронової [3]: це його якісне перетворення на основі прогресивних змін творчих і фізіологічних здібностей людей у суспільному виробництві, спрямоване на формування й ефективне функціонування нового, творчо активного кадрового потенціалу. Ключовим аспектом у цьому визначенні є «прогресивність» змін, відповідність їх загальним цілям розвитку соціально – економічної системи.

Формулювання цілей статті. Незважаючи на те, що по даній темі існує багато наукових робіт, зроблено багато висновків, необхідно чітко дати визначення трудового потенціалу саме машинобудівного підприємства і запропонувати заходи щодо розвитку персоналу саме на машинобудівному підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Фінансово – економічна криза негативно вплинула на машинобудівне виробництво. Зменшення замовлень виготовленої продукції, проблеми із збутом, подорожчання енергоресурсів та комплектуючих, зношення основних засобів більш ніж на 60% негативно вплинули на відносини між керівниками і підлеглими та управління персоналом загалом. Саме тому постає необхідність розвитку персоналу відносно недорогими методами [8].

Розвиток персоналу на машинобудівному підприємстві можливий при постійному процесі навчання, адже від навчання персоналу на підприємстві залежить щонайменше якість виготовленої продукції.

Конкурентоспроможність підприємства можливе лише при наявності виготовлення високоякісної продукції, в нашому випадку – комбайнів. Це досить трудомісткий процес, який потребує від персоналу високу кваліфікацію, досвід тощо.

Процес навчання повинен бути асоційованим, як можливість постійного вдосконалення трудових та фінансово – господарських ресурсів [8].

Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Вкладення в людські ресурси стають довготерміновим фактором конкурентоспроможності підприємства [4].

Праця є основою життєдіяльності і розвитку людини. Потреба працювати закладена в людській природі як необхідна умова існування. В умовах ринкових відносин людина – суб'єкт праці може реалізовувати

свій трудовий потенціал двояко: перш за все на основі само зайнятості, тобто коли вона виступає як самостійний товаровиробник, який реалізує свою продукцію на ринку, або як найманий працівник, який надає свої послуги товаровиробнику – роботодавцю, суб'єкту власності. В такому випадку відбувається обмін по принципу: кваліфікація і робочий час працівника – заробітна плата і прибуток роботодавця (рис. 1) [5].

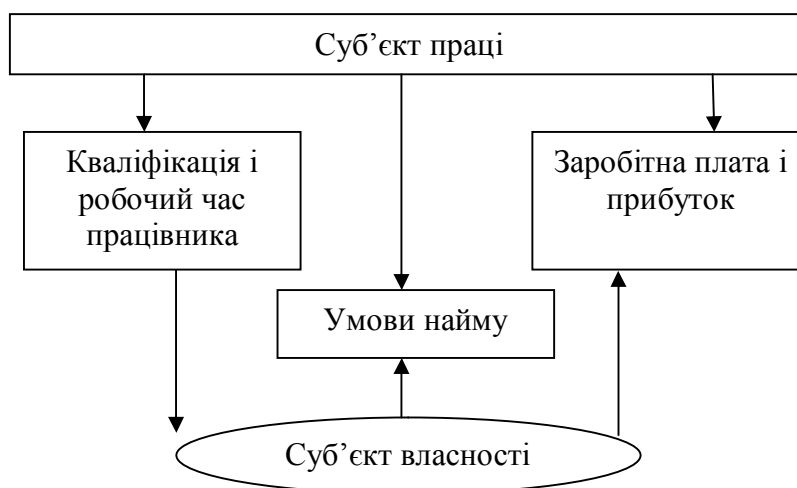


Рис. 1 Схема взаємозв'язку між працівником і роботодавцем

Таким чином, праця – це свідомо цілеспрямована створююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності та блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань; це вияв людської особистості.

Персонал підприємства – сукупність фізичних осіб, що перебувають з ним як з юридичною особою у відносинах, регульованих договором найму. Весь персонал за принципом участі у виробничій діяльності поділяється на дві категорії:

- промислово – виробничий персонал, зайнятий виробництвом і його обслуговуванням;
- персонал непромисловий, що перебуває на балансі підприємства. До його складу належать: робітники, службовці,

фахівці й керівники. Такий поділ обумовлений характером функцій, які вони виконують.

До робітників належать особи, що беруть безпосередню участь у процесі створення матеріальних цінностей. У свою чергу, за характером участі у виробничому процесі робітники поділяються на робітників основного виробництва, допоміжного та обслуговуючих господарсько-допоміжних робітників. такий поділ важливий тому, що, по-перше, робітники складають найчисленнішу категорію; по-друге, тому, що трудові функції, виконувані основними й допоміжними робітниками, надто відрізняються, особливо на стадії внутрівиробничого планування.

До основних робітників відносять робітників, зайнятих безпосередньо виготовленням продукції. До допоміжних – робітників, які обслуговують виробничі процеси, що здійснюються основними робітниками.

Керівники – працівники, що займають посади керівників підприємства.

До фахівців належать працівники, зайняті інженерно-технічними, економічними й іншими роботами.

До службовців відносять працівників, які здійснюють підготовку й оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування тощо [6].

Слід зважити й на таку особливість трудового ресурсу, як невід’ємність прав власності на працю від його власника. Праця є процесом витрати робочої сили свого носія, що призводить до виникнення особливих відносин у процесі її купівлі – продажу. Працівник лише частково реалізується на виробництві. Його буття не обмежується тільки виробничою діяльністю, воно ширше: працівник знаходить самовираження поза виробництвом, у багатьох соціальних контактах. Поряд з грошовим аспектом угоди між роботодавцем і продавцем праці значну роль відіграють і не грошові аспекти. Це, насамперед, умови праці, мікроклімат у колективі, перспективи просування по службі та професійного зростання [6].

Уміло підібраний трудовий колектив – одне з головних завдань підприємця. Це повинна бути команда однодумців і партнерів, здатних усвідомлювати, розуміти і реалізовувати задуми керівництва підприємства. Тільки вона є запорукою успіху підприємницької діяльності і процвітання підприємства.

Трудові відносини – певно, один із найскладніших аспектів роботи підприємства. Набагато простіше впоратися з технічними і

технологічними недоліками, ніж розв'язувати конфліктні ситуації, які виникли в колективі, де потрібно враховувати індивідуальні процеси, психологічні аспекти.

Які б технічні можливості, організаційно – управлінські переваги не відкривалися перед підприємством, воно не розпочне працювати ефективно без відповідного людського ресурсу. Але все в кінцевому результаті залежить від людей, від їх кваліфікації, вміння і бажання працювати. Західні фахівці розглядають структуру підприємства, як складову частину матеріального і людського капіталу.

Нові виробничі системи складаються не тільки з досконалих машин, які практично не роблять помилок. Вони включають також людей, які повинні працювати в тісному зв'язку, бути готовими до виготовлення і реалізації нових ідей. Забезпечити тісний взаємозв'язок великої кількості людей у процесі розв'язання найскладніших технічних і виробничих проблем неможливо без глибокої зацікавленості кожного в кінцевому результаті і свідомому ставленні до праці. Саме людський капітал, а не підприємства, обладнання і виробничі витрати є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності [7].

Навчання – безперервний процес, який не тільки розширює існуючі можливості, але й веде до розвитку нових навичок, знань, що дають змогу краще виконувати свої обов'язки.

При цьому позитивним є самокероване навчання, яке ґрунтується на тому, що людина бере на себе відповідальність за задоволення своїх власних потреб у навчанні і усвідомлює те, що це їй потрібно для кар'єрного зростання і самовираження.

Для ефективного процесу навчання ми пропонуємо такі види:

1. Навчання на робочому місці:

- семінар як засіб навчання;
- робоче місце як середовище навчання;
- взаємопов'язаність навчання і роботи;
- наставництво.

2. Корпоративний університет

3. Виїзні курси

4. Електронне навчання

Головними завдання керівництва підприємства повинні бути:

- визначення головних пріоритетів підприємства;
- дослідження потреб та можливостей розвитку персоналу;

- визначення цілей розвитку та бачення кінцевого результату від втілення процесу навчання;
- дослідження старих та пропонування нових методів здійснення управління розвитком.
- аналіз затрат на втілення навчального процесу;
- підготовлення плану щодо втілення навчального процесу;
- контроль за розвитком навчального процесу.

Отже, працівників необхідно мотивувати до процесу навчання. Вони повинні усвідомлювати, що їх рівень знань, умінь і компетенцій повинен розвиватись і вдосконалюватись [8].

Висновки по даному дослідженню і перспективи подальших досліджень в даному напрямі.

Розвиток людських ресурсів та їх реалізація визначаються такими основними системами, як сім'я, трудовий колектив і суспільство, причому функції цих систем відрізняються. Якщо сім'я впливає на розвиток індивідуального трудового потенціалу і виконує такі функції, як мотивувальна та інвестиційна, то суспільство здійснює вплив на розвиток трудового потенціалу на всіх рівнях ієрархії і його основною функцією є забезпечувальна, як вторинна функція виступає мотивувальна.

Виходячи з визнання пріоритету розвитку особистості, потрібно в якійсь мірі відмовитись від досить розповсюдженого на практиці однобокого підходу до працівників як «кадрів» без належного врахування їх особистих якостей і інтересів. З цієї точки зору належить визнати правомірним застосування поняття «персонал», корінь якого пов'язаний з уявленням про сукупність взаємодіючих індивідуальностей.

Персонал – це частина економічного і інноваційного простору підприємства.

Персонал підприємства включає особистий склад всіх зайнятих на ньому працівників: робітників, керівників і спеціалістів як працюючих по найму так і працюючих власників. При цьому мають забезпечуватися рівні права найманого працівника і власника, формуватися партнерські стосунки між працівниками різних посадових груп і між структурними підрозділами.

Головну роль на підприємстві відіграє розвиток трудового потенціалу, що можливий лише при втіленні на підприємстві навчального процесу.

Таким чином, розвиток – це постійний процес, що допомагає людині постійно рухатись вперед шляхом постійної оптимізації

виробничо-господарської та соціальної складових підприємства, коли необхідними є знання, навички та компетенції вищого рівня.

Література

1. В.О. Фролов «Наукові підходи до формування механізму мотивації та управління персоналом» // Економіка промисловості – 2011 – № 1, – С. 250-252.
2. А.Г. Жарінова «Розвиток інтелектуальних здібностей персоналу як основа стратегічної орієнтації на посилення конкурентних переваг підприємств» // Актуальні проблеми економіки № 6 (132), – 2012, – С. 38-39.
3. Л.Г. Миронова, к.е.н., доцент, Класичний приватний університет «Ієрархічна система управління розвитком трудового потенціалу в постіндустріальній економіці» - Економічна наука, – 2012. – С. 63-65.
4. О.Ю. Масленников, доц., к.е.н. Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінювання – Науковий вісник НЛТУ – 2011– С. 241-244.
5. І.Н. Пашенко «Економіка праці та соціально-трудоі відносини»: Навчальний посібник. – Львів: «Магнолія 2006», – 2009 – С. 12-15.
6. В.І. Захарченко, М.М. Меркулов, О.В. Балахонова Економіка підприємства. Теорія. – Львів: «Магнолія 2006», – 2012. – С. 98-100.
7. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підручн. для ВНЗ / О.С.Іванілов – К.: Центр навчальноїучбової літератури, – 2009. – С. 210-218.
8. Н.Б. Іваницька «Навчання персоналу машинобудівних підприємств львівщини в умовах кризи» // [Електронний ресурс] // Режим доступу: www.nbu.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Logistyka/2010.../47.pdf

Abstract

Slepukhina I.D.

Development of employment potential machine-building enterprises

In this article the essence of man as the most important element of the manufacturing process at the plant is considered. The types of studying process at the machine-building plant were proposed.