

## НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

доц. Карінцева О.І., студент Бойко Н.В.

Результат діяльності багатьох підприємств та накопичений досвід їх роботи з кадрами свідчить, що формування виробничих колективів, забезпечення високої якості кадрового потенціалу є вирішальними чинниками ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції.

Гнучке управління персоналом у таких умовах покликане враховувати цілий спектр питань адаптації співробітника до зовнішніх і внутрішніх умов функціонування та розвитку організації. Особлива увага повинна приділятися аналізу мотиваційних установок, умінню їх формувати і спрямовувати відповідно до швидкоплинних завдань, які стоять перед організацією. Важливими є проблеми взаємодії керівників організації з профспілками та службами зайнятості, забезпечення безпеки персоналу, розробка принципово нових підходів до переосмислення цінностей. Нові завдання не можуть бути успішно вирішені традиційними кадровими службами. У багатьох (насамперед, великих) організаціях повинні створюватися нові служби та системи управління персоналом.

Перед керівниками господарських суб'єктів стоять проблеми перегляду власних орієнтацій, перебудови способу мислення. Вітчизняна модель менеджменту повинна акумулювати найцінніші здобутки світової теорії, базуватися на єдиних принципових засадах для всіх галузей національної економіки і, разом з тим, відображати специфіку соціальних та виробничих господарських процесів у кожній галузі, підгалузі, господарській системі України.

На сучасному етапі потребують перебудови організації та системи управління ними. Головними пріоритетами при цьому повинні стати реформування організаційної побудови системи та структури управлінського апарату; підвищення організаційної ролі трудового потенціалу підприємств та досягнення суттєвих змін в якісному складі кадрів тощо [1].

Так, в організації трудового потенціалу на сучасному рівні в усіх ланках системи потрібно побудувати кадрові служби, спеціальні підрозділи, оснащені сучасною технікою, де б працювали компетентні працівники, які володіють специфічним методичним інструментарієм

для вирішення соціальних проблем працівників. Основний зміст кадрових служб усіх ланок повинен полягати в забезпеченні підприємств та організацій робочою силою високої якості; управлінні умовами праці; соціальному управлінні; документаційному кадровому обслуговуванні потреб працівника і адміністрації; управлінні службами забезпечення; управлінні програмами [1]. При цьому в системі кадрових служб як елементів трудового потенціалу основною повинна стати кадрова служба районної ланки, завдання якої полягає в координації роботи з кадрами підприємств, проведенні єдиного науково-технічного дослідження, а отже, і кадрової політики.

Оскільки основна господарська ланка є самостійною у фінансово-господарській діяльності, то її кадрова служба повинна займатися проблемами планування чисельності і структури працівників, їх добору, оцінки і атестації, дотримання трудового законодавства та іншими питаннями, безпосередньо пов'язаними з організацією виробничо-господарських процесів [1].

Економічна ефективність у галузі управління трудовим потенціалом повинна передбачати максимальне використання наявних ресурсів організації шляхом використання працівників за принципом економічної витрати обмежених ресурсів. Соціальна ефективність реалізується у вигляді виконання очікувань, потреб та інтересів працівників. Перед визначенням ефективності необхідно з'ясувати, хто і які з цілеспрямованих цілей щодо персоналу хоче досягти і які з цілеспрямованих дій керівного складу спрямовані на максимальне використання кадрових можливостей підприємства. Для ефективної роботи організації потрібно насамперед визначити необхідну кількість та якість персоналу, створити максимально сприятливі умови праці, вчасно контролювати та мотивувати працівників.

Таким чином, в результаті проведеного аналізу варто зробити висновок, що повинна розроблятися методика оцінки індивідуальних властивостей працівників підприємства, яка б дозволила набагато точніше та об'єктивніше оцінювати їхні ділові та особисті якості. Використання таких методик допоможе формалізувати процедуру збору, узагальнення й аналізу думок з метою перетворення їх у форму, найзручнішу для ухвалення обґрунтованого управлінського рішення.

1. Перспективні напрямки розвитку трудового потенціалу // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 12 (102). – ст. 147.