

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

В економічній теорії ефективність визначається, виходячи з поставлених цілей як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів.

Щодо трудового потенціалу підприємства ефективність його використання можна представити як співвідношення результату, що характеризує ступінь досягнення мети (економічної, соціальної), до кількості та якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями. При чому ефективність використання трудового потенціалу необхідно розглядати в двох площинах: по-перше, як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства і, по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією трудового потенціалу [1].

Для вдосконалення системи управління персоналом та підвищення ефективності використання трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах необхідно запозичити досвід розвинутих країн. Насамперед йдеться про узагальнення і запозичення прогресивного досвіду у сфері державного фінансування і стимулювання підготовки кадрів, використання сучасних систем оцінки персоналу, формування і застосування системи матеріального заохочення різних категорій працівників. Досить багато європейських країн приділяють значну увагу початковій професійній підготовці молоді, стимулюючи активність підприємства шляхом прямого державного фінансування. Таким чином, державні органи Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80 % витрат підприємства на наймання і навчання молоді віком від 16 до 18 років, яка ще не має повної середньої загальної освіти. Об'єктом прямого фінансування державними органами Німеччини, Франції, Італії, Швеції стала так звана альтернативна форма підготовки кадрів, яка охоплює молодь до 25 років. Йдеться про з'єднання процесу теоретичної підготовки в учбовому закладі з трудовою діяльністю за умови часткової зайнятості.

У всіх країнах з ринковою економікою спостерігається стала тенденція до індивідуалізації заробітної плати виходячи з оцінки конкретних заслуг працівника. Такий механізм включає як диференціацію умов наймання, так і регулярну оцінку заслуг персоналу безпосередньо в процесі трудової діяльності. У США оцінюють особисті заслуги керівників і спеціалістів 80% компаній, а робітників – приблизно 50%. У Франції на індивідуалізовану зарплату припадає $\frac{3}{4}$ приростів в керівників і спеціалістів, $\frac{2}{3}$ – у майстрів і майже $\frac{1}{2}$ - у робітників. В зарубіжних країнах, як правило, розумова праця оплачується вище, ніж фізична. За даними досліджень, заробітна плата працівників розумової праці в середньому перевищує заробітну плату робітників: у Німеччині – на 20 %;

Італії і Данії – на 22 %; в Люксембурзі – на 44 %; Франції і Бельгії на 61 %. Середня заробітна плата американських інженерів майже в два рази більше, ніж середня заробітна плата робітників.

Ще одним із способів підвищення ефективності використання трудового потенціалу за кордоном є перехід до різноманітних колективних форм організації праці, включаючи спільне розв'язання окремих завдань. З-поміж різних форм групової роботи, спрямованої на підвищення ефективності виробництва і вдосконалення трудових відносин, варто передовсім виокремити так звані "гуртки якості", які, по суті, є неформальною організацією управління виробництвом. В Японії існує понад 1 мільйон «гуртків якості», які об'єднують майже 11 млн. працівників, а в США 90% великих фірм використовують такі гуртки як дієвий чинник підвищення ефективності виробництва [3]. Таким чином, досягається принцип партисипативності, тобто працівники відчувають свою значущість та свій вклад у господарську діяльність підприємства.

У багатьох зарубіжних країнах поширені цілком оригінальні системи преміювання. У різних системах оплати праці їх розмір коливається від 5 до 500% і більше від розміру зарплатні. У США, Великобританії, Франції, Німеччині, Голландії, Італії та інших країнах широко застосовують системи «додаткового доходу», призначення яких – стимулювати додатковою грошовою винагородою понадбазової заробітної плати збільшення внесків працівників у досягнення основних цілей організації. В американських фірмах вже тривалий час застосовуються системи Скенлона і Ракера. Перша з них базується на розподілі (в пропорції 1:3) економії витрат на заробітну плату між компанією і робітником, а друга – на формуванні преміального фонду, залежно від збільшення умовно-чистої продукції у розрахунку на один долар зарплати [2].

Таким чином, за результатами аналізу міжнародного досвіду щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу, слід зазначити, що на українських підприємствах ще немає таких ефективних механізмів стимулювання та управління персоналом. Навпаки, останнім часом спостерігається зростання плинності кадрів через неналежні умови праці та низький рівень мотивації, що негативно відображається на результатах господарської діяльності.

Література

1. Кулакова С.Ю., Міняйленко І.В. *Потенціал і розвиток підприємства: навчально-методичний посібник до самостійного вивчення дисципліни для студентів напряму підготовки 6.030504 «Економіка підприємства» усіх форм навчання.* – Полтава: ПолтНТУ, 2017. –197 с.

2. *Зарубіжний досвід стратегічного управління трудовим потенціалом [Електронний ресурс].* – Режим доступу: <http://www.rusnauka.com/>

3. *Формування та ефективне використання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс].* – Режим доступу: <https://helpiks.org/8-20679.html>