

УДК 658.1:005.95

Круглікова В.В.¹, Корягін Д.В.²

¹к.е.н., доц. кафедри бізнесу та управління НУ «Запорізька політехніка»,

² здобувач вищої освіти ІФ-514м НУ «Запорізька політехніка», Україна

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Людський потенціал – це сукупність здібностей, можливостей і ресурсів, якими володіють індивіди, суспільство та держави для досягнення певної мети підприємства або держави [3, с. 65].

Система управління людським потенціалом підприємства повинна забезпечувати розробку ефективної стратегії управління кадрами, раціональний підбір і найм персоналу, аналіз, планування, прогнозування кадрового потенціалу на основі стану ринку праці, кадрові зміни в організації, атестація та оцінка рівня знань, навичок, компетентності та особистої відповідальності; оцінка проведеної роботи та її результатів, організація реклами та налагодження взаємодії із зовнішніми організаціями, які забезпечують компанію персоналом.

Зазначену наукову проблему досліджували такі відомі вчені, як, зокрема, Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, В. Крамаренко, Г. Щокін. Зростання значення досвіду закордонних підприємств під час розроблення підходів до пріоритету цінностей розглядаються такими

визначними дослідниками, як, зокрема, І. Ансофф, К. Боумен, О. Виханський, О. Наумов, В. Пономаренко.

Кожне підприємство має формувати трудовий потенціал персоналу, адже це є важливою функцією роботи будь-якого підприємства. [2, с. 2].

Механізм управління трудовим потенціалом підприємства повинен передбачати виділення найбільш суттєвих складових: системних елементів механізму (принципів, методів, форм, положень і внутрішніх правил); множини зв'язків між елементами; функції управління, а також з урахуванням необхідності досягнення поставлених цілей, факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що сприятиме більш ефективному управлінню трудовим потенціалом підприємства.

Ключовими факторами ефективного використання та управління трудовим потенціалом є: управління персоналом, організація виробництва, матеріально-технічне забезпечення, технології та результати досягнення поставлених цілей.

У процесі розвитку підприємства важливу роль відіграє соціальний капітал, тобто відносини, норми поведінки та цінності, які сприяють взаємодії працівників.

Наступним елементом є мотивація персоналу до праці, до виконання певних видів робіт, яка є процесом спонукання людини до праці для досягнення відповідних цілей. Підтвердженням даного ствердження є система показників оцінки ефективності управління трудовим потенціалом, яка була згрупована Мироною Л. Г., які представлено на рис. 1.1.



Рис. 1.1 Система показників ефективності здійснення функцій управління людськими ресурсами на основі методу досягнення цілей [1, с. 46]

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Миронова Л. Г. Оцінювання ефективності управління трудовим потенціалом підприємства на основі рейтингового підходу. Інвестиції: Практика та досвід. 2011. №21. С. 45-47.
2. Мутерко Г., Ромашко І. Удосконалення системи управління трудовим потенціалом як чинник підвищення конкурентоспроможності. Економіка та суспільство. 2023. №57. С.1-8. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-72>
3. Самборська О. Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання України. Економіка АПК. 2019. № 6. С 64–72.