

Розділ 3

Економіка підприємства та організація виробництва

УДК [005.95/.96:338.45:663/665]:005.2

А. В. Череп, І. М. Дашко

Особливості соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості

У статті розкрито особливості соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості. Визначені організаційні підходи та методологія дослідження трудового потенціалу підприємства. Розроблено рекомендації щодо подолання існуючих проблем економічного розвитку підприємств харчової промисловості.

Ключові слова: механізм, трудовий потенціал, кадри, галузь, харчова промисловість, стимулювання, праця, якість життя, дохід, економічна криза.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими або практичними завданнями. Соціально-економічний механізм управління трудовим потенціалом є визначальним в ефективності господарювання та забезпечення конкурентної переваги на ринку для підприємств харчової промисловості. При цьому механізм управління трудовим потенціалом харчової промисловості відображає недостатньо повне залучення даного ресурсу до відтворювального процесу. Правильно підібраний соціально-економічний механізм управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості істотно збільшить ефективність праці на цих підприємствах. На мікроекономічному рівні це приведе до підвищення результативності діяльності підприємства і закріпить його положення на ринку, а на макроекономічному – вирішення проблеми підвищення управління трудовим потенціалом вирішує ряд найважливіших проблем – ефективності національного господарства, стимулювання його розвитку, підвищення рівня зайнятості за рахунок підвищення привабливості праці як чинника виробництва. Таким чином, дослідження проблеми ефективності соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості має велике значення на сучасному етапі розвитку економічних стосунків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше складових загальної проблеми, яким присвячується стаття. Проблеми соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств вивчали такі науковці, як В. Я. Брич [2], В. С. Васильченко [1], А. М. Гриненко [1], С. Гринкевич [6], О. П. Дяків [2], Л. П. Керб [1], Г. С. Кононенко [3], П. Ю. Курмаєв [5], С. А. Надвиничний [2],

Череп Алла Василівна, доктор економічних наук, професор, декан економічного факультету Запорізького національного університету; Дашко Ірина Миколаївна, викладач кафедри обліку та менеджменту Криворізького факультету Запорізького національного університету.

© А. В. Череп, І. М. Дашко, 2012

А. М. Стельмашук [4], О. С. Федонін [7], Р. С. Чорний [8]. Але підприємства харчової промисловості мають свою специфіку і до цього часу не має єдиного підходу щодо комплексного обґрунтування особливостей соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості, тому окремі питання цих особливостей вимагають подальших досліджень.

Формулювання цілей статті (постановка задачі). Метою статті є визначення та узагальнення існуючих наукових досліджень особливостей соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості.

Викладення основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням одержаних наукових результатів. Управління соціально-економічним механізмом трудовим потенціалом підприємств доцільно визначити як цілеспрямований вплив органів державної та регіональної влади за допомогою сукупності методів та інструментів на об'єкти управління у підприємстві з метою досягнення поставлених цілей економічного і соціального розвитку [5].

Трудовий потенціал підприємств харчової промисловості є органічною компонентою соціально-економічного потенціалу. Механізм дослідження цієї категорії переважно зводиться до його розгляду як рівня кількісно-якісних характеристик усіх індивідуумів, що упродовж визначеного проміжку часу перебувають на підприємстві, при цьому дуже важливою його рисою є здатність до самовідтворення. Складові, що формують соціально-економічний механізм, визначаються усіма працівниками підприємства, які працюють на ньому постійно чи тимчасово [6].

Особливості соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості включають декілька статево-вікових груп працівників, які мають різні потенційні можливості. Вони якісно характеризуються освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем, стажем роботи за обраною спеціальністю. Важливими показниками трудового потенціалу підприємства є кількість працівників і сукупний фонд робочого часу, що вимірюються у людино-годинах. При аналізі сукупного фонду робочого часу необхідно виділяти величину невикористаного робочого часу у зв'язку з несприятливими умовами праці на роботах, де законодавчо встановлений скорочений робочий день, а також час невиходів на роботу виконавців, які одержують додаткові відпустки у зв'язку з несприятливими умовами праці. Такий механізм дозволяє організувати цілеспрямовану роботу з докорінного поліпшення умов праці та ефективного управління цим процесом [2].

Виділення соціально-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості покликане акцентувати увагу на потенційних або перспективних, інакше кажучи «невикористаних», соціальних можливостях працівника. Дана складова характеризує здатність людини до самоперетворення і саморозвитку [7].

Сутність соціально-економічного механізму трудового потенціалу харчової промисловості полягає в тому, що він дає можливість як окремим особам, так і різним соціальним групам на підприємстві самоствердитися та забезпечити собі постійне джерело доходів.

Механізм соціально-економічного управління трудовим потенціалом підприємства харчової промисловості не є постійним. Він змінюється з розвитком освітнього і професійного рівня персоналу та його кількісного складу (плинність кадрів, їх скорочення або збільшення).

Ученими КНЕУ О. С. Федоніним, І. М. Репіною, О. І. Олексюком [7] глибоко й усебічно розроблені організаційні підходи та методологія дослідження трудового

потенціалу підприємства. Науковці вважають, що механізм соціально-економічного управління трудовим потенціалом підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здатності людей створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність роботи працівника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства. Реально мова має вестися про здатність працівника приносити більшу чи меншу додану вартість в умовах конкретного підприємства, в даному випадку це стосується харчової промисловості.

Харчова промисловість у будь-якій країні, а тим більше в Україні, яка має надзвичайно сприятливі умови для її ефективного розвитку, є однією із провідних структуроформувальних ланок усієї економіки, промислового та агропромислового комплексів, ефективне функціонування якої є основоположним чинником економічного і соціального зростання, головною умовою забезпечення підвищення життєвого рівня населення.

Усебічне дослідження та узагальнення економічних проблем особливостей розвитку трудового потенціалу підприємства харчової промисловості України та її регіонів у ринкових умовах господарювання показало, що ефективне функціонування цієї структуроформувальної галузі економіки може бути досягнуто на основі вивчення потреб внутрішнього і зовнішнього ринку в її продукції, платоспроможності її споживачів, забезпечення її виробництва за кількісними та якісними параметрами, що відповідають сучасним вимогам науково-технологічного прогресу з мінімальною часткою витрат на оплату праці [3].

Особливу роль управління соціально-економічним механізмом трудового потенціалу підприємства харчової промисловості відіграють міста. Місто як універсальне утворення є одночасно місцем зосередження концентрації промислової діяльності. Оскільки міста як центри промислового розвитку виступають і осередками промислово-територіальних систем, і центрами системи розселення, їх можна вважати опорними пунктами формування та управління трудового потенціалу підприємств [8].

Особливості соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємства харчової промисловості складають сукупні здібності працівників, які необхідні для того, щоб обирати, виконувати та координувати дії щодо забезпечення конкурентних переваг підприємства на певних ринках [1]. Відповідно соціально-економічний механізм, що забезпечує стабільно високий рівень добробуту робітників підприємства харчової промисловості, може вважатися таким, що має високий потенціал розвитку підприємства. Однак при такому визначенні повинні враховуватися перспективи, майбутній стан підприємства, тобто виникає необхідність оцінити не тільки досягнутий рівень, а здатність системи до змін і напрямом цих змін. Це завдання може бути вирішене тільки при комплексному аналізі факторів економічного зростання [4].

Стратегічним завданням особливостей соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємства харчової промисловості є запобігання негативним соціально-економічним явищам, недопущення зниження добробуту працівників підприємства та забезпечення зростання інтегрального показника людського розвитку, який відображає якість життя працівника підприємства харчової промисловості в конкретних умовах праці.

Пропонується авторське визначення стратегічного аналізу особливостей соціально-економічного механізму трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості (табл. 1).

Аналізуючи табл. 1, можна зазначити, що правильне застосування зовнішніх можливостей та загроз для соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємства харчової промисловості має сприяти:

- 1) прийняттю зусиль щодо перетворення можливостей та загроз;
- 2) розвитку сильних позицій відповідно до обмежених можливостей підприємства.

Таблиця 1 – Зовнішні можливості та загрози для соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємств харчової промисловості

| Чинник зовнішнього середовища | Можливості | Загрози |
|---|--|---|
| Економічна сфера ↑ Постійно взаємозв'язані між собою ↑ | Висока якість продукції | Економічна криза |
| | Впровадження інновацій у виробничий процес | Високий рівень залежності від кредиторів |
| | Стійке фінансове становище | Неефективна система мотивації та стимулювання праці |
| | Ефективна реклама та стимулювання збуту харчової продукції | Високий рівень плинності кадрів |
| | Стабільність з/п та можливість зростання грошових доходів працівників підприємства | Недостатній рівень широти та глибини асортименту |
| | | Скорочення клієнтської бази |
| | | Недостатність фінансових ресурсів |
| Нестійкий фінансовий стан | | |
| Соціальна сфера ↓ Постійно взаємозв'язані між собою ↓ | Досконалість нормативно-правового регулювання | Зменшення реальних доходів працівників |
| | Кваліфікований менеджмент | Мінливість законодавства |
| | Ефективна організаційна структура | Низький рівень витрат на наукові дослідження |
| | Поліпшення психологічного клімату | Застаріле обладнання |
| | Сучасне високопродуктивне обладнання | Низька якість інформаційних ресурсів |
| | Підвищення культурного рівня | |
| | Швидкий розвиток інформаційних технологій | Низька кваліфікація менеджерів |

Важливе місце серед завдань соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємства харчової промисловості належить створенню нових економічно доцільних робочих місць, формуванню державного замовлення на проведення громадських робіт з метою пом'якшення безробіття.

Їх вирішення сприятиме підвищенню рівня життя населення, поліпшенню матеріального становища й умов життя працівників та скороченню кількості малозабезпеченого населення [1].

У результаті аналізу особливостей соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємств харчової промисловості було виявлено низку проблем: застаріле обладнання, економічні проблеми галузі, проблеми з експорту продукції, соціальні проблеми.

Для того щоб поліпшити соціально-економічний стан підприємств харчової промисловості, необхідно провести технічне переозброєння або реконструкцію

обладнання. Здійснення реконструкції повинно забезпечити нарощення потенційної виробничої спроможності підприємства не стільки в результаті простого збільшення технічної складової, скільки за рахунок підвищення якісних параметрів знарядь і засобів праці. Мова йде про нарощення виробничих потужностей підприємства не за рахунок збільшення кількості робочих місць, а про забезпечення цього при незмінній і навіть меншій кількості робочих місць. Завдання полягає в тому, що в результаті реконструкції необхідно нарощувати якісно нові потужності.

Модернізація є постійним фактором удосконалення техніко – технологічної бази підприємств та нарощування їх виробничих потужностей. Однак вдаючись до модернізації, необхідно обґрунтовувати вибір її об'єктів. Проведення модернізації слід вважати ефективним, якщо продуктивність та інші параметри модернізованої техніки досягають рівня нових машин або перевищують його.

Стратегія формування ринку харчової продукції повинна ґрунтуватися на врахуванні купівельної спроможності населення, на можливостях зміцнення вітчизняного виробництва, розвитку системи маркетингу, всебічному стимулюванні експорту та обмеження імпорту продуктів, розширення державного регулювання ринкових відносин.

Для того щоб подолати всі ці проблеми економічного розвитку підприємств харчової промисловості, необхідно ретельно планувати діяльність підприємств. Планування є найважливішою частиною підприємницької практики. Можливість планування обумовлена природою підприємства та визначається загальними умовами господарювання, тобто це не просто вміння передбачити усі необхідні дії.

Формування соціально орієнтованої економіки вимагає вирішення стратегічного завдання – створення в Україні потужної харчової індустрії для забезпечення нормальної життєдіяльності населення, відновлення й збереження його здоров'я, вдосконалення сільськогосподарського виробництва, соціальної переорієнтації базових галузей промисловості країни, наповнення фінансами державного бюджету. Виходячи з цього, розвиток підприємств харчової промисловості має бути пріоритетним напрямком економічної політики держави.

Таким чином, особливості соціально-економічного механізму трудового потенціалу підприємства харчової промисловості безпосередньо пов'язані з людиною та її особистими інтересами. Тому, приймаючи рішення соціально-економічного спрямування щодо управління трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості, керівництво підприємства несе високу суспільну відповідальність. Повного узгодження суспільних і особистих інтересів можна досягнути лише через реалізацію багатьох соціально-економічних рішень. Такі рішення приймають керівники усіх рівнів управління. Вони мають прямиий і в багатьох випадках вирішальний вплив на поведінку працівників.

Отже, соціально-економічний механізм трудового потенціалу підприємства харчової промисловості може бути охарактеризований, з одного боку, як досягнутий рівень соціально-економічного розвитку, з іншого – як можливості його подальшого підвищення за наявності певних ресурсів і умов.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розробок у даному напрямку. Особливості організаційних важелів управління соціально-економічним механізмом трудовим потенціалом підприємств харчової промисловості передбачають формування та реалізацію комплексу організаційних заходів щодо створення сприятливих передумов для розширеного відтворення потенціалу підприємства. Необхідно створити відповідне інвестиційне середовище, реалізувати заходи щодо зниження інвестиційних ризиків, здійснювати пошук інвестиційних джерел.

Таким чином, управління соціально-економічним механізмом трудовим потенціалом

підприємства харчової промисловості необхідно скеровувати насамперед на вирішення соціальних проблем, що вимагає відходження від вузькогалузевої структури управління. Доцільно посилити міжгалузеву виробничу координацію серед елементів соціально-економічних комплексів на підприємстві, забезпечити безперервність їх виробничих та інноваційно-відтворювальних циклів.

1. *Васильченко В. С.* Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М.Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. *Економіка праці та соціально-трудова відносина* : підручник / В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвичинний В. М. Островерхов та ін. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 144 с.
3. *Кононенко Г. С.* Проблеми економічного розвитку підприємств харчової промисловості [Електронний ресурс] / Г. С. Кононенко // Соціум. Наука. Культура – 2012. – Режим доступу : <http://intkonf.org/kononenko-gs-problemi-ekonomichnogo-rozvitku-pidpriemstv-harchovovi-promislovosti/>.
4. *Стельмащук А. М.* Відтворення соціально-економічного потенціалу регіону / А. М. Стельмащук // Сталій розвиток економіки. Серія : Регіональна економіка, демографія та соціальна політика. – 2012. – № 2. – С. 77–80.
5. *Курмаєв П. Ю.* Сутність механізму управління регіональним соціально-економічним розвитком [Електронний ресурс] / П. Ю. Курмаєв // Наукове товариство Івана Кушніра. – 2012. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=10522>.
6. *Гринкевич С.* Трудовий потенціал як фундаментальна категорія економічної науки. (Конф. 9-10.12.2010 р.) [Електронний ресурс] / С.Гринкевич // Регіональний центр наукового забезпечення АПВ Тернопільська державна с/г дослідна станція ІКСГП НААН ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ. – 2010. – Режим доступу : http://confiapv.at.ua/publ/konf_9_10_grudnja_2010_r/trudovij_potencial_jak_fundamentalna_kategoriya_ekonomichnoji_nauki/4-1-0-317.
7. *Федонін О. С.* Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.
8. *Чорний Р. С.* Особливості розвитку міських і сільських поселень як середовища формування трудового потенціалу / Р. С. Чорний, Г. О. Комарницька // Сталій розвиток економіки. Серія: Регіональна економіка. – 2011. – № 4. – С. 109–113.

Отримано 02.08.2012 р.

А. В. Череп, І. Н. Дашко

Особенности социально-экономического механизма управления трудовым потенциалом предприятий пищевой промышленности

В статье раскрыты особенности социально-экономического механизма управления трудовым потенциалом предприятий пищевой промышленности. Определены организационные подходы и методология исследования трудового потенциала предприятия. Разработаны рекомендации относительно преодоления существующих проблем экономического развития предприятий пищевой промышленности.

Ключевые слова: механизм, трудовой потенциал, кадры, отрасль, пищевая промышленность, стимулирование, труд, качество жизни, доход, экономический кризис.

A. V. Sherep, I. M. Dashko

Features of socio-economic mechanism of management labour potential of enterprises of food industry

In the article the features of socio-economic mechanism of management are exposed by labour potential of enterprises of food industry. Certain organizational approaches and methodology of research of labour potential of enterprise. Worked out to recommendation in relation to overcoming of existent problems of economic development of enterprises of food industry.

Keywords: mechanism, labour potential, shots, industry, food industry, stimulation, labour, quality of life, profit, economic crisis.