

Література

1. Євтушенко Г.І. Формування команди проекту та організація її ефективної роботи (теоретичний аспект) / Г.І. Євтушенко // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Випуск 4(21). — 2019. — С. 77—82.
2. Калініченко Л.Л. Формування та оцінювання ефективності проектного менеджменту. [Електронний ресурс]. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2016. № 4. С. 169–179. URL: <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>.
3. Anatoliy Kolot and Oksana Herasymenko (2017). Market, state and business in coordinates of the new economy. Problems and Perspectives in Management. 2017. 15 (3). 76–97.
4. Kolot, A., Kozmenko, S., Herasymenko, O., & Streimikiene, D. (2020) Development of a decent work institute as a social quality imperative: Lessons for Ukraine. Economics and Sociology. 2020. 13 (2). 70—85.

УДК 331.1

Тужилкіна О. В.

доцент кафедри управління персоналом, економіки праці
та економічної теорії
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки
і торгівлі»,
м. Полтава, Україна

УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ НА ОСНОВІ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В сучасних моделях економіки, які засновані на різних формах власності і видів господарської діяльності, нові економічні відносини виникають як в економіці в цілому, так і на мікрорівні. Внутрішні відносини зумовлюються змінами, що відбуваються в економіці в цілому. Саме людський потенціал є основним виробничим ресурсом, навіть якщо витрати на нього займають невелику частку в загальному обсязі витрат.

Ефективне використання грошових і матеріальних ресурсів є результатом раціонального використання робочої сили та її активності. У сучасних моделях економіки зовнішнє середовище все більш орієнтує підприємства на максимізацію прибутку, як результату господарської діяльності. При цьому можливості збі-

льшення прибутку за рахунок зростання цін знижуються і раціональне використання ресурсів, засноване на ефективному використанні робочої сили, стає головним джерелом максимізації прибутку.

Традиційні методичні підходи до управління працею в нових умовах не дають бажаного ефекту. Вони потребують модернізації та оптимізації. Практика показує, що на робочу силу слід впливати одночасно адміністративними, економічними, соціально-психологічними і моральними методами. Причому сукупність методів повинна спрямовуватися на розкриття наявних у працівників здібностей, сприяти зростанню їхнього потенціалу.

Дослідженню проблем управління працею у рамках регулювання соціально-трудових відносин присвячено багато робіт авторів: В. Антонюк, М. Волгін, Д. Гелбрейт, О. Грішнова, Р. Джакман, Д. Кейнс, А. Колот, В. Куліков, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Л. Безтелесна, К. Макконнелл, К. Миккульський, О. Новікова, П. Самуельсон, Р. Сміт, Г. Слезингер, А. Філіпс, О. Шубін, Р. Еренберг та ін. Слід зазначити, що роботи цих авторів відрізняються неоднорідністю суджень з даної проблеми.

Сучасні економічні умови характеризуються різким знеціненням вартості робочої сили, тобто сукупності знань, навичок і умінь працівника, які можуть бути реалізовані в процесі трудової діяльності.

Це знецінення є наслідком дії багатьох зовнішніх і внутрішніх факторів. На відміну від європейських країн, де скорочення чисельності працівників у процесі трансформаційних перетворень було адекватно падінню обсягів виробництва, у вітчизняній практиці падіння обсягів виробництва продукції не позначалося істотно на рівні зайнятості працівників. У результаті працenaдлишковості на багатьох підприємствах відмовилися від вдосконалення організації праці, регламентації у процесі поділу і кооперації праці, нормування праці персоналу, впровадження нових технологій, сучасних технічних засобів, необхідних у процесі управління працею. Низька заробітна плата гальмує розвиток матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні ефективності та результативності своєї праці.

Ефективність управління працею всередині підприємства знижується через низьку мобільність працівників при їх працевлаштування. Однією з основних причин низького рівня мобільності є наявність у найманого працівника обмежених можливостей вибору високооплачуванішого робочого місця відповідної кваліфікації.

Структурні зміни в економіці призвели до того, що значна кількість найманих працівників з високим людським потенціалом стали отримувати заробітну плату набагато менше, ніж індивіди з низьким людським капіталом.

Одним з важливих проблем у ході трансформаційного періоду є фактичне зниження ролі держави в регулюванні відносин зайнятості. В результаті ефективність використання ресурсу «праця» не має надійних орієнтирів і залишається внутрішньою справою підприємства.

Для всіх учасників соціально-трудових відносин актуальною є проблема оптимального розподілу робочої сили. Також актуальною є проблема гармонізації трудових відносин, оскільки рівень оплати праці і показники безробіття є одними з пріоритетних параметрів державного регулювання [1].

Оскільки людський потенціал підприємства є не тільки комплексною характеристикою трудових ресурсів, а й соціальним явищем, можна відзначити, що формування його на підприємстві залежить від рівня соціально-економічного розвитку регіону. Отже, формування людського потенціалу визначається галузевою, професійно-кваліфікаційною структурою зайнятих, рівнем життя населення регіону, також розвитком систем охорони здоров'я, освіти і соціального забезпечення [3].

Дотримання кількісних, якісних, структурних, часових пропорцій між основними засобами і людським потенціалом працівників має виражатися в двох взаємодоповнюючих аспектах: відповідність чисельності та потенціалу найманих працівників кількості використовуваних активних основних засобів; відповідність рівня розвитку активних основних засобів і технологій рівню людського потенціалу.

Слід зазначити, що в сучасних умовах в зміні співвідношення трудових і матеріальних чинників виробництва на підприємстві існують дві протилежні тенденції. Одна з них виражається в прагненні підприємств використовувати трудові ресурси з високим людським потенціалом (проте низька ціна праці не забезпечує адекватного винагороди за працю, тому результативність праці працівників навіть з високим потенціалом залишається на низькому рівні). Інша тенденція пов'язана з низькою орієнтацією української економіки на експортоорієнтовані галузі.

В сучасних умовах розвиток людського потенціалу іноді випереджає процес технічного оновлення активних основних засобів підприємств. Водночас сталий розвиток підприємства забез-

печується відповідністю рівня розвитку працівників підприємства і їх потенціалу техніко-технологічного вдосконалення засобів виробництва.

Комплекс заходів з управління людським потенціалом на підприємстві як мета управління працею включає в себе такий спосіб формування мотиваційного поведінки, як планування ділової кар'єри.

Ефективне управління діловою кар'єрою направлено на те, щоб працівник став частиною підприємства, поділяв внутрішньо-корпоративні цінності, поєднував свої інтереси з внутріфірмовими інтересами. Ефективне управління діловою кар'єрою сприяє підвищенню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів, повнішому розкриттю здібностей працівника, тобто, підвищує людський потенціал підприємства.

Слід зазначити, що в ринкових умовах основною ланкою виробничої структури будь-якої підприємства, незалежно від галузевої належності та форми власності є робоче місце, яке виступає основним елементом системи управління персоналом і об'єднує в єдиному процесі живу працю, знаряддя та предмети праці.

Таким чином, нові економічні умови потребують удосконалення традиційних підходів до управління працею, комплексного застосування адміністративних, економічних, соціально-психологічних, мотиваційних методів з урахуванням пріоритетності людського потенціалу як провідного виробничого ресурсу.

Список літератури

1. Бабич Д.В., Бабич С.М. Інструменти державного регулювання зайнятості. Соціальна економіка. 2016. № 1. С. 94-103.
2. Безтелесна Л.І., Пляшко О. С. Конкурентоспроможні людські ресурси механізм забезпечення в національній економіці: монографія. Київ. 2017. 184 с.
3. Лісогор Л.С., Руденко Н.В. Конкурентоспроможність робочої сили: проблеми формування та реалізації в умовах інноваційних змін на ринку праці. Економіка і організація управління. 2018. Вип. 3. С. 24—36.
4. Людський капітал в економічній системі соціально орієнтовної держави: колект. монографія / за заг. ред. к.е.н., 44 доц. Мельничука Д. П. Житомир: ЖДТУ. 2013. 419 с.