

УДК 338.439

Галан О.Є.

канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

ОСНОВНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Проблеми, які вирішуються в Україні в даний період, жорстко взаємопов'язані з формуванням різних форм власності і вимагають нового підходу до організації праці, зростання його продуктивності, мотивації і ставлення до праці. Істотні зміни, що відбуваються в суспільстві та економіці, неминуче тягнуть за собою зміну методів управління

підприємствами. Згідно з концепцією життєвого циклу підприємств, термін його існування при незмінних методах керівництва не може перевищувати 30-40 років, а використання одних і тих же стратегій і методів управління протягом десятків років призводить підприємство до занепаду.

Система управління трудовим потенціалом - це система, в якій реалізуються функції управління трудовим потенціалом. Вона включає підсистему загального і лінійного керівництва і ряд функціональних підсистем. Підсистема загального і лінійного керівництва здійснює управління організацією в цілому, окремими функціональними і виробничими підрозділами. Функції цієї підсистеми виконують: керівник організації, його заступники, керівники функціональних і виробничих підрозділів, їх заступники, майстри, бригадири. Функції інших підсистем виконуються різними підрозділами по роботі з кадрами.

Система управління трудовим потенціалом базується на двох групах принципів: принципах, що характеризують вимоги до формування системи управління трудовим потенціалом, і принципах, що визначають напрямки розвитку системи управління трудовим потенціалом. Принципи побудови системи управління трудовим потенціалом реалізуються у взаємодії. Їх поєднання залежить від конкретних умов функціонування системи управління трудовим потенціалом.

Функції управління трудовим потенціалом формуються в залежності від потреб і цілей виробництва. Від них залежить склад підсистем, що входять в систему управління виробництвом, організаційна структура, вимоги до працівників і їх чисельності. Між функціями, спрямованими на організацію системи управління трудовим потенціалом, і функціями управління трудовим потенціалом має встановлюватися оптимальне співвідношення. Тимчасове вибуття окремих працівників не повинно переривати процес здійснення функцій управління. Система управління трудовим потенціалом повинна бути організована найбільш ефективним і економічним чином, а витрати на заходи щодо її вдосконалення повинні перекриватися ефектом від їх здійснення. Система управління трудовим потенціалом повинна відповідати передовим закордонним і вітчизняним аналогам, враховувати перспективи розвитку організації, а також фактори, що впливають на неї, передбачати своєчасне прийняття рішень щодо її вдосконалення.

Для конкретних умов виробництва повинен бути обраний найбільш раціональний варіант системи. Чим простіше система управління трудовим потенціалом, тим краще вона працює, проте її спрощення не повинне проводитися на шкоду виробництву. Розробка заходів щодо формування системи управління трудовим потенціалом повинна ґрунтуватися на досягненнях науки в галузі управління. Між ланками системи управління

трудовам потенціалом має забезпечуватися ієрархічна взаємодія, узгоджене з основною метою організації і синхронізоване в часі.

Управління трудовим потенціалом по вертикалі і горизонталі може здійснюватися по різних каналах: адміністративно-господарському, економічному, правовому та ін. Система управління трудовим потенціалом повинна володіти концептуальною єдністю, містити єдину доступну термінологію, діяльність всіх підрозділів і керівників повинна будуватися за єдиними етапами, фазами, функціями, забезпечувати максимальні зручності для процесів обґрунтування, вироблення, прийняття і реалізації рішень. Система управління трудовим потенціалом повинна бути гнучкою і пристосовуватися до цілей об'єкта управління.

Для підвищення оперативності управління трудовим потенціалом окремі управлінські рішення повинні виконуватися одночасно. Принцип безперервності передбачає відсутність перерв в роботі працівників системи управління трудовим потенціалом або підрозділів, зменшення часу руху документів і простий технічних засобів управління. При розробці певного рішення необхідно впорядкованість і цілеспрямованість інформації, що використовується.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що істотним недоліком методології дослідження управління трудовим потенціалом в Україні, яка використовується в даний час, є те, що вона, в першу чергу, розрахована на використання статистико-економічних, монографічних, інструментальних і в останню – на використання оціночно-ситуативних методів.