

ФУНКЦІЇ ТА ЗАВДАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Сьогодні однією з головних умов інтенсивного зростання економіки регіону та країни в цілому виступає розвиток, збереження, та ефективне використання трудового потенціалу, що можливе лише завдяки досконалому управлінню трудовим потенціалом.

Оскільки управління трудовим потенціалом підприємства це безпосередній вплив на працівників підприємства шляхом мотивації для ефективної діяльності, з метою досягнення поставлених цілей, полягає необхідність розглянути функції управління. Як будь-який процес управління, управління трудовим потенціалом також має включати традиційні функції управління запропоновані Анрі Файолем, до яких він відносив:

- передбачення (прогнозування);
- планування;
- організацію;
- розпорядження;
- координацію і контроль [4].

Наведені функції є важливим, оскільки процес управління без них просто не можливий, оскільки ці функції взаємопов'язані між собою. Завдання функції передбачення (прогнозування) полягає в передбаченні майбутнього розвитку підприємства та визначенні шляхів досягнення та строків реалізації базуючись на отриманому досвіді та науковому підґрунті. Планування передбачає визначення цілей діяльності підприємства, методів та шляхів їх досягнення. Функція «організація» має на меті розподіл завдань між виконавцями. Розпорядження – це використання певних прийомів та важелів впливу для ефективної роботи персоналу. Координація – це забезпечення злагодженості та безперервності в діях працівників підприємства для досягнення поставленої мети. Контроль – це система перевірки діяльності персоналу підприємства у відповідності до існуючих планів, розпоряджень та правил.

Сьогодні в управлінні підприємством використовують такі функції: планування, організація, контроль, мотивація.

Мотивація передбачає стимулювання працівників до ефективної праці за допомогою комплексу мотиваційних заходів (премії, похвали, бонуси, кар'єрне зростання тощо).

Відповідно до тематики дослідження необхідно розглянути безпосередні функції системи управління трудовим потенціалом.

До функцій системи управління трудовим потенціалом відносять:

1. Планування трудового потенціалу (передбачає прогнозування кількісної та якісної потреби в кадрах).
2. Відбір та найм кадрів (передбачає якісне укомплектування підприємства високоефективними та освіченими кадрами).
3. Адаптація персоналу (створення умов для швидкого пристосування до колективу та умов діяльності підприємства).
4. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації (розвиває та примножує трудові можливості персоналу, підлаштовуючи кадровий склад під потреби виробництва).
5. Ротація, планування кар'єри та можливості професійного зростання (один із інструментів мотивації, який дозволяє підвищити результати трудової діяльності, самовдосконалюватися та постійно розвиватися).
6. Соціальний захист (гарантує соціальну та економічну безпеку підприємства).
7. Техніка безпеки та охорона здоров'я (передбачає дотримання та створення умов праці передбачених чинним законодавством).
8. Відносини між керівником та підлеглими (передбачає взаєморозуміння і довіру керівника та підлеглого)
9. Технології управління персоналом (використання сучасних методів управління дозволить підвищити продуктивність праці працівників)
10. Витрати на персонал (Інвестування в персонал підприємства дає змогу розширювати його можливості різними способами).
11. Мотивація трудової діяльності (дозволяє досягти високої результативності праці та трудової активності).
12. Централізація управління (визначає ступінь підпорядкованості всіх членів трудового колективу вищому керівництву).
13. Формалізація управління (визначає ступінь значимості формальних правил, директив, розпоряджень тощо на підприємстві) [1].

Також доцільно розглянути функції управління трудовим потенціалом працівників підприємства:

1. Виробнича (трудова потенціал працівника стає основою якості його трудової діяльності, з одного боку, і сприяє задоволенню його потреб поза підприємством – з іншого).
2. Стабілізуюча (забезпечує соціально прийнятну продуктивність працівника за певного ступеню задоволеності процесом і результатом діяльності і відображає сьогоdnішній рівень розвитку виробництва).
3. Перетворююча (функція спрямована на переробку інформації, відображає й обумовлює динаміку розвитку

персоналу на підприємстві).

4. Комунікативна (реалізується в ході знайомства з підприємством і підтримується протягом всієї виробничої діяльності).

5. Стратифікуюча (допомагає зрозуміти чи відповідають працівники займаним посадам).

6. Трансляційна (передбачає використання накопичених знань, вмінь та навичок сьогодні, в майбутньому та подальше накопичення досвіду).

7. Систематизуюча (забезпечує об'єднання й узгодження всього набору компонентів та елементів трудового потенціалу в єдину систему) [3].

Що стосується завдань, то вітчизняний науковець Е.І. Цибульська до головних завдань системи управління трудовим потенціалом підприємства відносять:

- забезпечення організації кваліфікованими кадрами;
- створення необхідних умов для ефективного використання знань, навичок і досвіду працівників;
- удосконалення системи оплати праці й мотивації;
- підвищення задоволеності працею всіх категорій персоналу;
- надання працівникам можливостей для розвитку, професійного зростання; стимулювання творчої активності;
- формування й збереження сприятливого психологічного клімату;
- удосконалення методів оцінки персоналу;
- управління внутрішніми переміщеннями й кар'єрою працівника;
- участь у розробці організаційної стратегії (у майбутньому передбачається трансформація корпоративної стратегії в стратегію управління людськими ресурсами) [5].

Деякі інші завдання але так само важливі визначають вчені Ткаченко А.М. та Силенко С.А.:

- укомплектування штату підприємства відповідно до стратегії розвитку в довго- та короткостроковій перспективі, а також відповідно до виробничих завдань, включаючи прогнозовані фінансові показники;
- налагодження системи підготовки керівного складу;
- прийняття адекватних заходів щодо менеджерів, які не справляються з поставленими завданнями;
- орієнтування відділу управління персоналом на досягнення конкретних виробничих результатів [2].

Отже, функції управління трудовим потенціалом є специфічними і стосуються в більшості саме персоналу підприємства, за допомогою цих функцій на підприємствах будується ефективна система управління трудовим потенціалом, використання якої призводить до ефективної діяльності працівників, що сприяє досягненню поставлених цілей. Що стосується завдань системи управління трудовим потенціалом полягає в пошуку й забезпеченні підприємства висококваліфікованими кадрами, передбачають створення всіх необхідних умов для розвитку працівників та самовдосконалення, сприяють стимулюванню працівників до ефективної роботи, створенню комфортних умов праці, які відповідатимуть всім вимогам та нормам. Тобто виконання комплексу всіх завдань сприятиме не лише розвитку трудового потенціалу працівників підприємства, а досягненню поставлених цілей та планів у діяльності та управлінні підприємством.

Список літератури

1. Зубрицька Я.О. Оцінка системи управління трудовим потенціалом підприємства / Я.О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 1. – С. 172-182
2. 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.
3. Харун О.А. Функції управління трудовим потенціалом промислового підприємства / О.А. Харун // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. – 2016. – Вип. 19(2). – С. 102-105.
4. Хміль Ф. І. Менеджмент: підручник. Ф.І. Хміль. – К.: Вища шк., 1995. – 351с
5. Цибульська Е. І. Управління потенціалом підприємства / Е. І. Цибульська. – Х.: НУА, 2011. – 311 с.