

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Досліджено сутність понять "трудоий потенціал" та "управління трудовим потенціалом". Визначено необхідні передумови для забезпечення ефективності управління трудовим потенціалом на підприємстві. Запропоновано доопрацьовану модель управління трудовим потенціалом на підприємстві.

Аннотация. Исследована сущность понятий "трудоой потенциал" и "управление трудовым потенциалом". Определены необходимые предпосылки для обеспечения эффективности управления трудовым потенциалом на предприятии. Предложена доработанная модель управления трудовым потенциалом на предприятии.

Annotation. The essence of the concepts of labor potential and labor potentials management is studied. The necessary preconditions for effective management of the enterprise labor potential are identified. A modified model of labor potential management at the enterprise is proposed.

Ключові слова: трудоий потенціал, управління трудовим потенціалом на підприємстві, модель управління трудовим потенціалом на підприємстві.

У сучасних умовах господарювання все більшого значення набуває ефективне управління трудовим потенціалом на підприємстві. Це пов'язано з необхідністю раціонального використання всіх наявних у підприємства ресурсів та резервів задля утримання власних конкурентних позицій і досягнення бажаних результатів господарювання. Одним із найбільш актуальних та найбільш поширених питань серед вітчизняних підприємств є питання управління трудовим потенціалом на підприємстві, оскільки трудові ресурси є найбільш непостійною категорією на підприємстві у всіх значеннях цього слова.

Вивченням такої складової потенціалу підприємства, як трудоий потенціал, займалися і займається багато вітчизняних та зарубіжних науковців. Серед них свій внесок у вирішення цього питання зробили: Гончар О. І., Лазанець А. Г., Масленніков О. Ю. та ін. [1 – 3].

Метою дослідження є аналіз проблем управління трудовим потенціалом на підприємстві та розробка моделі управління даною складовою потенціалу підприємства.

Першою проблемою, з якою доводиться зіштовхнутися при розгляді даного питання, є відсутність серед науковців однозначного визначення поняття "трудоий потенціал". На думку автора, одним із найбільш повних визначень даного поняття є таке: трудоий потенціал – це існуючі сьогодні та потенційні трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [3].

Невизначеність поняття трудового потенціалу та висока динаміка зміни його значення, яка обумовлена його природою, призводить до існування багатьох підходів та методів оцінювання, які, у свою чергу, не є універсальними та досконалими. Це призводить до ускладнення процесу управління трудовим потенціалом на підприємстві.

Управління трудовим потенціалом – це система взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників і орієнтовані на інтенсивні фактори використання робочої сили [2]. Процес управління трудовим потенціалом необхідний для забезпечення раціонального, ефективного та науково обґрунтованого використання персоналу підприємства, своєчасного виявлення та реалізації наявних резервів, внесення відповідних змін до умов використання трудового потенціалу, які будуть відповідати новим вимогам внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування підприємства.

З методологічної точки зору виділяють два підходи до управління трудовим потенціалом на підприємстві. Перший наголошує на рівновазі системи, коли джерело розвитку виявляється поза системою, а сам трудоий потенціал розглядається як незмінний. Другий підхід передбачає одночасну наявність у системі та поза нею різноякісних елементів, співіснування і боротьба між якими є основою динамізму трудового потенціалу. Такий підхід найбільшою мірою відповідає вимогам сучасного етапу розвитку виробництва, дозволяє розглядати трудоий потенціал не статично, а з урахуванням змін, сформованих як позитивними, так і негативними тенденціями його розвитку.

Незважаючи на вибір підходу до управління трудовим потенціалом на підприємстві, задля досягнення максимальної ефективності необхідна наявність таких передумов [1]:

1) організаційна раціональність, яка передбачає, що на рівні підприємства необхідно сформувати сучасну систему управління персоналом, яка поєднує складові, що традиційно використовуються:

диверсифікацію джерел їх залучення;
 розробку політики управління персоналом;
 формування кадрового складу та резерву;
 організацію підготовки, атестації, оплати та стимулювання праці;
 охорону праці;
 а також достатньо нові для вітчизняної практики:
 розробку методів відбору персоналу на основі стратегії підприємства;
 формування системи вимог до особистості;
 введення аналітичної системи гнучкого управління персоналом;
 облік та розвиток креативних здібностей керівників і персоналу;
 стимулювання колективної творчості;
 сприяння саморозвитку персоналу та формування інноваційних методів навчання;
 отримання практичного досвіду;

2) економічність і раціональність функціонування служб. Це забезпечує формування резервів зростання та економії витрат на функціонування підсистем управління персоналом. Досягнення високої ефективності за низьких витрат виступає метою роботи служб управління персоналом. Урізноманітнення завдань ставить у залежність економічні результати від ефективності роботи персоналу;

3) формування інтелектуального потенціалу персоналу. У межах існуючих тенденцій основні напрями управління персоналом повинні бути орієнтовані на забезпечення високого рівня освіти, кваліфікації, створення умов для поглиблення знань, накопичення інтелектуального капіталу. Ключовим резервом стають творчі здібності та інтелектуальний капітал. Це потребує нових підходів до підготовки персоналу: інноваційних технологій оволодіння знаннями, вивчення сучасної техніки, групові та індивідуальні методи навчання, самонавчання тощо;

4) ускладнення як процесу, так і змісту управління персоналом. Так, персонал залишається найбільш складним об'єктом управління на підприємстві, що, у свою чергу, обумовлюється рядом тенденцій: ускладненням управлінської праці через зміну її змісту; через зміну ціннісних орієнтирів персоналу; зміну джерел доходів працівників – вони прагнуть підвищення службового статусу, при цьому уникають високої відповідальності; загостренням необхідності раціоналізації матеріального і морального стимулювання, вдосконалення мотивації в цілому.

На основі викладеного автором доопрацьовано модель управління трудовим потенціалом підприємства, розроблену Новойтенко І. В. [4], і на рисунку наведено модель, яка відображає безпосередній процес управління трудовим потенціалом на підприємстві.

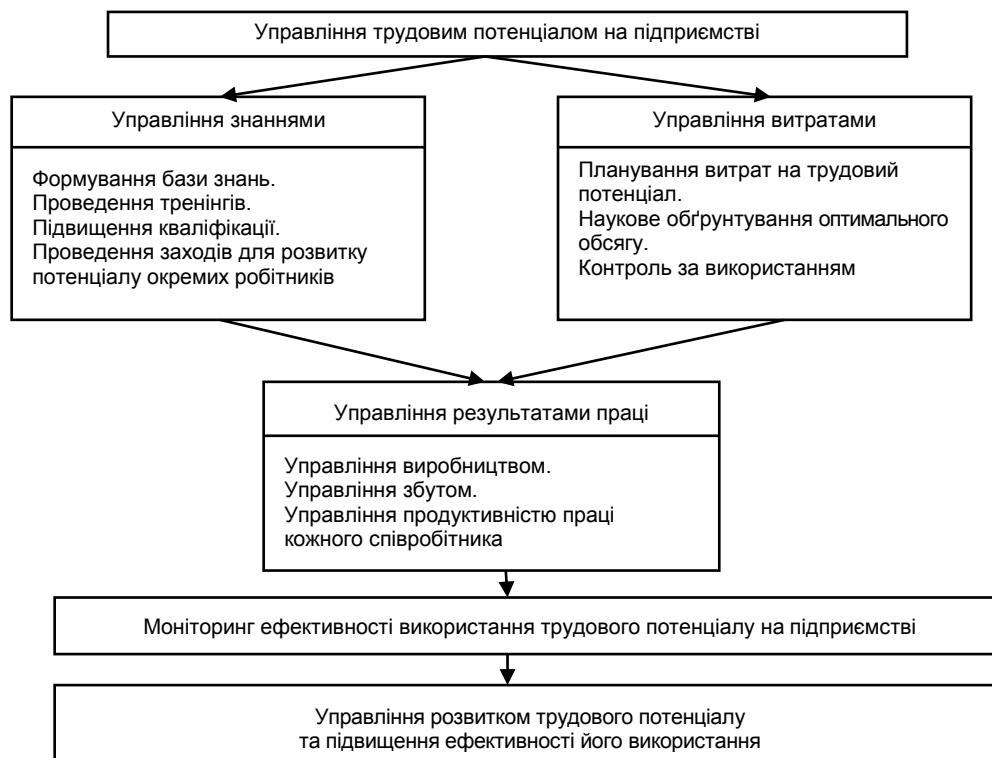


Рис. **Модель управління трудовим потенціалом**

Наведена модель має спростити процес управління трудовим потенціалом на підприємстві та підвищити ефективність використання трудового потенціалу. Вона становить спрощений алгоритм процесу управління і тому потребує певних доопрацювань і корегувань залежно від конкретної ситуації та конкретного підприємства.

Таким чином, модель, запропонована автором, може лягти в основу інших досліджень щодо створення універсального механізму управління трудовим потенціалом підприємства.

Література: 1. Гончар О. І. Формування механізму управління трудовим потенціалом як складової економічного потенціалу підприємства / О. І. Гончар // Вісник Донецького університету. Серія : Економіка і права, спецвип. – 2011. – Т. 1. – С. 302–306.
2. Лазанець А. Г. Управління трудовим потенціалом в умовах кризи / А. Г. Лазанець, І. І. Поп // Економічний простір. – 2009. – № 24. – С. 121–130. 3. Масленніков О. Ю. Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінювання / О. Ю. Масленніков, М. І. Фльорко // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.8. – С. 241–245. 4. Новойтенко І. В. Концепція управління ефективністю використання трудового потенціалу підприємств хлібопекарської промисловості України [Електронний ресурс] / І. В. Новойтенко. – Режим доступу : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/498/3/SKYE.pdf>.