

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

І.А. Гнатенко, к.е.н.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Сєверодонецьк

За весь період незалежності України 2014 рік є найбільш переломним та важким як для економіки нашої країни в цілому, так і для вітчизняного сектору малого підприємництва. Кардинальні зміни середовища функціонування сучасних малих підприємств зумовлюють необхідність пошуку нових способів виживання та розвитку. Виникає необхідність змінити позицію щодо відносин між підприємствами – від прямого протистояння до "співконкуренції". Перед підприємствами, зокрема малими, постає актуальне завдання ефективної реалізації різноманітних форм, методів та способів партнерської взаємодії: від укладання довгострокових двосторонніх угод про поставки до створення нових стратегічно автономних організаційних утворень проектного та процесного типу для вирішення спільних завдань. Щоб забезпечити ефективність подальшого розвитку малих підприємств особливу увагу слід приділяти їх трудовому потенціалу. Бо, саме трудовий потенціал формує майбутню політику малого підприємства та визначає основні процеси при прийнятті та реалізації управлінських рішень.

Метою дослідження є розгляд трудового потенціалу малих підприємств як фактору економічного розвитку країни.

Дослідження проблематики використання трудового потенціалу малих підприємств завжди привертала увагу як закордонних так і вітчизняних вчених, таких як: П. Друкера, М. Портера, Р. Кантільона, З. Варналія, А. Воронкової,

Г. Козаченко, О. Пеліха, Н. Кожевіної тощо. Зазначені вчені виділяли різні способи, механізми та можливості існування малого підприємства за допомогою ефективного розподілу трудового ресурсу. Проте, враховуючи постійну динамічність сучасних господарських відносин, існує потреба постійного перегляду та удосконалення логіки розвитку трудового потенціалу малих підприємств.

Світовий досвід господарювання свідчить, що успіх ринкових перетворень і поступальний розвиток економіки будь-якого типу значною мірою визначається тим, наскільки вдається реалізувати трудовий потенціал малого підприємства. Саме тому підтримка розвитку трудового потенціалу малого підприємства є одним із стратегічних напрямів діяльності держави не лише в країнах, які мають давні традиції підприємництва, а й у тих, де воно знаходиться на стадії становлення.

Як справедливо зазначає проф. Чернявська Є.І. в працях дослідників трудового потенціалу обґрунтовано звертається увага на те, що це складне і багатоаспектне поняття. Розкриття його змісту охоплює декілька етапів, на підставі яких сформувався декілька концепцій. На рівні поверхневих форм трудовий потенціал можна визначити в якості сукупності фізичних та духовних здібностей (сил) людини, які вона може використовувати в процесі праці і отримувати результат. Факторна концепція трудового потенціалу виокремлює потенціал технологічного персоналу і управлінський потенціал. Вагомішим аспектом дослідження сутності трудового потенціалу, є його розгляд в просторо-часовій динаміці економічної системи, тобто в рамках відтворювальних процесів. За цим підходом, що включає аналіз стану трудових ресурсів та соціально-економічні фактори розвитку трудових ресурсів (напрями, форми, механізми, закони), розвитку здібностей окремих людей (робітників), груп людей, підприємств і т.д. найбільш глибоко розкривається сутність трудового потенціалу як економічної категорії [1].

В цілому, можемо зазначити, що трудовий потенціал малого підприємства - це гранична величина можливої участі працівників у виробництві (реалізації) з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду та необхідних організаційно-технічних умов розвитку суб'єктів малого підприємництва. Структура трудового потенціалу малого підприємства - це співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп найманих працівників [2].

Реальний стан розвитку трудового потенціалу малих підприємств, за сучасних умов господарювання, на жаль, характеризується певними проблемами. В умовах політичної,

економічної нестабільності та соціальної напруженості суспільства, не варто сподіватися, що сектор малого підприємництва буде показувати позитивні тенденції розвитку. Ефективність використання трудового потенціалу в значній мірі знижується такими негативними чинниками, як: відсутність коштів на інвестування в людський капітал; брак необхідної інформації про джерела можливої підтримки суб'єктів підприємництва; недосконалість нормативно-правової політики підтримки малого підприємництва; низька культура ведення бізнесу; зменшення купівельної спроможності українців та їх бажання переводити усі вільні гривні в інші, більш надійні валюти. У таких умовах багато підприємців відчують значну нестачу вільних обігових коштів, що в свою чергу, робить неможливим не лише подальший розвиток трудового потенціалу малих підприємств, а й взагалі його існування.

Отже, перспективи ефективного розвитку трудового потенціалу малого підприємства можливі лише за умов системної реорганізації існуючого механізму підтримки сектору малого підприємництва за умов: активного впровадження інноваційної техніки, ресурсозберігаючих технологій, вдосконалення методів і умов праці тощо.

Література:

1. Чернявська Є.І. Розвиток трудового потенціалу підприємства / Є.І. Чернявська // Вісник Криворізьського економічного інституту КНЕУ. - 2011.— № 4. – С. 13-16.
2. Економіка малого підприємства : навч. посіб. / Т. Г. Васильців, О. І. Іляш, Н. Г. Міценко ; за ред. д-ра екон. наук Т. Г. Васильціва. — К. : Знання, 2013. — 446 с.

ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЧЕРЕЗ СИСТЕМУ ЗБАЛАНСОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ

С.І. Пучкова, к.е.н., доцент

Одеський національний економічний університет

У сучасних умовах господарювання питання оцінки ефективності діяльності служби управління персоналом підприємства є вельми актуальним. Це обумовлено тим, що функція управління персоналом розосереджена між структурними підрозділами і відсутність комплексної системи оцінки їх роботи не дає можливості визначити ефективність діяльності HR-департаменту в цілому. Щоб здійснювати регулярне оцінювання, необхідно застосовувати методіку, що дозволяє виявити реальну ситуацію на підприємстві в області управління персоналом, і внести своєчасні корективи.

В умовах інформаційного суспільства у керівників виникає потреба в отриманні не тільки фінансової інформації, але й інформації нефінансового характеру, оскільки саме нефінансові характеристики відкривають нові можливості для управління персоналом.

Найвідомішою системою показників оцінювання, яка поєднує фінансові та нефінансові індикатори, є Збалансована система показників (Balanced Scorecard – BSC) Нортон-Каплана. Перевагою BSC як інструменту є те, що вона одночасно виконує декілька функцій: як оцінювальна система, як система стратегічного управління, як інструмент розповсюдження інформації.

У концепції BSC ключову роль відіграють показники. Саме вибір індикаторів для відображення результативності діяльності та досягнення стратегічних цілей запускає в системі управління механізм вимірювання.

У збалансованій системі варто розрізняти показники, які вимірюють досягнуті результати, і показники, що відображають процеси, які забезпечують досягнення цих результатів. Оцінка діяльності здійснюється через ключові показники результативності (КПР). КПР є вимірниками як досяжності цілей, а також характеристиками ефективності роботи кожного окремого підрозділу чи працівника [1].