

Мартіянова М. П.

к.е.н., доц.,

Харківський національний економічний університет, м. Харків

Соляник Н.Ю.

магістр 2 року навчання,

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,
м. Харків*

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В сьогоденних умовах господарювання все більшої актуальності набуває питання управління трудовим потенціалом підприємства. Така динаміка пов'язана з тим, що трудовий потенціал на підприємстві являє собою його найбільш динамічну складову, а тому в сучасних ринкових умовах досягнення бажаного рівня ефективності управління нею вимагає все більше зусиль.

Питаннями управління трудовим потенціалом займалися і замається багато науковців, серед яких зокрема можна назвати Абесінова О.К., Васильченко В. С., Ганза І.В., Грішнова О. А., Гриненко А. М., Гриньова В. М., Лизанець А.Г., Луцик Т.Р., Новікова М. М., Пономаренко В. С., Салун М. М. та інші.

Метою дослідження є визначення особливостей управління трудовим потенціалом через проведення порівняльної характеристики управління трудовим потенціалом, управління персоналом та управління трудовими ресурсами.

Не зважаючи на кількість вчених, які займаються вирішенням цього питання, воно залишається відкритим та актуальним і на сьогоднішній день.

Першим кроком, на думку автора, у вирішенні цього питання є чітке визначення особливостей управління трудовим потенціалом підприємства у порівнянні з управлінням персоналом та управлінням трудовими ресурсами. В

процесі розвитку економічної науки ці категорії виникали по черзі під впливом умов, в яких доводилося вести господарську діяльність підприємствам. Управління трудовим потенціалом в цьому переліку з'явилося останнім.

Кожна із категорій має свої відмінні риси, але часто на практиці їх складно відокремити одну від одної. Це викликано багатьма причинами, зокрема, відсутністю єдності серед науковців щодо визначення цих категорій. Для визначення особливостей категорії управління трудовим потенціалом, автором прийнято наступні визначення цих категорій.

Управління персоналом – свідома діяльність по забезпеченню позитивної і запобіганню негативної взаємодії між людьми в середині підприємства, застосоване до всіх сфер зайнятості [5, с. 189].

Управління трудовими ресурсами – це сукупність семи кадрових функцій: набір, підготовка, розстановка, перепідготовка, професійно-кваліфікаційне зростання кадрів, оплата та стимулювання праці [6, с. 320]

Управління трудовим потенціалом – це система взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників, і орієнтованих на інтенсивні фактори використання робочої сили [4, с. 122].

Згідно наведених визначень можна зробити висновок, що вони досить тісно переплітаються, але мають різні масштаби та особливості. Зокрема, під час проведення порівняльного аналізу необхідно враховувати принципи управління трудовим потенціалом [1, с. 7]

- Орієнтація на зовнішні умови;
- Принцип існування стратегії;
- Принцип зворотного зв'язку;
- Принцип верховенства ієрархії управління над кадровими інтересами;
- Принцип поєднання централізації стратегії і децентралізації функцій;
- Принцип комплексності повноважень;
- Принцип координації;
- Принцип адаптивності планування ;

- принцип комплексного підходу до управління трудовим потенціалом;
- Принцип співробітництва;
- Принцип мотивації працівників;
- Принцип цільової орієнтації;
- Принцип єдності технології та організації праці;
- Принцип активної взаємодії сторін.

Задля визначення особливостей управління трудовим потенціалом, автором було проведено порівняльну характеристику всіх цих категорій, на основі матеріалів робіт таких науковців, як: Абесінова О.К., Васильченко В. С., Ганза І.В., Грішнова О. А., Гриненко А. М., Гриньова В. М., Лизанець А.Г., Луцик Т.Р., Новікова М. М., Пономаренко В. С., Салун М. М. [1-7]. Результати наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика категорій «управління персоналом», «управління трудовими ресурсами» та «управління трудовим потенціалом»

Критерії	Управління персоналом	Управління трудовими ресурсами	Управління трудовим потенціалом
1	2	3	4
Орієнтація	на потреби персоналу	на потреби самої організації в робочій силі	на потреби організації в ефективному використанні трудового потенціалу
Об'єкт управління	діючий кадровий склад підприємства	персонал з точки зору наявних та нових робочих місць на підприємстві	реалізований, нереалізований та прогнозний потенціал персоналу
Суб'єкт управління	служба управління персоналом	служба управління персоналом та лінійні менеджери	служба управління персоналом та менеджери всіх рівнів
Стратегічна політика управління	пасивна, заснована на традиційних моделях управління персоналом	активна стратегічна політика управління людськими ресурсами	активна стратегічна політика управління трудовим потенціалом
Орієнтація системи кадрового менеджменту	на колективні цінності підприємства	на індивідуальну роботу з персоналом	на узгодженість колективних та індивідуальних цінностей

Закінчення таблиці 1

1	2	3	4
Витрати	економія витрат на відтворення робочої сили. Орієнтація на короткострокові результати	довгострокові інвестиції у людський капітал, націлені на постійний професійний ріст кадрів та покращення умов праці	довгострокові інвестиції у людський капітал, націлені на безперервний розвиток трудового потенціалу та підвищення ефективності його управління та використання
Увага суб'єкта управління зосереджена на	рядових працівниках	управлінському апараті, компетентності менеджерів та спеціалістів	на всіх працівниках підприємства в рівній мірі
Організаційна культура	бюрократична та соціальна організаційна культура з переважно індивідуальною відповідальністю працівників за виконану роботу	адаптивна організаційна культура з атмосферою взаємної відповідальності найманого працівника та роботодавця	сильна адаптивна організаційна культура, яка враховує інтереси всіх працівників підприємства та підкреслює значимість результатів роботи кожного працівника в досягненні загальної цілі підприємства

За результатами наведеними в таблиці можна зробити висновок, що категорія управління трудовим потенціалом, являється найбільш масштабною та в найбільшій мірі задовольняє вимоги сучасного ринкового середовища. При цьому дана категорія являється найбільш складною, тому і реалізація її на практиці вимагає більших зусиль зі сторони підприємства, але при цьому вона дає змогу отримати довгострокові конкурентні переваги у випадку ефективної реалізації.

Таким чином, розуміння всіх особливостей та відмінностей управління трудовим потенціалом підприємства у порівнянні з іншими категоріями дозволить більш чітко формулювати його задачі, обирати методи управління та формувати безпосередньо модель управління трудовим потенціалом підприємства.

Результати дослідження даної роботи можуть лягти в основу більш поглибленого вивчення питання управління трудовим потенціалом підприємства.

Література

1. Абесінова О.К. Аналіз ефективності використання кадрового потенціалу в системі управління підприємством // Збірник наукових праць з актуальних проблем економічних наук. – 2013. – С. 5-10. **Ст., викл**
2. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навч. посібник / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с
3. Ганза І.В. Теоретико-методичні аспекти впливу управління персоналу на ефективність системи управління підприємством / І.В. Ганза // Міжнародний збірник наукових праць. – 2011. – Випуск 1 (19). – С. 98-103. **К.е.н., викл**
4. Лизанець А.Г. Управління трудовим потенціалом в умовах кризи / А.Г. Лизанець, І.І. Поп // Економічний простір. – 2009. - № 24. – С. 121-130. **К.е.н.**
5. Луцик Т.Р. Управління персоналом в системі операційного менеджменту / Т.Р. Луцик, С.П. Ігнатенко // Економіка і регіон. – 2012. - № 3 (34). – С. 189-193. **К.Е.Н. ДОЦ.**
6. Окландер М.А. Логістика: Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 346 с.
7. Управління трудовим потенціалом : монографія / [В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун, та ін.]. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.

Лизанець А.Г. Функціональний підхід до формування системи управління персоналом підприємства (на матеріалах легкої промисловості Закарпатської області) [Текст] : Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / **Лизанець Анжела Гейзівна** ; Ужгородський національний ун-т. - Ужгород, 2004. - 20 с.

Лизанець А.Г. Функціональний підхід до формування системи управління персоналом підприємства (на матеріалах легкої промисловості Закарпатської області) [Текст] : Дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / **Лизанець Анжела Гейзівна** ; Ужгородський національний ун-т. - Ужгород, 2003. - 271 арк.

Організація праці менеджера [Електронний ресурс] : конспект лекцій для студентів спеціальності 7.050201 "Менеджмент організацій" / упор. Т. Р. Луцик. - К. : КНУТД, 2006. - 52 с. -