

ФОРМУВАННЯ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЇХ МОДЕРНІЗАЦІЇ

© Демкович О.С., 2011

Головною продуктивною силою будь-якого суспільства є трудові ресурси – їх кількість і якість. В країнах з розвинутою ринковою економікою діяльність суб'єктів господарювання ґрунтується на засадах високого рівня автоматизації виробництва, комп'ютеризації інформаційних процесів, прискореними темпами оновлення виробничого апарату і високою динамікою зміни об'єктів виробництва, вирішальну роль відіграє не кількісна, а якісна характеристика трудових ресурсів, тобто рівень кваліфікації, освіченості, інформованості персоналу, володіння ним сучасними знаннями.

Науково обґрунтоване формування персоналу підприємств в ринкових умовах повинно відбуватися з урахуванням дії механізму внутрішнього ринку праці, зміст якого полягає в можливості застосування сучасних форм забезпечення підприємства необхідними працівниками і надання постійного характеру ринковим відносинам між наймачем і найманим працівником на протязі всього терміну дії трудового договору.

Особливої уваги заслуговує питання формування і використання кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах модернізації економіки України, яка охоплює широке коло проблем її подальшого розвитку. Зокрема, на формування та використання кадрового потенціалу можуть істотно вплинути процеси оптимізації розвитку окремих галузей промисловості, підприємства яких виготовляють продукцію з невеликою часткою доданої вартості. З іншого боку, прискореного розвитку мають набути соціально-орієнтовані галузі промисловості легка та харчова.

Надзвичайно важливі завдання в цьому контексті виникають перед галуззю машинобудування, яка прискореними темпами покликана розвивати свій виробничий і кадровий потенціал та збільшувати випуск продукції для переоснащення сучасною технікою підприємств інших галузей промисловості. Не менш важливі завдання стоять також перед підприємствами матеріаловиробничого комплексу: хімічної, нафтохімічної промисловості, промисловості будівельних матеріалів, целюлозно-паперової галузі. Ці галузі та їх підприємства мають нарощувати темпи випуску продукції високої якості для задоволення внутрішнього ринку, конкурентоспроможної на зовнішніх ринках.

Відповідні зміни в галузевій структурі, які відбудуться в результаті модернізації, істотно позначатимуться на величині виробничого потенціалу підприємств. Це відбудеться, насамперед, шляхом їх технічного переоснащення та запровадження сучасних прогресивних технологій. Отже, створюються передумови для підвищення технічного рівня діючих робочих місць на промислових підприємствах та створення нових. Тобто, в кожному конкретному випадку, заходи, спрямовані на модернізацію, повинні мати не тільки техніко-економічне, а й соціальне призначення, сприяти формуванню креативного кадрового потенціалу підприємств, здатного ефективно виконувати свої функції в динамічних умовах науково-технічного прогресу і жорсткої конкуренції.

Формування персоналу передбачає визначення, аналізування та оцінювання відповідності персоналу до рівня вимог оволодіння новітніми технологіями виготовлення виробів, формування потреби в працівниках та їх особистого складу (структури). У зв'язку з тим повинна бути удосконалена діяльність служби персоналу підприємства, яка здатна здійснювати формування персоналу відповідно до перелічених вище задач його формування. Мова повинна йти про те, що переважно майбутні працівники шукають на підприємстві не посади, а можливості кар'єрного

зростання, тобто певної послідовності посад, підвищення зарплати і відповідальності, які б узгоджувались з уявленнями працівників про можливості кар'єрного просування в організації відповідно до їх кваліфікації, досвіду роботи і віддачі їх праці. Крім цих вимог до кар'єри, важливе значення має пошук постійної роботи як гарантії успішної кар'єри.

Персонал підприємства вважається одним із найважливіших ресурсів, який необхідний для ефективного його функціонування. Форми, методи і рівень організування використання цього визначають ефективність діяльності підприємства. Згідно діючих методик ефективність використання персоналу підприємств зводиться до оцінки використання його фонду робочого часу, обґрунтованості діючих форм часу і виробітку, стану втрат робочого часу, а також оцінки продуктивності праці персоналу та його категорій. Такий підхід не дає повної характеристики використання кадрового потенціалу підприємства, оскільки не враховується діяльність тих працівників, які вміють генерувати нові ідеї і забезпечувати їх реалізацію. Від раціонального використання праці персоналу залежить не тільки ефективність виробництва, але і вирішення багатьох важливих соціальних проблем.

В нових умовах господарювання перед підприємством стоїть завдання не тільки кращого використання праці їх персоналу. Це завдання є значно ширшим, оскільки мова повинна йти про відмову від існуючої практики мінімальних інвестицій в розвиток персоналу, які охоплюють лише зовнішні виробничо-побутові сторони праці. Головне завдання полягає в переході до реалізації концепції динамічного оновлення фахового рівня працівників, тобто в залученні потрібних обсягів інвестицій для підготовки і перепідготовки працівників, їх керованої поведінки, максимального розкриття можливостей і здібностей як окремої особи, так і різних груп персоналу.

Поділ персоналу на групи дає змогу краще оцінити їх роль в процесі досягнення цілей перспективного розвитку підприємства. При цьому слід зазначити, що кожна група по-різному впливає на кінцеві результати діяльності підприємства. Так, наприклад, якщо працівники, які ухвалюють відповідні рішення стосовно розвитку підприємства допустили прорахунки у формуванні проектних доходів, спрямованих на підвищення ефективності виробництва, то при наявності високої кваліфікації і працьовитості працівників інших груп, кінцевий результат буде низьким. Інший приклад. Низька кваліфікація працівників, які обслуговують виробництво, не стане вирішальним чинником його банкрутства, але це позначиться на зниженні ефективності його виробництва, оскільки потрібно буде залучати додаткові кошти для досягнення поставленої перед ним цілі. Такими цілями для підприємств в умовах ринкового господарювання є фінансова стабільність і прибутковість, які в значній мірі досягаються шляхом раціонального використання наявного у них персоналу.

Особливого значення набуває досягнення сталого ефективного і прибуткового функціонування підприємствами, які здійснюють модернізацію своєї техніко-технологічної бази. Роль персоналу таких підприємств у забезпеченні раціонального використання їх потенціальних можливостей є надзвичайно важливою. Насамперед керівництву таких підприємств необхідно здійснити комплекс заходів щодо професійної підготовки наявних у них кадрів. Передусім відповідні служби підприємств повинні розробити необхідні навчальні програми підготовки і перепідготовки працівників, які орієнтовані на освоєння ними новітніх технологій, застосування яких дасть змогу виготовляти конкурентоспроможну продукцію. Разом з тим в розроблених заходах повинні бути передбачені мотиваційні механізми раціонального використання новітніх технологій. Вони повинні стосуватися як оплати праці працівників, так і відповідного їх стимулювання. Основний акцент в цьому напрямі необхідно зробити на застосуванні сучасних методів стимулювання персоналу підприємств, які орієнтовані на об'єктивну оцінку персонального внеску кожного працівника у виконання поставленого перед ним виробничого завдання та якісного його виконання у встановлений термін.