

**Алла Бидік
Чортків**

КОМПОНЕНТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА

Трудовий потенціал є одним з компонентів ресурсів (компоненти природи, засоби виробництва), ступінь використання якого безпосередньо впливає на можливість випуску продукції.

Під "потенціалом" розуміють запаси, джерела, засоби, можливості, які можуть бути використані для досягнення наперед поставленої мети. Таким чином, "потенціал" представляє собою ресурсну категорію, яку можна застосувати з будь-якої точки зору – окремого працівника, окремого виробничого ланцюга (дільниці, цеху, бригади, підрозділу), окремого підприємства, галузі, регіону і країни в цілому.

Якщо застосовувати "трудоий потенціал" відносно підприємства, то трудовий потенціал відображає "...граничну величину можливої участі працюючих у виробництві із врахуванням їх психофізичних особливостей, рівня професійних знань і нагромадженого досвіду" [1, с.27].

Так як трудовий потенціал представляє собою ресурсну категорію, то важливо правильно її визначити. Об'єм трудового потенціалу характеризує чисельність працюючих. На практиці розуміють обліковий склад працюючих, середньообліковий і явочний.

В обліковий склад працівників включаються всі робітники, які були прийняті на роботу (постійну, тимчасову, сезонну) на строк один день і більше. Обліковий склад дає уявлення про чисельність робітників на підприємстві тільки на окремий момент, будь-яку дату. Якщо на підприємстві могли бути і мали місце зміни у чисельності персоналу на протязі будь-якого періоду, то обліковий склад робітників не в змозі їх відобразити і показати. Для аналізу трудових показників застосовують середньооблікову чисельність працюючих, для визначення якої необхідно проводити щоденний облік чисельності робітників облікового складу. Наприклад, щоб визначити середньооблікову чисельність працюючих окремого підприємства за рік, необхідно додати середньооблікову чисельність працюючих за всі місяці звітного року і розділити отриману суму на 12. В свою чергу, середньооблікова чисельність працюючих за звітний місяць визначається шляхом додавання кількості робітників облікового складу за кожен календарний день звітного місяця (з 1 по 31 включно), включаючи святкові (неробочі) і вихідні дні, і діленням отриманої суми на кількість днів календарного місяця.

Явочний склад показує, скільки працюючих із кількості облікового складу з'явилися на роботу. Кількість фактично працюючих – це робітники, які не тільки з'явилися на роботу, а й фактично приступили до неї. Різниця між явочним числом і числом фактично працюючих показує, скільки робітників знаходяться в простоях.

Облік чисельності робітників дає можливість виявити їх розподіл по різних дільницях підприємства.

Але середньооблікова чисельність працюючих не може достатньо характеризувати трудовий потенціал, тому що із суттєвою зміною обсягів виробництва чисельність працюючих не може залишатись на попередньому рівні, вона також повинна змінюватись.

Як правило, наявність понадпланової чисельності працюючих впливає на погіршення використання робочого часу. Недолік працівників призводить до застосування понадурочних робіт і, як наслідок, до відповідних перевитрат фонду оплати праці. Середньооблікова чисельність працюючих постійно змінюється і тому не може правильно і достатньо характеризувати величину трудового потенціалу підприємства. Тому постає питання про знаходження нового об'ємного показника цієї величини.

В якості головного показника використання трудового потенціалу виступає людино-година. Цей показник можна застосувати на будь-якому господарському рівні завдяки його стабільності. Розмір величини трудового потенціалу підприємства визначається за допомогою наступних формул:

$$\Phi_n = \Phi_k - T_{np},$$
$$\Phi_n = Ч \cdot Д \cdot T_{зм};$$

де Φ_n – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год;

Φ_k – календарний фонд часу, год;

T_{np} – нерезервоутворюючі нез'явлення і перерви, год;

$Ч$ – чисельність працюючих, чоловік;

$Д$ – кількість днів роботи в періоді, дні;

$T_{зм}$ – тривалість робочого дня, год. [1, с.27], [2, с.102]

Φ_k – календарний фонд робочого часу, він дорівнює числу календарних днів планового періоду.

Календарний фонд утворюється із двох складових – часу безпосередньої роботи і часу нероботи. Час нероботи в свою чергу також утворюється із часу регламентованих (передбачених законодавством) перерв і нез'явлень, і часу нерегламентованих втрат часу та нез'явлень.

До нерезервоутворюючих нез'явлень і перерв відносяться: святкові та вихідні дні, основні (чергові) відпустки та додаткові відпустки робітників, що навчаються в освітніх установах без відриву від виробництва, відпустки в зв'язку із вагітністю та пологами, та інші законодавчо регламентовані нез'явлення та перерви, які є необхідними і не можуть виступати резервом для збільшення часу безпосередньої роботи.

Але, як правило, не на кожному підприємстві сукупний потенційний фонд робочого часу витрачається раціонально. Нераціональні затрати часу можуть бути викликані низькою організацією праці на підприємстві (зайві затрати часу при зниженні режимів роботи обладнання, відхилення від технологій, незаплановані нез'явлення на роботу, порушення трудової дисципліни), недосконалим поділом і кооперацією праці на підприємстві (втрати робочого часу внаслідок неефективної розстановки кадрів, відволікання робітників на виконання невласливих їм функцій), недоліками в організації та обслуговуванні робочих місць



Нераціональні затрати робочого часу об'єднуються в групу резервоутворюючих. За рахунок кращого використання сукупного фонду робочого часу (тобто скорочення або повної ліквідації втрат робочого часу) прямо пропорційно зростає продуктивність праці на підприємстві і відповідна економія робочої сили. З метою позбавлення втрат робочого часу на підприємстві необхідно порівнювати плановий баланс робочого часу із фактичним, виявляти втрати. Для цього використовують різні методи вивчення затрат робочого часу (фотографію робочого часу, фотохронометраж, моментні спостереження), облікові матеріали про простої, про переробку бракованої продукції. За матеріалами аналізу використання робочого часу встановлюють причини втрат, розробляють заходи задля їх зменшення або повної ліквідації. Таким чином, відповідно збільшується час безпосередньої роботи на підприємстві, раціональніше використовується обладнання, виробничі площі, залучається у переробку більша кількість сировинних і матеріальних ресурсів. Як наслідок, збільшується випуск продукції, прибуток, підвищується ефективність виробництва.

Таким чином, сукупний потенційний фонд робочого часу виступає максимально можливою величиною робочого часу підприємства, яку воно повинно повністю використовувати з метою виконання завдань, передбачених планом соціально-економічного розвитку.

Сукупний потенційний фонд робочого часу витрачається на підприємстві безпосередньо на випуск продукції, на обслуговування виробництва, на організацію і управління виробничим процесом. Покращення використання сукупного робочого часу досягається ліквідацією втрат робочого часу і покращенням структури кадрів підприємства.

Структуру кадрів підприємства характеризує співвідношення різних категорій працюючих до їх загальної чисельності. Основними показниками структури кадрів є: питома вага робітників в загальній середньообліковій чисельності промислово-виробничого персоналу, питома вага основних робітників в загальній чисельності робітників. Чим більша питома вага основних робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, тим більше зростає показник продуктивності праці у розрахунку на загальну категорію робітників.

Але в сучасних умовах тільки кількісного аналізу показників структури персоналу на підприємстві недостатньо. Необхідно визначати, наскільки якісно професійно-кваліфікаційна структура робітників відповідає вимогам, які висуває техніко-організаційний рівень виробництва. З цією метою розраховується коефіцієнт відповідності робітника роботі, яку він виконує. Такий показник застосовується для оцінки раціональності використання як окремих робітників, так і професійно-кваліфікаційних груп робітників. Раціональною вважається та структура промислово-виробничого персоналу, значення коефіцієнта якої наближається до одиниці. В цьому випадку професійно-кваліфікаційний рівень робітників відповідає складності трудових функцій, які вони виконують. В протилежному випадку керівництву підприємства необхідно розробити заходи з удосконалення структури кадрів.

До останнього часу основними чинниками підвищення ефективності використання трудового потенціалу було покращення використання сукупного фонду робочого часу та удосконалення структури (чисельності) промислово-виробничого персоналу. Однак, необхідно вишукувати нові шляхи і підходи до цієї проблеми. І знаходити їх треба, перш за все, вивчаючи саму категорію "трудова потенція". Трудова потенція виступає кількісною і якісною характеристикою робочої сили, включає в себе такі складові, як відповідальність, ініціатива, творча активність, свідоме ставлення до роботи працівників.

Доктор економічних наук, професор Генкін Б.М. доводить, що трудова потенція, як категорію, характеризують такі компоненти:

- здоров'я;
- моральність;
- творчі здібності;
- активність;
- організованість;
- освіта;
- професіоналізм;
- робочий час [3, с.86].

Генкін Б.М. також вважає, що кожний з компонентів трудового потенціалу є відносно самостійним видом економічних ресурсів.

Тому, приділяти увагу лише кращому використанню робочого часу недостатньо. Важливо пам'ятати, що результат економічної діяльності підприємства залежить не тільки від кількості ресурсів (трудова, матеріальна, фінансова), які знаходяться у розпорядженні підприємства, а й від їхньої якості, що в великій мірі стосується трудових ресурсів, від ефективності їх використання, яка визначається здоров'ям працюючих, їх творчим підходом до праці, високим професіоналізмом і задоволенням від виконання своїх трудових функцій, а також мотивацією трудової діяльності.

1. Адамчук В.В., Ромашов А.В., Сорокіна М. Е. Економіка и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.



2. Анализ трудовых показателей: Учебное пособие для вузов. / А.В. Никитин, Н.А. Кольцов, И.А. Самарина и др.; Под ред. П.Ф. Петровича. – М.: Экономика, 1989. – 288 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1999. – 384 с.
4. Середньооблікова чисельність працюючих. // Праця і зарплата.- 1999. - № 29. – С. 10-11.