

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА: МЕТА, ФУНКЦІЇ ТА МЕТОДИ

Ефективна діяльність підприємства в першу чергу залежить від високоосвіченого, кваліфікованого, відкритого до навчання та розвитку персоналу підприємства. Досягнення даної ефективності можливе через ефективне управління трудовим потенціалом, адже злагоджений правильно поставлений процес управління, дасть змогу ефективно використовувати трудовий потенціал підприємства, що принесе користь підприємству і безпосередньо працівникам.

Під трудовим потенціалом підприємства розуміють наявні та перспективні здатності працівників підприємства кількісно й якісно задовольняти його потреби та реалізовувати поставлені цілі як найефективніше за умов наявності необхідного ресурсного забезпечення [7, с. 93]. Тобто, трудовий потенціал підприємства це наявні психофізіологічні особливості, досвід, інтелектуальні та професійні здібності, які дані працівникам природою, були набуті в продовж життя та можуть використовуватися працівниками у виробничому процесі.

Кожен процес, який відбувається на підприємстві, або діяльність, яка здійснюється в умовах підприємства не вбачається без управління, а управління в свою чергу не можливе без виконання певних функцій.

Управління трудовим потенціалом це цілеспрямований комплексний, вплив у площині забезпечення оптимальних умов для творчої ініціативи та ефективної праці персоналу з метою досягнення цілей підприємства, шляхом використання певних методів та інструментів. [4, с. 55].

Метою управління трудовим потенціалом підприємства є забезпечення та сприяння його постійного розвитку за рахунок поєднання наявних людських ресурсів, їх кваліфікації, досвіду, знань та часткових потенціалів з основною стратегією та цілями підприємства, а саме: прогнозування та забезпечення потреби підприємства в працівниках необхідної кваліфікації в певному обсязі; досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу; максимально можливе та ефективне використання трудового потенціалу окремого працівника та колективу в цілому; створення умов для високопродуктивної та якісної праці, високого рівня її організованості, мотивування, самодисципліни; закріплення працівника на підприємстві, формування стабільного колективу як умова окупності коштів, що витрачаються на робочу силу (залучення, розвиток персоналу); взяття до уваги та забезпечення втілення побажань, потреб та інтересів працівників щодо змісту та умов праці, виду зайнятості, можливості професійного просування та ін.; узгодження виробничих і соціальних завдань (балансування інтересів підприємства та працівників, економічної та соціальної ефективності); підвищення ефективності управління персоналом, досягнення цілей управління при скороченні витрат на працівників [1, с. 93].

Науковець Харун О.А. зазначає, що управління трудовим потенціалом, як будь-який управлінський процес включає загальні функції управління: планування, прогнозування, організація, координація, контроль, мотивація. Також виділяють спеціальні функції управління трудовим потенціалом як видом економічних ресурсів підприємства передбачають: визначення оптимальної чисельності працівників, підбір, відбір, адаптація та розстановка працівників по робочих місцях і етапах виробництва, забезпечення співпраці та ефективної взаємодії між усіма членами трудового колективу, забезпечення сприятливого морально-психологічного клімату, своєчасне інформування та мотивування працівників тощо До функцій управління трудовим потенціалом підприємства можна віднести: забезпечення розвитку трудового потенціалу; відтворення і розвиток типів організаційної поведінки; інтеграція працівника в організаційне середовище, координація дій суб'єктів праці; оптимізація взаємодії працівника і організаційного середовища; набуття соціальної позиції і реалізація потреб працівника в результаті трудової взаємодії [5, с. 103].

Вітчизняний науковець Зубрицька Я.О. до функцій системи управління трудовим потенціалом відносить: планування трудового потенціалу; відбір та найм працівників; адаптація персоналу; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації; ротація, планування кар'єрного росту; можливості професійного зростання; соціальний захист; техніка безпеки та охорона здоров'я на робочому місці; взаємовідносини між керівниками та підлеглими; технології управління персоналом; витрати спрямовані на персонал; темп росту частки витрат на персонал; мотивування трудової діяльності; централізація управління; формалізація управління [2, с. 174].

Управління трудовим потенціалом на підприємстві має включати:

- управління формуванням трудового потенціалу (підбір і відбір персоналу, формування, розстановка кадрів);
- управління функціонуванням (використанням) трудового потенціалу (оцінка результатів виробничої діяльності, матеріальне стимулювання, мотивація праці, ефективність використання трудового потенціалу);
- управління розвитком профілю (передбачає безперервну систему підготовки і розвитку трудового потенціалу, планування просування працівників, переміщення і вивільнення персоналу);
- управління соціально-трудовими відносинами (трудове законодавство, укладання трудових договорів, соціальна активність колективу);
- управління результатами праці (ефективність праці, оцінка результатів трудової діяльності персоналу, отримання винагороди працівниками) [3, с. 340].

Як будь-який процес, управління трудовим потенціалом здійснюється за допомогою методів, доцільно розглянути методи, які використовують в управлінні трудовим потенціалом.

До традиційних методів управління трудовим потенціалом відносять: адміністративні (передбачають правове регулювання; розробка положень, посадових інструкцій та іншої документації); економічні (включають техніко-економічний аналіз, обґрунтування, планування; оплата праці; капіталовкладення); соціально-психологічні

(передбачають соціально-психологічне планування; створення творчої атмосфери; участь працівників в управлінні; задоволення культурних і духовних потреб). Також методи управління трудовим потенціалом класифікують за наступними ознаками: за характером етапів управлінської діяльності (підготовки, ухвалення, організації та контролю за виконанням управлінських рішень); за характером етапів здійснення впливу на виконавців (економічні, організаційні, розпорядчі, правові та соціально-психологічні); за характером впливу на виконавців (прямого і непрямого впливу, формальні та неформальні); за характером змін у системі управління (інноваційні методи) (коучинг, аутсорсинг, використання гнучкого графіка роботи, дистанційного навчання e-learning); за ознаками належності до функцій управління (нормування, організація, планування, координація, контроль, аналіз, облік) [6, с. 122-123].

Отже, управління трудовим потенціалом передбачає використання певних методів, інструментів та функцій, за допомогою яких здійснюється вплив на працівників з метою ефективної активізації їх трудової діяльності. Головна мета управління трудовим потенціалом – це безперервний розвиток працівників з метою забезпечення підприємства працівниками необхідної кваліфікації. До методів управління відносять адміністративні, економічні, соціально-психологічні. Для ефективного використання трудового потенціалу підприємства має бути наявна система управління трудовим потенціалом, яка використовуватиме в своїй роботі різноманітні функції та поєднуватиме декілька методів для досягнення позитивних результатів діяльності.

Список використаної літератури:

1. Гончар О.І. Методи управління трудовим потенціалом сучасного підприємства / О.І. Гончар, Т.В. Руденко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 3(3). – С. 91-94. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2014_3\(3\)_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2014_3(3)_20).
2. Зубрицька Я.О. Оцінка системи управління трудовим потенціалом підприємства / Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 1. – С. 172-182. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2015_1_23.
3. Одегов Ю.Г. Экономика труда: ученик. / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Волтерс Клувер. – 2011. – 800 с.
4. Ткаченко А.М. Інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання – основа формування антикризового менеджменту / А.М. Ткаченко, С.А. Силенко // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : збірник наукових праць : у 2-х вип. / ПДТУ. – Маріуполь, 2015. – Вип. 1, Т. 1. – С. 53–59.
5. Харун О.А. Функції управління трудовим потенціалом промислового підприємства / О.А. Харун. // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: економічні науки. – 2016. – Вип. 19– С. 102–105.
6. Харун О.А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств / О.А. Харун // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – Вип. 10(2). – С. 121–125.
7. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії «трудова потенція» у менеджменті різних рівнів / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник ЗНУ: зб. наук. праць: Економічні науки. – 2010. – № 4 (8). – С. 90-95.