

призвести до покращення якості робочої сили, посилення її сприйнятливості до інновацій за рахунок формування інноваційного типу поведінки усіх суб'єктів ринку праці. Таким чином, пріоритетного значення набуває необхідність забезпечення реалізації інноваційних чинників суспільного розвитку, що, відповідно, потребує розвитку інноваційних форм залучення робочої сили з урахуванням потреб належного соціального захисту працівників.

Література

1. Карлін М.І., Борисюк О.В. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М.І. Карлін, О.В. Борисюк // Демографія та соціальна економіка. – №1 (15). – 2011. – С. 96-102
2. David P, Foray D. (1996) Information Distribution and the Growth of Economically Valuable Knowledge: A Rationale for Technological Infrastructure Policy // Technological Infrastructure Policy / M. Teubal et al., eds. Dordrecht; London: Kluwer Academic Publishers, 1996
3. Global Human Capital Trends (2014): Engaging the 21st-century workforce / A report by Deloitte Consulting LLP and Bersin by Deloitte [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://docplayer.net/2142181-Engaging-the-21st-century-workforce-a-report-by-deloitte-consulting-llp-and-bersin-by-deloitte.html>
4. Официальный сайт Forklog [Electronic resource]. – Retrieved from: <https://forklog.com/budushhee-hr-kak-blokchejn-mozhet-izmenit-podbor-personala/>

УДК 331.101.262:005.342

Матукова Г. І.,
д-р пед. наук, доцент,
Куліковська О.С.,
студентка,
Криворізький економічний інститут,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

У сучасних умовах наша країна стикається з соціально-економічними перетвореннями, тому виправдання і реалізація інноваційних методів управління трудовим потенціалом є одними з найбільших важливіших управлінських завдань. Активність промислового підприємства буде максимальною, при наявності системи управління трудовим потенціалом. Це пов'язано з необхідністю раціонального використання всіх наявних у

підприємства ресурсів та резервів за для утримання власних конкурентних позицій і досягнення бажаних результатів. Особлива увага в цьому приділяється формуванню механізму трудового потенціалу. Дослідниками зазначено, що інноваційна система управління трудовим потенціалом підприємства повинна враховувати потреби працівників й впроваджувати інноваційні методи управління.

Сьогодні для переважної більшості успішних функціонуючих промислових підприємств, незалежно від їх форм власності та сфери діяльності, пріоритетними завданнями є пошук інноваційних методів, пов'язаних з формуванням трудового потенціалу, а також підвищення кваліфікації та освітнього рівня персоналу, визначення його потенційних можливостей.

Питаннями пов'язаними з формуванням трудового потенціалу розглядалися в роботах провідних науковців: А.Г. Лазанець, І.О. Продан, М.М. Симоненко, С.М. Короленко, О.Д. Костюк, С.І. Пучкова, та ін.

Управління трудовим потенціалом – це система взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників і орієнтовані на інтенсивні фактори використання робочої сили [3].

Процес управління трудовим потенціалом необхідний для забезпечення раціонального, ефективного та науково обґрунтованого використання персоналу підприємства, своєчасного виявлення та реалізації наявних резервів, внесення відповідних змін до умов використання трудового потенціалу, які будуть відповідати новим вимогам внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування підприємства. На промисловому підприємстві відносини з персоналом є одним з ключових моментів, за якими він розвивається. Команда мотивованих фахівців здатна вирішувати найважчі завдання, і навпаки, апатична команда, схильна до внутрішніх конфліктів та нездорової конкуренції, призведе до невдач навіть самого ефективного проекту. Можна виділити наступні завдання управління трудовим потенціалом: штатний розпис підприємства відповідно до стратегії розвитку на довгострокову та короткострокову перспективи, а також відповідно до виробничих завдань, орієнтовані фінансові показники; створення системи підготовки керівництва; прийняття адекватних заходів для керівників, орієнтація відділу управління персоналом на досягнення конкретних результатів виробництва.[4, с 63]. Сучасні методи управління трудовим потенціалом – це інструменти, які базуються на індивідуальності кожного працівника, його інтелекті та працездатності. Передумови для інноваційного шляху розвитку визначаються, перш за все, наявністю фахівців, здатних генерувати нові ідеї. Проте лише в умовах розвиненого конкурентного середовища, можна реалізувати всі принципи інноваційного розвитку та управління [5, с 85]. Основними причинами кардинальних змін на підприємстві можуть бути: суттєве відставання від конкурентів, обсяг

керованої системи, відставання використовуваних інноваційних технологій тощо.

Радикальні інновації мають базуватися на основі процесного підходу, використовуючи такі методи, як бенчмаркінг, реінжиніринг, аналіз витрат, створення нових процесів та ін. Управління трудовим потенціалом при вирішенні завдань, що вимагають використовувати творчий підхід, має ґрунтуватися на мотивації співробітників. «Прорив» у роботі персоналу відбувається тому, що людині подобається це робити, їй це цікаво, для неї це частка якогось більш важливого завдання. Інноваційні методи управління трудовим потенціалом мають базуватися на трьох принципах: самостійність, цілеспрямованість та професіоналізм. Визначимо найбільш перспективні для розвитку українських підприємств. Аутсорсинг персоналу є формою економічних відносин, в якій роботодавець розподіляє відповідальність на управління трудовим потенціалом у спеціалізовану компанію, здатну надавати високоякісні послуги завдяки використанню сучасних технологій управління персоналом та наявність висококваліфікованих фахівців у його складі. Недоліком аутсорсингу є висока вартість деяких послуг, але водночас створюються умови для зниження вартості підтримки відповідних структурних підрозділів [2, с 144]. Новою концепцією для сучасних суб'єктів господарювання є коучинг, метод інноваційного розвитку трудового потенціалу, який забезпечує розкриття ймовірних можливостей працівників, їх самоорганізацію, підвищення продуктивної активності та професійного зростання, що сприятиме формуванню економічної політики управління персоналом та розвитку підприємства [1, с. 52]. Метод використання гнучкого планування персоналу стає все більш поширеним сьогодні. Фіксована кількість годин робочого тижня зберігає застарілий менталітет. Хоча для ефективності виробництва від працівника доцільно вимагати тільки результат, а не час знаходження його на робочому місці протягом певного періоду [6, с 143].

Отже, ефективність функціонування системи управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання є одним з актуальних завдань підприємства. Формування цього процесу пов'язане з багатьма чинниками, основним з яких є ефективне управління персоналом, принципи функціонування виробничих процесів та їх оптимальні системи, а також ефект важелів мають значний вплив на успіх суб'єкту господарювання. В той же час необхідно враховувати наявність певних кадрових якостей, зокрема: освіта, компетенція, знання, кваліфікація, мотивація, дисципліна, здатність до нетривіального мислення, можливості вирішення різнобічних питань, позитивне ставлення.

Література

1. Короленко С.М. Коучинг як інноваційний інструмент ефективного управління персоналом / С. М. Короленко, Р. В. Короленко, Ю. О. Судакова. // Економіка. Управління. Інновації. - 2013. - № 1. - С. 53-60.

2. Костюк, О. Д. Інноваційні інструменти управління персоналом / О. Д. Костюк // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки. Полтава: ПДАА. – Вип. 1 (6). – Т. 1. - 2013. - С .143-147.

3. Лазанець А. Г. Управління трудовим потенціалом в умовах кризи / А. Г. Лазанець, І. І. Поп // Економічний простір. – 2009. – № 24. – С. 121–130.

4. Продан І. О. Становлення системи управління персоналом підприємства на інноваційних засадах / І. О. Продан // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. - 2013. - № 776. - С. 61-66.

5. Симоненко М.М. Управління стимулювання та мотивацією персоналу організацій реального сектора економіки (монографія) / М.М. Симоненко, В.Н.Симоненко, Є.Ю. Старкова // Міжнародний журнал експериментального освіти. - 2013 рр. - №5. - 128 с.

6. Пучкова С. І. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах / С. І. Пучкова // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. пр. / ред. М. І. Зверяков; Одеський держ. екон. ун-т. – Одеса, 2008. – Вип. 34. – С. 140-147.

УДК 338.242(477.75):1951/1953

Сацький П. В.,
канд. іст. наук, доцент,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ СТАНОВИЩЕ КОЛГОСПІВ ТА КОЛГОСПНИКІВ КРИМСЬКОЇ ОБЛАСТІ НА ПОЧАТКУ 1950-Х РР. НА ПРИКЛАДІ ПРИМОРСЬКОГО РАЙОНУ

На сьогодні актуальною постає проблему аналізу реального стану економіки і соціальної політики в Криму на початку 1950-х рр. Основою економіки Криму у цей період було сільське господарство і, відповідно, колгоспники становили основну частину трудового потенціалу області. У 1954 р., після передачі Криму до складу УРСР, для ЦК КПУ було надано дані щодо економічного стану колгоспів області по районах, а також щодо соціального становища колгоспників. Для аналізу економічного потенціалу колгоспів області й стану трудових ресурсів у цих господарствах варто звернути увагу на особливий за кліматичними і ландшафтними характеристиками Приморський район в області. Цей район був розташований на Керченському півострові. Для цього району був характерний степовий ландшафт, котрим визначались особливості ведення господарського життя.

Для ЦК КПУ було надано дані по п'яти колгоспах Приморського району які розкривають особливості господарської діяльності, а також її динаміку і динаміку соціального становища трудових ресурсів у цих колгоспах. Це були відомості по таких колгоспах як «імені Калініна», «завіти Ілліча», «Красний маяк», «Дружба», «імені Леніна».