

В.В. Вербецький, ст. гр. МЕ-11м, В.В. Зайченко, доц., канд. наук з. д. у.
Кіровоградський національний технічний університет

Підходи до вдосконалення менеджменту забезпечення трудовими ресурсами підприємства

Постановка проблеми. Протягом десятиліть перед вітчизняними підприємствами, в основному державними, не стояла задача розробки самостійної стратегії використання і розвитку менеджменту забезпечення трудових ресурсів, оскільки кадрова політика і регламентуючі документи створювалися на союзному рівні, а керівники підприємств не мали достатніх повноважень для того, щоб підпорядковувати кадрову роботу інтересам виробництва.

У сучасних умовах за наявності різних форм власності і розвитку ринкових відносин, при появі конкуренції без продуманої стратегії і обліку альтернативних варіантів ефективного функціонування організації неможливе.

Враховуючи стратегію діяльності організації в управлінні трудовими ресурсами необхідно виходити з різноманітності типів поведінки і ціннісних орієнтацій.

В Україні організації, управління якими протягом багатьох років здійснювалося централізований, вимушені діяти самостійно, стикаючись з реальною конкуренцією. Вони повинні гнучкіше організовувати свій виробничий процес. Успішне функціонування організацій в таких умовах залежить тільки від їх власних сил, можливостей і ресурсів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення і розв'язання проблем менеджменту управління трудовими ресурсами завжди займали важливе місце в системі наукових досліджень. В розробку теоретико - методичних, соціально-економічних та прикладних проблем управлінської праці вагомий вклад зробили О.А. Бугуцький, В.П. Галушко, О.Д. Гудзинський, Й.С. Завадський, М.Й. Малік, В.В. Юрчишин та інші. Вивчення змісту та механізму управління трудовими ресурсами стали предметом досліджень І.Ф. Байдюк, А.М. Гріненко, С.О. Гудзинського, В.М. Данюк, В.С. Дієсперова, Л.С. Дорошенко, Й.С. Завадського, А.М. Колота, В.М. Петюха, Т.А. Писаревської, М.П. Поліщука, М.В. Шаленко.

Мета дослідження. Розробка та обґрунтування заходів щодо удосконалення менеджменту забезпечення управління трудовими ресурсами.

Виклад основного матеріалу. Менеджмент забезпечення трудовими ресурсами - система взаємозв'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів по створенню умов для нормального функціонування, розвитку і ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. Тому планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві є основним змістом управління трудовими ресурсами. У сучасних умовах все велику важливість, разом з такими ресурсами, як фінансовий і виробничий капітал, придбавають знання, досвід, трудові навички, ініціатива, заповзятливість, ціннісно-мотиваційна сфера працівників будь-якої організації.

Удосконалення менеджменту забезпечення управління трудовими ресурсами здійснюється по певних аспектах:

Технико-технологічний — відображає рівень розвитку конкретного виробництва, особливості використовуваних в ньому техніки і технологій, виробничі умови і ін.

Організаційно - економічний — пов'язаний з питаннями планування чисельності і складу працівників, морального і матеріального стимулювання, використання робочого часу і ін.

Правовий — включає питання дотримання трудового законодавства в роботі з персоналом.

Соціально-психологічний — відображає питання соціально-психологічного забезпечення управління персоналом, введення різних соціологічних і психологічних процедур в практику роботи.

Педагогічний — припускає рішення питань, пов'язаних з вихованням персоналу, наставництвом і т.п [2].

Системний підхід до менеджменту управління трудовими ресурсами відображає взаємозв'язки між окремими аспектами цього управління, забезпечує розробку кінцевої мети, визначення шляхів їх досягнення, створення відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання системи роботи з персоналом.

Управління трудовими ресурсами повинне повністю відповідати концепції розвитку організації і включати ряд стадій: формування, використання і стабілізацію.

Менеджмент забезпечення управління трудовими ресурсами повинне орієнтуватися на тенденції і плани господарського розвитку по досягненню основних цілей організації. Воно повинне враховувати наступні аспекти: довгостроковий розвиток організації, збереження її ринкової незалежності, отримання відповідних дивідендів, самофінансування зростання організації, збереження фінансової рівноваги, закріплення досягнутого [3].

Необхідне подальше вдосконалення менеджменту забезпечення шляхом дослідження і налагодження зв'язків і відносин з ринком і внутріфірмовими трудовими ресурсами; вдосконалення політики використання персоналу, вибору і реалізації стилю управління кадрами, організації горизонтальної кооперації; поліпшення організації робочого місця і умов праці.

Підходи до вдосконалення управління трудовими ресурсами визначається реальними умовами функціонування організацій.

Напрямами вдосконалення менеджменту забезпечення ефективного використання трудових ресурсів є:

- економічне зростання вимагає збільшення кількості, поліпшення якості робочих місць (створення нових та реконструкції вже існуючих робочих місць, зменшення робочих місць з шкідливими умовами праці, захист середовища);
- активна політика держави: напрями політики включають соціальну підтримку, розвиток гнучкого ринку праці, його правове забезпечення, працевлаштування, підготовку і перепідготовку кадрів;
- витрати на розвиток трудових ресурсів, що поступають з державного бюджету, від приватних фірм, корпорацій і окремих підприємств, мають не обкладатися податками та ставити трудящих у зв'язку з цим в юридичну або фактичну залежність від підприємств, держави, суспільства в цілому;
- покращення використання ефективного організаційного принципу ринку праці - співпраця між підприємцями, профспілками і державою;
- запозичення досвіду зарубіжних країн щодо укладення колективних договорів на вищому національному рівні між асоціацією підприємств і керівництвом профспілок; на рівні корпорацій і окремих підприємств;
- для стримання прагнення працедавців переманювати до себе кваліфікованих спеціалістів, а також бажання працівників змінити місце роботи необхідно ввести на підприємствах рівну оплату за рівну працю;

- розробка проекту для застосування на практиці загальнодоступних банків даних, що мають надавати кожному, хто шукає роботу, повної інформації про вакантні місця по професіях, галузях і регіонах країни;
- покращення якості освіти; запровадження курсів, систем підвищення освітнього рівня безробітних, перепідготовка за професіями, що мають попит на ринку праці; організація семінарів для молодих спеціалістів, які допоможуть їм оволодіти вміннями самопрезентації, проаналізувати власні очікування, співвіднести їх з потребами ринку праці, знайти на ньому своє місце;
- державне фінансуванню програм ринку праці, що сприяє активному розвитку трудових ресурсів включає: забезпечення географічної мобільності робочої сили шляхом фінансування переїзду сімей в райони, де є вакантні робочі місця, з гарантією поліпшення матеріальних умов життя; організація для молоді суспільних робіт з гідною платою; заохочення підприємців до прийняття на роботу людей з обмеженими здібностями та спеціальне технічне устаткування робочих місць для них; стимулювання розвитку підприємницької діяльності; збільшення соціального захисту населення на ринку праці;
- підвищення шансів працевлаштування працівників зі старших вікових груп, відповідальність працедавців за необгрунтоване звільнення співробітників;
- створення сприятливих умов для розкриття інтелектуального розвитку, ефективного застосування трудового потенціалу, впровадження ефективних фінансових і нематеріальних способів мотивації; вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання додаткових доходів;
- високу ступінь зайнятості трудових ресурсів можливо забезпечити за рахунок створення нових робочих місць не тільки у конкурентноспроможних галузях але й тих, що потребують відновлення за рахунок інвестицій;
- управління ефективним використанням трудового потенціалу, постійне забезпечення покращення його якості (за рахунок оцінки головних показників стану трудового потенціалу); забезпечення відповідності трудового потенціалу вимогам міжнародного рівня; підтримка висококваліфікованих спеціалістів [1].

Отже, в умовах економічної нестабільності актуальним є перехід до прогресивних методів підготовки, підтримки і розвитку, раціонального використання, виявлення резервів трудових ресурсів, збільшення зайнятості, удосконалення управління трудовими ресурсами, розвиток ринку праці, забезпечення збалансованості кількості робочих місць, трудових ресурсів і капіталовкладень.

Список літератури

1. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки. - 2009. - №4. - С. 85-91.
2. Економіка підприємства: підручник/за ред.С.Ф. Покропівний – Вид. 3-тє без змін К.:КНЕУ, 2009. – 528 с.
3. Управління персоналом: Навчальний посібник/Л.Б. Балабанова, О.В. Сардак. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2006. – 471 с.

Одержано 28.03.12