

Результати проведеного дослідження дають підставу стверджувати, що основними компонентами формування інноваційної поведінки персоналу мають бути:

- система матеріальної мотивації;
- політика соціальної підтримки працівників підприємства;
- формування впевненості в успіху;
- чітке надання цілей інновацій;
- формування переконаності в необхідності інновацій;
- політика інформаційної відкритості, що включає обговорення стратегії інновацій і доступ до інформації щодо ходи інноваційних перетворень;
- створення умов для підвищення професійного рівня працівників;
- бачення перспективи розвитку, включаючи визначеність кар'єрного росту;
- наявність реального плану інноваційних перетворень, що передбачає певний адаптаційний період.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що впровадження менеджменту персоналу, що спрямований на формування інноваційної поведінки працівників, вимагає побудови системи управлінського впливу на персонал з метою підвищення ефективності функціонування організації на основі формування адекватної організаційної культури, мотивації інноваційної поведінки, розвитку лідерського потенціалу менеджменту.

Як показує практика деяких вітчизняних підприємств, це дозволяє знизити втрати при впровадженні інновацій, реалізувати інноваційну стратегію розвитку, забезпечити творчу поведінку співробітників і створити умови для креативних методів прийняття рішень, забезпечити оптимізацію трудового процесу в цілому.

ЩОДО ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Є.І. Чернявська д.е.н., професор

*Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля,
м. Северодонецьк*

В сучасних умовах переходу до інформаційної економіки промисловість відіграє важливу роль у економічному розвитку. Більш того, переозброєна на підставі інформаційних технологій вона стає елементом інформаційної економіки і перетворюється у могутній фактор її розвитку. В процесах реструктуризації промислових підприємств та перетворення їх у фактор розвитку інформаційної економіки найважливішу роль відіграє персонал, його трудовий потенціал.

В економічній літературі 70-80-х рр. минулого століття і зараз існують різні підходи до визначення сутності трудового потенціалу в загалі та трудового потенціалу промислового підприємства – зокрема [1, с. 213-215]. Дослідження показують, що ці відмінності лежать в площині вибору критеріїв оцінки міста та ролі праці в організації та здійсненні виробництва. Різниця підходів суттєво скорочується, коли роль та оцінка праці в контексті її потенціалу розглядається системно, тобто за конкретними фазами процесу праці або трансформації ресурсів в готову продукцію.

Доцільно виокремлювати три фази в організації та здійсненні процесу праці:

1. Формування персоналу підприємства. На цьому етапі трудовий потенціал закономірно виступає в формі кількісно-якісного складу трудових ресурсів. Тут оцінка може проводитися за такими групами показників:

- Професійно-кваліфікаційний рівень персоналу, що доцільно визначати за такими категоріями: керівники, фахівці, службовці, робітники. Оцінка професійно-кваліфікаційного рівня включає перш за все такі показники: професія, освіта, стаж роботи.
- Психофізіологічний стан: стать, вік, стан здоров'я, стресостійкість;
- Мотивація: задоволеність працівників роботою, структура мотивів та стимулів трудової діяльності.

Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович за вказаною методикою обґрунтовано пропонують формулу інтегральної оцінки трудового потенціалу підприємства [2,с. 67-74].

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

де I – інтегральний показник оцінки трудового потенціалу;

n – кількість показників, що враховуються;

$i - 1,3$ – порядковий номер ступеня прояву показника;

$j - 1, n$ – порядковий номер показника, що враховується;

P_{ij} – питома вага працівників з i -им проявленням j -го показника, %;

k_i – вага ступеня прояву показника, в частках одиниці.

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

Дану методику можна використовувати також для оцінки трудового потенціалу підприємства в динаміці, для визначення конкурентоспроможності персоналу відносно попереднього періоду розвитку та у порівнянні з трудовим потенціалом інших промислових підприємств;

2. Використання праці персоналу. Оцінка може здійснюватися перш за все на підставі системи показників робочого часу за групами працівників та з урахуванням неявок робітників, порушень трудової дисципліни, простоїв, плинності кадрів й т.д. В контексті економічного розвитку підприємства як суб'єкту ринкової економіки важливе значення має також оцінка трудового потенціалу в формі показників продуктивності праці та якості продукції;

3. Процес праці закінчується виготовленням товару або наданням послуг. Мета виробництва кожного підприємства – отримання доходу. В рівні доходу підприємства проявляється ефективність організації та використання праці, оцінка її потенціалу. Оцінка трудового потенціалу повинна здійснюватися за двома групами показників. Одна група – це показники доданої вартості, балансового та чистого прибутку. Друга група – це показники реалізації мотивів працівників: заробітна плата, задоволеність працею, соціальний пакет й т.д.

В контексті економічного розвитку визначення показників та проведення оцінки потенціалу праці має принципове значення. Економічний розвиток підприємства є можливим не тільки за відповідних умов законодавства, відповідного розвитку технічної підсистеми підприємства, але й за умов розвитку особистого фактору, його вмінь, особистих характеристик, орієнтованості на результативність праці, творчість, цілі як підприємства, так і власні. Виходячи із значущості праці в ефективності підприємства, його економічного прогресу, кожне промислове підприємство повинно розробляти та удосконалювати власну систему показників оцінок трудового потенціалу.

Література:

1. Чернявська, Є.І. Колективний договір як механізм розвитку трудового потенціалу організації/ Є.І. Чернявська // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. - № 14(168). – С. 213-230.
2. Хлопова, Т.В. К оценке трудового потенциала предприятия/ Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович // Социологические исследования (СОЦИС). – 2003. – №3. – С.67-74.